



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Reclutamiento y selección del personal y el desempeño  
laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía  
Patológica 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Br. Claudia Silvia Manco Cuya

**ASESOR:**

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

**SECCIÓN**

Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Calidad de las prestaciones asistenciales

**PERÚ – 2018**

---

Dr. Juan Mendez Vergaray  
Presidente

---

Dr. Jacinto Vértiz Osores  
Secretario

---

Dr. Mitchell Alarcón Díaz  
Vocal

**Dedicatoria**

A mis padres por enseñarme que en esta vida todo se logra con perseverancia y dedicación, caminando por el sendero del bien, siendo ellos mis mayores ejemplos de superación.

A mis hermanos y sobrinos por su paciencia.

A mis estrellitas (mis hermanos Félix y Rosa; mi tía María) que me están viendo siempre y me alientan con su luz celestial.

Claudia Silvia Manco Cuya

### **Agradecimiento**

A mis profesores, en especial a los Dres. Mitchell Alarcón Díaz y Joaquín Vértiz Osos por su asesoría y enorme paciencia.

.A mis amigos y compañeros de estudio por alentarme a cada momento.

A mis compañeros de trabajo que me motivaron a culminar mis estudios de la maestría y me ayudaron con la realización del presente estudio.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo Claudia Silvia Manco Cuya y, estudiante del Programa Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40795796 con la tesis titulada “Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016”, declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico premio o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos Mayo del 2017.

---

Nombres: Claudia Silvia Manco Cuya

DNI: 40795796

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento con las normas del Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, presento la tesis denominada “Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016”, que es requerimiento indispensable para obtener el grado de Magister en Ciencias de la Salud.

La presente investigación es de diseño no experimental y consta de siete capítulos: Capítulo I: Introducción, se realiza la compilación de los antecedentes de investigación internacionales y nacionales, asimismo se desarrolla la fundamentación científica del marco teórico, la justificación, la formulación del problema, la hipótesis y los objetivos. Capítulo II: Marco metodológico se elabora las variables y su operacionalización, el método de investigación, el tipo de investigación, diseño del estudio, la población, su muestra y muestreo, de igual forma las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados y métodos de análisis de datos. Capítulo III: Resultados, se muestran los resultados obtenidos en el estudio. Capítulo IV: Discusión corresponde a la contrastación de las hipótesis. Capítulo V: Conclusiones, se informa las conclusiones la investigación. Capítulo VI: Recomendaciones donde se detalla las sugerencias. Capítulo VII: Referencias bibliográficas, y finalmente el Capítulo VII: anexos.

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

**Indice de contenido**

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Indice de contenido	vii
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.3. Justificación	37
1.4. Problema	38
1.5. Hipótesis	39
1.6. Objetivos	39
II. Método	41
2.1. Variables	42
2.2. Operacionalización de variables	42
2.3. Metodología	43
2.4. Tipos de estudio	43
2.5. Diseño	44

2.6. Población, muestra y muestreo	45
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.8. Métodos de análisis de datos	50
III. Resultados	51
3.1. Presentación de los resultados descriptivos	52
3.2 Prueba de normalidad	58
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	67
VI. Recomendaciones	69
VII. Referencias	71
Anexos	79
Anexo 1. Artículo científico	80
Anexo 2. Matriz de consistencia	87
Anexo 3. Base d datos	90
Anexo 4. Instrumentos	94
Anexo 5. Validez de los instrumentos	98
Anexo 6. Análisis de confiabilidad de los instrumentos	108



## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Ventajas y desventajas de la contratación interna	26
Tabla 2.	Ventajas y desventajas de la contratación externa	27
Tabla 3.	Operacionalización de la variable: Reclutamiento y selección del personal	42
Tabla 4.	Operacionalización de la variable: Desempeño laboral	43
Tabla 5.	Distribución de la muestra estratificada de la población	46
Tabla 6.	Escalas y baremos de la variable Reclutamiento y selección del personal	47
Tabla 7.	Escalas y baremos de la variable Desempeño laboral	47
Tabla 8.	Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento	49
Tabla 9.	Frecuencia de Reclutamiento y selección del personal	52
Tabla 10.	Frecuencia de proceso de reclutamiento	53
Tabla 11.	Frecuencia de Proceso de selección	54
Tabla 12.	Frecuencia de desempeño laboral	55
Tabla 13.	Frecuencia de Factores actitudinales	56
Tabla 14.	Frecuencia de Factores Operativos	57
Tabla 15.	Prueba de Normalidad	59
Tabla 16.	Interpretación del coeficiente de correlación	59
Tabla 17.	Prueba de Correlación de Spearman de Reclutamiento - selección del personal y desempeño laboral	60
Tabla 18.	Prueba de Correlación de Spearman de Reclutamiento y selección del personal y Factores actitudinales	62
Tabla 19.	Prueba de Correlación de Spearman de Reclutamiento y selección del personal y Factores Operativos	63

## Indice de figuras

	Pág.
Figura 1. El Proceso de reclutamiento	25
Figura 2. Representación gráfica para el diseño correlacional	44
Figura 3. Fórmula para hallar el Alpha de Cronbach	48
Figura 4. Nivel de reclutamiento y selección del personal	52
Figura 5. Nivel de proceso de reclutamiento	53
Figura 6. Nivel del proceso de selección	54
Figura 7. Nivel desempeño laboral	55
Figura 8. Nivel de los factores actitudinales	56
Figura 9. Nivel de los factores operativos	57

## Resumen

El presente estudio desarrollado consideró como principal objetivo el establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue, 2016.

Este estudio se realizó a una muestra de 98 trabajadores del Departamento. Se realizó un estudio de tipo no experimental, transversal y correlacional. Haciendo posible conocer el grado de relación que existe las variables de estudio. La recolección de datos se realizó con la aplicación de una encuesta conformada por 25 preguntas para la variable selección del personal reclutamiento y una de 35 preguntas para la variable el desempeño laboral.

Los resultados que se hallaron determinó que 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.

**Palabras clave:** Reclutamiento, Selección de personal, Desempeño Laboral.

## Abstract

The present research as a purpose of establishing the relationship between recruitment and selection of personnel and job performance in the Department of Clinical Pathology and Pathology Anatomy at the National Hospital Hipólito Unanue, 2016.

This study was carried out on a sample of 98 workers from the Department. A non-experimental, transverse and correlational study was performed. Making it possible to know the degree of relationship that the study variables have. The data collection was performed with the application of a survey consisting of 25 questions for the variable recruitment staff selection and one of 35 questions for the variable job performance.

The results found that there is a significant relationship between Recruitment and Selection of Personnel and job performance in the Department of Clinical Pathology and Pathology Anatomy of the National Hospital Hipólito Unanue 2016, with a level of significance Rho of Spearman  $Rho = 0.898$  and  $\alpha = 0,000 < \alpha 0.05$  which shows that there is strong positive correlation.

**Keywords:** Recruitment, selection of personnel, job performance

## **I. Introducción**

## 1.1. Antecedentes

### Antecedentes internacionales

Arambari( 2011) en su estudio “Reclutamiento y selección de Personal como medio para optimizar el rendimiento laboral en la empresa Creaciones Rose de la ciudad de Quito”, se propuso mejorar el reclutamiento y selección de personal técnico y operativo de la empresa Creaciones Rose, de modo que permita al empleador escoger al personal idóneo, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los participantes, con el fin de obtener el título de licenciatura en Ingeniero de empresas, en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Se realizó una investigación descriptiva. La encuesta se aplicó a todo el personal de la empresa siendo un total de 60 personas, se empleó el estadígrafo de porcentaje, y se comprobó la información por medio del estadígrafo de Chi- Cuadrado. Se concluyó.

Si bien los departamentos tienen conocimiento de sus funciones y del papel que desempeñan dentro de la empresa, el Departamento de Talento Humano, no tiene un procedimiento técnico para seleccionar al personal, lo que resulta que no se cuenta con personal capacitado y competente. El proceso de recursos humanos en teoría se cumple; pero en la práctica no se observa. Se observó que hubo un incorrecto proceso de reclutamiento y selección de personal, los puestos se dieron por parentescos y recomendaciones internas, originando que la capacidad laboral emplee su potencial parcialmente. La empresa no cuenta con un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal, que no permite que se realice un proceso que guíe a escoger al personal más eficiente. Se evidencio que el rendimiento no es el adecuado, el personal que no se siente competente ni con el potencial suficiente originando que el ambiente laboral se vuelva tenso y con mucha presión, e incómodos en su puesto de trabajo y sin el deseo de superación.

Se muestra en esta investigación lo importante que es tener bien estructurado el proceso de reclutamiento y selección del personal, esta empresa tiene un departamento que gestiona el talento humano pero no tiene un instrumento de selección de personal, que trae como consecuencia no seleccionar al personal idóneo, ni tener una distribución en función de sus aptitudes, y se observa nepotismo, se tiene preferencias de personas sin tomar en cuenta sus

competencias.

León (2012) en su trabajo “Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital Abel Gilbert Ponton” tuvo como objetivo describir la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería, con el propósito de obtener el título de licenciatura de Psicóloga industrial en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. El diseño de la investigación fue no experimental, transeccional, descriptiva-correlacional usándose una metodología mixta cuali-cuantitativa y se aplicó una encuesta a la muestra de 25 enfermeras. Concluyéndose:

Las condiciones de trabajo producen diversas presiones sobre el personal que se manifiesta con tensión mental en el trabajo que varía según las particularidades de cada individuo y pueden ocasionar efectos perjudiciales.

Al describir la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería, se evidenció los errores de la institución, disminuyó el desempeño de los trabajadores por no tener espacio ergonómico adecuado, contaban con un número reducido de personal contratado que causó el aumento de la carga laboral, provocando riesgos psicofísicos, sus programas de incentivos y/o reconocimiento inadecuados y los planes de capacitación no han ayudado al desarrollo de las competencias individuales del trabajador. Se logró analizar la evaluación del desempeño. (Factor Actitudinal, desempeño laboral y habilidades).

León toma como referencia para evaluar el desempeño los factores que se considera, respaldando a este estudio, el cual también mide el desempeño.

Amador y Naranjo (2013) en su investigación “Elaboración de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y financiero de la empresa plásticos Reyes Moya C.A.”, cuyo objetivo fue determinar la incidencia del proceso de reclutamiento y selección del talento humano en el rendimiento laboral y financiero de la empresa, para lograr el título de licenciatura de Ingeniero en contaduría pública y auditoría, en la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador, este estudio se fundamentó en un

método descriptivo, se tomó una muestra de aproximadamente 50 trabajadores. Las técnicas que se emplearon fueron las encuestas por medio de un cuestionario los trabajadores de la empresa y el uso de entrevistas realizadas al Gerente de la empresa Plásticos Reyes Moya C.A., al Subgerente de Recursos Humanos Papelera Nacional S.A. y al Gerente del Banco Pacifico y Docente de la UNEMI. Este trabajo llegó a las siguientes conclusiones:

Los trabajadores no conocen con certeza sus actividades por la falta de un manual de funciones. Y esto provoca una inadecuada selección de personal repercutiendo en la insatisfacción laboral; a causa de que el desempeño del trabajador es ineficiente. No se puede evaluar el nivel del rendimiento laboral porque no tiene dentro de la organización las pruebas de desempeño. Se propuso aplicar un organigrama funcional, manuales de reclutamiento y selección de personal y de funciones beneficiando en la productividad y en consecuencia los ingresos y rentabilidad de la empresa.

Se planteó un manual de funciones y procedimientos por que se observó que el personal no están suficientemente capacitados y muestran inconformidad con la labor que realiza (90% del personal), y del área a la que fue designado. No hubo un proceso de reclutamiento y capacitación para determinar el conocimiento que tenían con el trabajo, ocurriendo problemas tanto con el personal como con la calidad del producto. Se recomienda la implementación de un manual de reclutamiento y selección de personal, que mida la capacidad y conocimiento que tiene del trabajo que realizan.

Aguirre y Granda (2013) en su estudio "Reclutamiento, selección e inducción de personal, caso: Textiles del Valle S.A. Sangolquí - Periodo 2012. Ecuador" diseñó un proceso integrado de reclutamiento, selección e inducción de personal, con el fin de conseguir el título de licenciatura de Ingeniero en Gerencia y liderazgo, Universidad Politécnica Salesiana sede Quito, Ecuador, esta investigación se aplicó al total de la población, siendo 92 los trabajadores administrativos. La información necesaria se compiló por medio de cuestionarios, para la verificación de la hipótesis se aplicó la fórmula del chi - Cuadrado. Eligió como método descriptivo ya que se buscó especificar todo lo que engloba el proceso de reclutamiento, selección e



inducción de personal de la empresa, al analizar estos procesos, se pudo concluir lo siguiente:

En el manual de funciones se detalla el perfil del puesto, que es necesario para el proceso de reclutamiento y selección de personal. Entre las herramientas que se usan son las pruebas psicotécnicas estandarizadas, y diversos modelos de entrevistas. Siendo el Psicólogo Industrial el profesional más capacitado para realizar este trabajo y comunicará sus sugerencias técnicas al Gerente General de la empresa; quien con el encargado de Talento Humano tomarán la correcta decisión de contratar al personal más apto, ofreciendo un proceso más justo con la garantía y confianza.

A pesar de contar con un manual de funciones y contar con departamento de Talento Humano que se encarga del reclutamiento y selección de personal se requiere de un profesional calificado (Psicólogo Industrial) para usar las herramientas que se necesita para la evaluación de las habilidades y capacidades de los aspirantes.

Cueva y Erazo (2014) en su investigación “Modelo de administración del recurso humano por competencias: descripción, análisis y clasificación de puestos, reclutamiento, selección e inducción, para el área técnica de la Gerencia Nacional de Operaciones de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT E.P.” tuvo como objetivo crear un modelo de Administración del Talento Humano por competencias, con el propósito de obtener el grado de Magister en Gerencia empresarial, MBA, Escuela Politécnica Nacional, Ecuador. Este estudio fue de diseño no experimental, descriptivo, de naturaleza cualitativa, indicó como conclusiones:

La administración del talento humano que se diseñó tiene el objetivo de incrementar la competitividad del personal; siendo necesario en la corporación donde se encontró duplicidad de puestos en algunas áreas pero llevaban diferentes denominaciones. Los perfiles de puesto facilita la identificación del personal ideal para el puesto de acuerdo a sus actividades, funciones y responsabilidades. Mientras que la descripción de puestos que asocia a puestos con características

parecidas, asegurando que haya las mismas oportunidades en los ingresos, ascenso, y en las remuneraciones.

Se sugirió un Modelo de administración como un proceso, siendo importante para la selección de personal eligiendo aun personal idóneo y poder cumplir los objetivos institucionales con transparencia, eficiencia y eficacia. La descripción de puestos evitaría la confusión que personal cumplan la misma función.

López y Pesantez (2014) 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”, determinó el Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí, con el fin de lograr el Título de Psicóloga Industrial. En La Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. La investigación que se aplicó fue de tipo exploratoria, prospectiva y correlacional.

Se concluyó que para los funcionarios del Municipio el desempeño laboral del personal depende el grado de conocimientos y competencias y estos deben ser considerado para su contratación. Ya que percibían que los factores que consideraban eran el conocimiento y la experiencia laboral, no tomando en cuenta la competencia de los aspirantes. Mientras que el departamento de Recursos humanos sólo se limita como herramienta para el proceso de selección de personal, a las pruebas de conocimientos y no evalúa las competencias ni el tipo de personalidad que tiene el aspirante. No siendo un proceso transparente existiendo preferencias personales, simulación del proceso, impidiendo conocer mejores talentos. Se detectó que existía un elevado porcentaje de funcionarios que no ejercían sus obligaciones según su conocimiento y competencias profesionales dificultando que su desempeño pueda ser eficiente y logre alcanzar con los objetivos esperados. Las causas del bajo desempeño laboral se debían a un proceso de reclutamiento y selección de personal convencional, la deficiente capacitación luego de la contratación del nuevo miembro de la institución y en sobretodo al deficiente clima laboral. El proceso de reclutamiento y selección de

personal al limitarse en las pruebas de conocimientos no valora las competencias y el cargo que pueda asumir el postulante posteriormente no cubriría con sus expectativas ocasionando un desempeño laboral ineficiente y no alcance los objetivos esperados.

Cancinos (2015) en su estudio “Selección de personal y desempeño laboral”, se estableció la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, con el objetivo de obtener el Título de Psicóloga Industrial en la Universidad Rafael Landívar en Guatemala. El tipo de investigación fue cuasi experimental. La muestra fue de 36 personas Para evaluar ambas variables de los trabajadores se empleó un cuestionario. El proceso estadístico que se aplicó fue la significación y fiabilidad de proporciones.

Concluyéndose que guardan relación estas variables, debido a que las incongruencias y potenciales halladas en la selección se ven manifestadas en los niveles de desempeño, siendo necesario mejorar el información las responsabilidades del puesto y el perfil del candidato, analizar la personalidad del candidato para que éste pueda lograr un mejor desempeño.

Solís (2015) en su estudio “Selección de personal por competencias y rotación de personal en los colaboradores de la empresa REPREMARVA de la ciudad de Ambato”. Ecuador. Especificó como principal objetivo investigar como la inadecuada Selección de Personal por competencias influye en la Rotación de Personal, además se planteó y realizó un programa de selección por competencias. Esta investigación se cumplió para la obtención del Título de Psicóloga Industrial, en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Se usó una encuesta a la población trabajadora. Esta investigación se sustentó en el enfoque cuali - cuantitativo investigación de campo; tipo de investigación correlacional. El estadístico que se utilizó fue el Chi cuadrado para la verificación si la hipótesis es acertada o rechazada.

Mediante la investigación realizada, se concluyó que el personal no tiene las competencias que se requieren para desempeñar los cargos, siendo indispensable una guía de competencias que se ajuste a los puestos y funciones. El personal

tiene desconocimiento sobre el puesto y de sus propias habilidades por la falta del proceso de inducción a sus obligaciones y responsabilidades del cargo. Al no existir un sistema de selección de personal se produjo demasiadas rotaciones e inestabilidad en el personal por no ser evaluados mediante un proceso técnico de reclutamiento y selección de personal; no se realizan pruebas psicológicas ni entrevista alguna, trayendo como consecuencia que no se pueda contar con el personal indicado.

En este estudio se concluyó que no hay una adecuada selección del personal basada en competencias, se contrata al personal por parentesco o por recomendación y no por estar capacitado para el puesto vacante, la empresa REPREMARVA no cuenta con un departamento del Talento Humano (que se encargue del reclutamiento y selección de personal.) razón por la cual se observa la excesiva rotación por no cubrir con el perfil del puesto, causando la insatisfacción y un mal desempeño laboral. Siendo necesario el diseño de un Manual Reclutamiento y Selección de personal basado en competencias. En la el hospital tiene estos puntos en común la falta de un Manual de Reclutamiento y Selección de personal, la rotación del personal no capacitado que los ubica en servicios donde hay menor producción de trabajo para no evidenciar la falta de capacitación del trabajador.

Palate (2016) en su estudio “El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Bioalimentar Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua”, investigó la incidencia del reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores, para la obtención del título de Psicólogo Industrial, en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador . El tamaño muestral fue de 81 personas de diferentes áreas. La técnica que se empleó fue la encuesta que se dirigió al personal con un cuestionario de 17 preguntas. La investigación mostró un enfoque cuantitativo y cualitativo.

Entre sus conclusiones detalló que en la empresa no se especifica el procedimiento de reclutamiento y selección de personal afectando el desempeño y la calidad de trabajo, ocasionando conflictos interpersonales. El proceso de selección de personal no es técnico sólo es empírico y tradicional, y se puede

cometer el error de elegir a un personal que no reúna con el perfil solicitado; perjudicando el desempeño laboral ya que repercute en la motivación, comportamientos, conductas y valores, limitando el progreso de competencias laborales. No se ha establecido un manual para realizar la selección de personal en base a competencias lo que limita el ambiente laboral.

En Bioalimentar Cía. Ltda., al no tener en claro el procedimiento de reclutamiento y selección del personal, realiza una inadecuada selección que perjudica al cumplimiento de sus metas y objetivos, afectando el desarrollo el desempeño laboral. Existe un Departamento de Gestión del Talento Humano pero tiene un proceso de reclutamiento deficiente y una escasa elección de los medios de reclutamiento, que genera duplicidad de funciones e implica al ausentismo laboral, provocando un deficiente desempeño. También se observa la rotación de puestos de trabajo por no tener perfiles definidos.

### **Antecedentes nacionales**

Castillo (2015) en su investigación “Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010 - 2013. Perú” reveló la problemática de la gestión pública asociándolos con los procedimientos de convocatoria, selección y evaluación del desempeño de los docentes y sus efectos en la preparación de los Oficiales de la PNP. Esta tesis se realizó para obtener el Grado de Magister en Ciencia política, en la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Se entrevistó a dos autoridades de la Escuela y a tres Oficiales egresados, además se tomó las conclusiones de las encuestas que efectúa la EO-PNP a los cadetes al final del curso. El diseño fue un estudio de caso del tipo descriptivo.

Se concluyó que no existe adecuados procesos de convocatoria y selección del personal docente de la Institución, contratándose docentes no idóneos, evidenciándose en la improvisación (algunos cursos son dictados por oficiales no especializados), elaborando actividades educativas inapropiadas y la ausencia de calidad educativa. La PNP al tener un sistema jerárquico favorece a miembros de

la institución en el proceso de selección docente. En lo académico no llega al nivel que debe tener una institución de educación superior, no tienen profesionales adecuados que puedan organizar el reclutamiento, selección y evaluación de los docentes. No cuenta con un perfil del docente.

Cayetano (2015) en su tesis “Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera Edyficar-Chimbote: 2014”, para la obtención del título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo precisó como objetivo principal comprobar si las condiciones laborales se asocian con el desempeño de los colaboradores de la financiera Edyficar-Chimbote. La muestra estuvo constituida por los 24 colaboradores (que son la totalidad de su población) las técnicas empleadas fueron la encuesta que se realizó a los colaboradores y al gerente de Agencia de la financiera; la técnica de la observación durante la jornada diaria de trabajo en los meses de investigación y la técnica de la entrevista. Este estudio tuvo un diseño descriptivo, transaccional.

Se concluyó que existe una influencia negativa de las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores, siendo las actitudes negativas el temor, ansiedad, estrés, entre otras; lo que disminuye el compromiso y las metas de la organización, ocasionando un nivel bajo de producción y desempeño. Siendo las relaciones interpersonales negativas y las relaciones con los jefes no son del todo buenas, por lo tanto la confianza entre ellos es calificada como regular.

Ramos (2015) en su investigación “Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo de Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco-2015”. Planteó como objetivo general evidenciar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones, esta Tesis se elaboró para obtener el grado académico de Magister en administración de la educación de la Universidad César Vallejo en el Perú. Siendo la población pequeña fue tomada en su totalidad como muestra; se realizó el muestreo No Probabilística o Intencionada. En la recolección de datos, se empleó dos cuestionarios, para medir el nivel ambas variables, se verificó la hipótesis con la prueba de “t” Student, se usó el coeficiente de correlación de Pearson. Siendo una Investigación correlacional cuantitativa de corte transversal.

Se concluyó que existe correlación significativa entre clima organizacional y desempeño docente.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **Primera variable: Reclutamiento y selección del personal**

#### **Definición de reclutamiento**

Según Mondy (2010) “El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización” (p. 128).

Chiavenato(2000) concluyó que el reclutamiento es una serie de técnicas y procedimientos con el objetivo de atraer postulantes potencialmente calificados y con la capacidad de un puesto dentro de la institución. Se demuestra su eficacia cuando atrae a buen número de candidatos para proporcionar adecuadamente el proceso de selección.

Según Ibáñez (2005) el reclutamiento es la búsqueda y descubrimiento de candidatos altamente adecuados para poder ocupar cargos dentro de la organización con los requisitos para ser contratados, para cubrir la falta de personal: ausencias por renuncias o retiros, despidos o jubilaciones de los trabajadores, o por la creación de nuevos puestos de trabajo.

De lo que se puede concluir que el reclutamiento es un proceso para reunir a los individuos capaces desempeñar los cargos disponibles de una organización empleándose para ello técnicas y procedimientos apropiados.

#### **Definición de selección de personal**

Mondy (2010) refirió que :

Es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización. El acoplamiento adecuado de las personas con los

puestos de trabajo y con la organización es la meta del proceso de selección. (p. 158)

Alfaro (2012) comentó que “la selección de personal es un subproceso importante del más amplio proceso de dotación” (p. 80).

Chiavenato (2009) señaló que la selección de personal en una organización es un filtro donde únicamente se integran a ciertas personas, aquella que reúnen las características esperadas, buscando a los candidatos más apropiados para los puestos o para las competencias que se exige, procurando conservar o ampliar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la empresa.

Ibáñez (2005) definió que la selección de personal es un proceso técnico científico con el fin de hallar a la persona entre los postulantes que reúna con los requisitos, habilidades, conocimientos, entre otras condiciones para cubrir un puesto vacante.

Este proceso que procede al reclutamiento debe establecer ciertas etapas que son relevantes para encontrar al personal ideal que necesita la organización, habiendo tenido una convocatoria de un gran número de aspirantes con los requisitos solicitados. Es por ello que estas dos etapas depende una de la otra, razón por la cual si es de vital importancia que se realice eficazmente.

### **Importancia de una selección cuidadosa**

Dessler (1994) La selección adecuada es significativo por tres razones: desempeño (empleados que si tienen las cualidades idóneas realizaran un trabajo eficaz no así los que carecen de ellas su desempeño y el de la empresa se verán perjudicado); Costos (porque es costoso reclutar y contratar empleado) y las Implicaciones legales (cuando se realiza de manera irresponsable: una selección discriminatorios o si los empleados cometen algún delito en el trabajo). (p.154)

### **Dimensiones de la Variable Reclutamiento y selección del personal:**

#### **Dimensión de proceso de reclutamiento**

Mondy (2010) señaló que se inicia el proceso de reclutamiento cuando la



planeación de recursos humanos informa una necesidad de personal, la organización evalúa opciones para las contrataciones y estas son inadecuadas se realiza una solicitud de personal. Indicando el título del puesto, departamento, y la fecha en que se necesitará. Toda ésta información se refiere a la descripción de puesto. Luego se tiene que establecer si en la entidad (la fuente interna) se puede hallar colaboradores calificados o se tendrá que requerir a fuentes externas. El reclutamiento genera un alto costo por eso las corporaciones precisan aplicar las fuentes y los métodos de reclutamiento más beneficiosos. La empresa al identificar las fuentes de candidatos, empleará los métodos adecuados para el reclutamiento, ya sea interno o externo, para alcanzar los objetivos que pretende. (p.132)

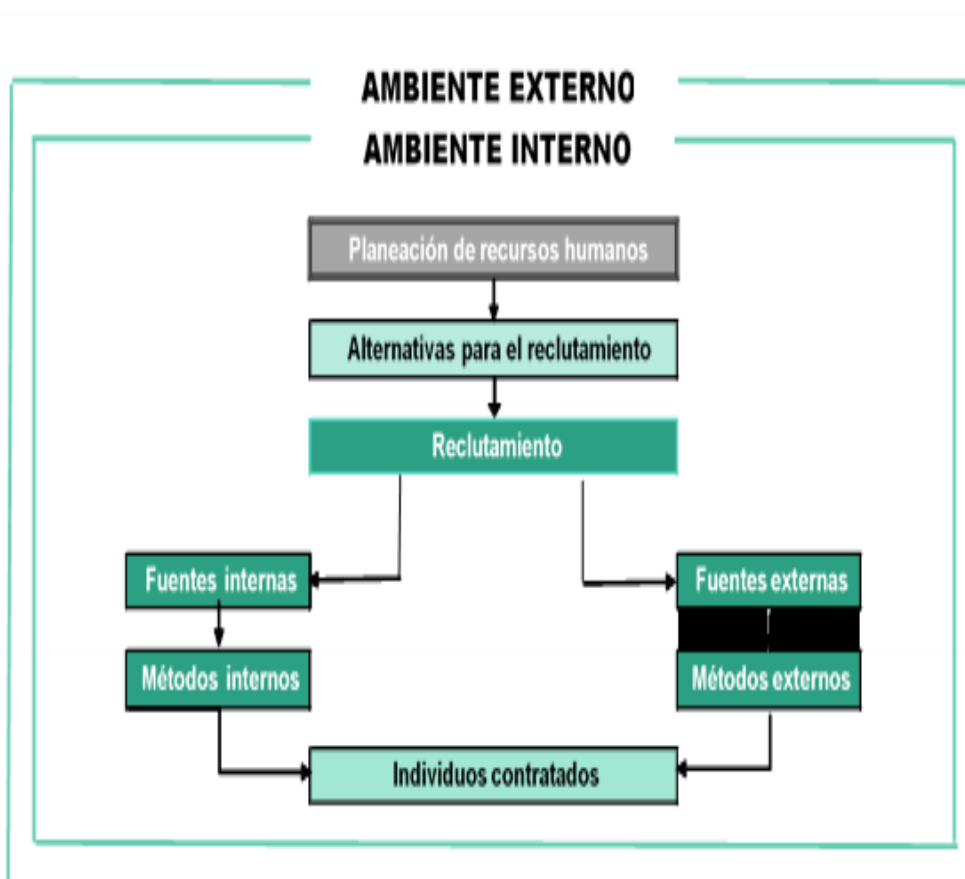


Figura 1. El Proceso de reclutamiento

Chiavenato (2000) sostuvo que el reclutamiento precisa de tres fases: necesidad del personal en la corporación, lo que brinda el mercado de recursos humanos y técnicas que se deba emplear para el reclutamiento.

Chiavenato (2009) indicó que el reclutamiento puede tener por objetivo

“buscar a candidatos para ocupar los puestos vacantes y mantener el statu quo” (p.120). Pero para lograrlo es importante atraer de manera oportuna a los candidatos como explica Mondy (2010) “El aprovechamiento de las fuentes productivas de solicitantes y el uso de métodos convenientes de reclutamiento son factores esenciales para maximizar la eficiencia y la efectividad del reclutamiento” (p.132).

### **Reclutamiento interno**

Chiavenato (2000) explicó que “El reclutamiento es interno cuando al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o trasladados (movimiento horizontal) o transferidos con ascenso (movimiento diagonal)” (p. 221).

Tabla 1.

#### *Ventajas y desventajas de la contratación interna*

Ventajas	Desventajas
Resulta menos costoso.	Los empleados deben poseer la capacidad para progresar y ser promovidos.
Es un proceso más breve.	Ocasionará conflictos en los empleados que no logran obtener una oportunidad.
Presenta un alto índice de validez y seguridad.	Puede generar “el principio de Peter”.
Estimula el deseo de superación en el personal; se observa un espíritu de competitividad sano.	Se pierde la creatividad y la innovación del personal,
Las inversiones se aprovecha en el entrenamiento de personal.	Puede ocurrir la descapitalización del patrimonio humano.

Galán, Malagón-Londoño, y Pontón (2008) concluyeron que con este proceso los trabajadores del hospital acceden a las oportunidades de una promoción interna donde la preferencia la tiene los trabajadores actuales. (p.124)

### **Reclutamiento externo**

Chiavenato (2009) explicó que el reclutamiento externo opera en los candidatos que no están en la organización, y serán sujetos a un proceso de selección de personal, así se obtiene candidatos con las competencias y destrezas que no se encuentra en la corporación en ese momento. El reclutamiento externo debe llegar al mercado de recursos humanos de manera precisa y eficaz, para conseguir a los candidatos ideales.

Tabla 2.

***Ventajas y desventajas de la contratación externa***

Ventajas	Desventajas
Trae nuevas experiencias, ideas y diferentes enfoques en la corporación. Innova y beneficia a los recursos humanos de la corporación. Se favorece con las capacitaciones y el desarrollo obtenido del nuevo personal logrados por otras empresas o el propio candidato.	Inversión de tiempo en todo el proceso. Más costoso, al invertir en los medios para reclutar. Es menos seguro, los candidatos son desconocidos. Si hay monopolio en este reclutamiento las oportunidades en pueden frustran al personal. Afecta la política salarial de la empresa.

**Indicadores de la dimensión proceso de reclutamiento****Indicador 1: Planeación del recurso humano**

Mondy (2010) sostuvo al respecto que es un proceso que se encarga de revisar de manera ordenada las necesidades de los recursos humanos y así tener el número y las habilidades requeridas de personal disponible cuando se necesite.

Según Alfaro (2012) la planeación de personal de una organización debe tener como finalidad “que mejore la productividad, eficiencia y eficacia por un por un largo tiempo” (p.41).

**Indicador 2: Fuentes de reclutamiento**

Mondy (2010) refirió acerca de las fuentes de reclutamiento que son los lugares donde se sitúan los candidatos calificados.

Mientras que para Chiavenato (2000) son aquellos espacios de mercado de recursos humanos examinados por los mecanismos de reclutamiento y muestran diversas fuentes que la organización debe establecer y ubicar, para atraer candidatos que substituyan sus requerimientos a través de múltiples técnicas de reclutamiento.

**Fuentes internas**

Sobre estas fuentes Alfaro (2012) consideró a:

Los mismos empleados, quienes pueden ver como la oportunidad para

aspirar a mejores posiciones.

Los parientes, conocidos de los integrantes de la entidad, pueden recoger las necesidades de la empresa mediante ellos. (p. 77)

### **Fuentes externas:**

Alfaro (2012) concluye que son:

Las bolsas de trabajo de organizaciones del gobierno, empresariales, particulares, incluso por Internet.

Los grupos de intercambio entre empresas.

Las universidades y las instituciones técnico superior.

Las empresas conocedores en el asunto.

La comunidad en general. (pp. 77-78)

### **Indicador 3: Métodos de reclutamiento**

Mondy (2010) señala que son los medios definidos que la empresa emplea para captar a los empleados más aptos. (p. 132)

#### **Métodos internos**

Alfaro (2012) señaló que los medios internos más usados son los paneles de avisos, boletín interno, sindicatos, programas de entrenamiento, planes de carrera y de vida establecidos dentro de la institución. (p. 77)

#### **Métodos externos**

Alfaro (2012) mencionó que se puede utilizar anuncios en diarios, en los medios de comunicación electrónicos (radio, televisión, Internet, otros), presentaciones de la entidad a estudiantes que están por graduarse, requerimientos a empresas que ofrecen este servicio. (p. 78)

## **Dimensión de Proceso de selección**

Chiavenato (2009) comentó que “el proceso de selección es un mecanismo eficiente para aumentar el capital humano de las organizaciones. La mejor manera de lograrlo es enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para el éxito de la organización” (p.138).

Gómez (2007) Indicó que cada proceso de selección es diferente porque los pasos que se tomen deben darse en base a las características del puesto que se desea ocupar. Previamente se debe plantear con que se va a enfrentar el proceso; existiendo muchas opciones pero se tendrá que elegir la más apropiada.

Luego de reunir a los solicitantes más convenientes en el reclutamiento, Alfaro (2012) postuló que se inicia el proceso de selección de personal que está compuesta por una serie de etapas que suman tiempo y dificultades en la determinación de la contratación. (p. 80)

## **Métodos de selección**

Para Balderas( 2012) declaró que los requerimientos y las condiciones que se han solicitado no aseguran la productividad, para ello señaló existen algunos métodos, como son:

La prueba de admisión. Cuestionarios con preguntas concretas de acuerdo al trabajo por el cual se postula.

El expediente de admisión. Está compuesto por: solicitud de empleo, pruebas de admisión y resultados, currículum vitae, cartas de referencias, resultados de las entrevistas y observaciones del periodo de prueba.

La entrevista. Se realiza con guías y objetivos. Completa la información de la solicitud, esclarece elementos confusos, pone a prueba al entrevistado y evaluar su presencia física y habilidades individuales para el puesto

Los periodos de prueba. Es una oportunidad para evaluar las habilidades y aptitudes del trabajador y, realizar una buena elección.

El currículum vitae. El currículum vitae o historia laboral refleja las experiencias y preparación del aspirante.

### **Fases en el Proceso de Selección de Personas**

Para Chiavenato(2009) La selección es un proceso de varias etapas que van desde las técnicas más simples, económicas y fáciles, hasta las más costosas y sofisticadas. Las fases que componen el proceso de selección:

Solicitud de empleo

Entrevista inicial de selección

Pruebas y test de selección

Entrevistas

Examen medico

Análisis y decisión final.

### **Indicadores de la dimensión proceso de Selección**

#### **Indicador 1: Solicitud de empleo**

En este paso se indica el puesto que quiere el solicitante; brindando información para las entrevistas. French (1987, adaptado por Freeman, Gilbert y Stoner ,1996, p.425)

#### **Indicador 2: Entrevista inicial de selección**

En esta fase nos brindará una evaluación rápida si el solicitante es el adecuado, interrogando sobre la experiencia, las expectativas salariales, la disposición para reubicarse, etcétera. French (1987, adaptado por Freeman, Gilbert y Stoner ,1996, p.425)

#### **Indicador 3: Pruebas y test de selección**

Evalúa las habilidades laborales y su capacidad del solicitante para aprender en el

trabajo. Pueden ser pruebas de programa de software, análisis escrito y capacidad médica y física. French (1987, adaptado por Freeman, Gilbert y Stoner ,1996, p.425)

#### **Indicador 4: Entrevistas**

Indaga más del solicitante como persona. French (1987, adaptado por Freeman, Gilbert y Stoner ,1996, p.425)

#### **Indicador 5: Examen médico**

Con esto no sólo asegura que el solicitante brinde un buen el desempeño , también protege de enfermedades a los demás empleados y registra el estado de salud del solicitante; protege a la empresa contra reclamaciones injustas de compensación por parte de los empleados. French (1987, adaptado por Freeman, Gilbert y Stoner ,1996, p.425)

#### **Indicador 6: Análisis y decisión final**

Mondy y Noe (2005) esta fase la más definitiva de todos en ella el gerente tiene la responsabilidad de decidir a quién contratar, obteniéndose y evaluando la información de los finalistas. La persona que va a ser contratada no necesariamente es la que tiene las mejores calificaciones generales en realidad son las calificaciones que más concuerdan con los requisitos del puesto disponible y la institución. (p.192)

### **Segunda variable: Desempeño laboral**

#### **Definición del Desempeño laboral**

El desempeño laboral según Chiavenato(2000)"Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" (p.359).

Tejedor y García-Varcarcél (2010) indicaron que el desempeño es realizar las obligaciones en el trabajo con responsabilidad con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores (competencias) que el individuo va almacenando,

haciendo lo mejor posible cada vez y lograr niveles más altos. (p.441)

Palaci, et al (2005) explicaron que es la capacidad con la cual los individuos realizan conductas o actividades importantes para la compañía. Siendo componentes del desempeño individual la pericia técnica, dedicación al trabajo, trabajo en equipo, conductas de ciudadanía, etc. (p.333)

Concordando los autores que depende mucho del individuo y toda la experiencia y formas que emplea para llegar a cumplir los objetivos de la organización Pero no olvidemos que parte de cumplir con los objetivos de la Institución es que todos tengan el mismo propósito y tener un nivel casi homogéneo de desempeño.

### **Evaluación del desempeño**

Daves y Werther (2008) indicaron que la evaluación del desempeño es el proceso donde se valora el rendimiento general del empleado y argumenta su continuación en la empresa. Un sistema de evaluación del desempeño bien establecido ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección e inducción. También ayuda en las decisiones como promociones internas, compensaciones.

Mondy (2010) expresó que la evaluación del desempeño laboral es un procedimiento formal de revisión y evalúa de manera individual o en equipos. Esta última sólo se da si están presentes en la organización pero generalmente se evalúa al empleado. La evaluación es eficaz si se determina si evalúa los resultados e prepara planes de desarrollo, metas y objetivos. (p. 239)

La evaluación del desempeño confronta el desempeño laboral con los criterios o las metas determinadas para el puesto del personal. Si el desempeño es deficiente se tomaría acciones correctivas (capacitaciones, la degradación o la destitución) y si el desempeño es bueno se podría recompensar, con un aumento, un bono o un ascenso. (Freeman , Gilbert , Stoner, 1996, p.413)

Berrocal y Pereda (1999, citado por Vázquez , 2012, p.19) puntualizaron que el sistema de evaluación del desempeño no sólo determina la contribución del empleado al cumplimiento de los estándares solicitados para el cargo o puesto y



los objetivos de la compañía; también establece medidas indispensables para la mejora profesional e individual, y ampliar así su colaboración futura.

Una vez definidos los factores de la evaluación, puntualizó Chiavenato (2009) el siguiente paso será especificar los grados de la evaluación, que oscilan en tres, cuatro o cinco grados (óptimo, bueno, regular, tolerable y malo) para cada factor.(p. 254)

### **Dimensiones de la Variable Desempeño laboral**

En diversos estudios de Ramos (2015); Araujo y Leal (2007) Noguera (2012) Olvera(2013), Cayetano (2015) y Perales (2014) citan a Chiavenato (2000) que explica que el desempeño laboral está definido por dos factores: actitudinales y operativos. (p. 367)

#### **Dimensión de los factores actitudinales**

Chiavenato (2000) informó que los factores actitudinales son: la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización.

Torcates (2015) refirió que los factores actitudinales son las condiciones del individuo, es decir que el comportamiento de la persona al interactuar en una organización repercute en los resultados de sus actitudes. Para tener una idea clara del desempeño se deben conocer la relación entre la habilidad y el lugar laboral donde se desenvuelve, demostrando los valores que ofrece sus servicios.

Debiéndose señalar algunas características genéricas del individuo que ayuden a comprender los comportamientos de las personas en las organizaciones. (pp. 67-69)

Noguera (2012) indicó que son aspectos comportamentales del desempeño, esta parte actitudinal del trabajador, es decisivo para su correcto desempeño laboral. (pp. 90-91)

## **Indicadores de la dimensión factores actitudinales:**

### **Indicador 1: Disciplina**

Sanabria (2012) comentó que la disciplina laboral es el conjunto de acciones inclinadas a obedecer el código de conductas de la empresa por parte de todos sus integrantes, cerciorándose que el comportamiento y desempeño de los trabajadores se adecuen a los lineamientos conductuales de la empresa.

### **Indicador 2: Actitud cooperativa**

“Califica la disposición de apoyar con esfuerzo el esfuerzo adicional, incluso con tareas y acciones fuera de su competencia”. (Resolución Directorial N° 114, 2014)

Actualmente las organizaciones necesitan una actitud cooperativa y no individualista como indicaron Falcón y Méndez (2011) ya que las nuevas conformaciones de las organizaciones son más planas y con menos niveles de jerarquía.

### **Indicador 3: Iniciativa**

Según Flórez (2008) comentó que es intervenir activamente en los sucesos para alcanzar los objetivos, estas medidas que se toma son más allá de lo requerido, provocando situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. (p.89)

### **Indicador 4: Responsabilidad**

Según el Blog Psicología y empresa (2010) lo definió como el compromiso que tiene con sus obligaciones, el grado de aceptación y cumplimiento con sus tareas, actuando en todo momento a favor de la empresa y cuidando los bienes, enseres, dinero a su cargo y controla al personal a su cargo.

### **Indicador 5: Habilidad de seguridad**

“Conocimientos y atención mostrados por los empleados y sus habilidades para concitar credibilidad y confianza “. ( Aiteco consultores, 2012)

Es la confianza que el empleado demuestra para ser capaz de efectuar una

tarea con éxito y distinga el modo apropiado para la ejecución de un trabajo o resolver un problema, sin necesidad de ser supervisado. Tomando decisiones propias, manifestando su desacuerdo de forma clara y con seguridad.(Spencer y Spencer,1993)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Ministerio de Educación (2006) indicaron que es cuando un individuo “posee una fuerte creencia en sí mismo(a) y en sus habilidades. Expresa su confianza acerca de sus habilidades frente a la necesidad de completar una tarea difícil o afrontar un desafío” (p.26).

#### **Indicador 6: Discreción**

Cortelezzi (2013) Es un atributo que puede tener gran consecuencia, es no informar a otros de noticias ni de conceptos maliciosos e innecesarios, logrando evitar el desentendimiento, la discordia y hasta la enemistad.

“Aptitud reservada para actuar o para guardar datos importantes para la organización sin repetir más que cuanto sea necesario” (Oficina nacional de administración y personal, 2006, p.11).

#### **Indicador 7: Presentación personal**

El blog Cultura organizacional (2009) señaló que la presentación personal es la forma de como tenemos que estar presentados a cada momento del día. Cuidando nuestra presentación personal demostramos respeto por nosotros mismos y por los demás. La presentación personal e higiene poseen reglas igualitarias para todos. Pero con respecto a la vestimenta tiene que ver con el tipo de trabajo y las necesidades de la institución.

#### **Indicador 8: Interés**

Es el interés por cumplir las obligaciones que propias del cargo y la disposición del personal por las propuestas de actividades y soluciones ante las dificultades que muestren en el trabajo, haciendo sugerencia de los objetivos/metas y procedimientos nuevos para brindar una mejor función de su trabajo. (Universidad de Chile , 2001)

**Indicador 9: Creatividad**

Es la facilidad para contribuir con ideas innovadoras con el propósito de mejorar el trabajo. (Oficina nacional de administración y personal, 2006, p.12)

**Indicador 10: Capacidad de realización**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Ministerio de Educación, (2006) comentaron al respecto que es el “ impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer, al esfuerzo por alcanzar el triunfo, metas y ser útiles a otros”(p. 23).

**Dimensión de los factores operativos**

Chiavenato (2000) explicó que son aquellos factores concernientes al trabajo como: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Noguera(2012) señaló que una vez completados los aspectos actitudinales; se debe llegar la parte de resultados o rendimiento laboral. Estos aspectos se fortalecerán los factores mencionados anteriormente. (pp. 91-92)

**Indicadores de la dimensión factores operativos****Indicador 1: Conocimiento del trabajo**

Según Flórez (2008) es la categoría lograda de instrucción técnico y/o profesional alcanzados en su lugar de trabajo manteniéndose al tanto de los avances y tendencias de interés .(p. 89)

**Indicador 2: Calidad**

Según el Blog Psicología y empresa ( 2010) señaló que es el desarrollo de las tareas sin errores, siguiendo los estándares requeridos por la organización. (p. 89)

Trabajando con esmero, preocupándose por la nitidez y presentación de las tarea asignadas; midiendo la frecuencia de errores y su frecuencia e incidencia (Oficina nacional de administración y personal, 2006, p.11)

### **Indicador 3: Cantidad**

Según el Blog Psicología y empresa (2010) “es la cantidad de trabajo que se puede medir según el área y el tipo de actividad que desarrolla”.

### **Indicador 4: Exactitud**

En Definición.de (2008) señaló al respecto que es hacer algo de manera oportuna con puntualidad y fidelidad, llegando a obtener el resultado que se requería.

### **Indicador 5: Trabajo en equipo**

Según Flórez (2008) se refiere al desenvolvimiento oportuno con los grupos de trabajo con el fin de cumplir las metas de la organización, ayudando y creando un entorno óptimo. (p. 89)

Minsa,(2011) “Los trabajadores del sector salud cooperan y colaboran, integrándose en equipos transdisciplinarios, para el logro de objetivos organizacionales y de la calidad de la atención de los servicios de salud y comunidad” (p.48).

### **Indicador 6: Liderazgo**

Según el Blog Psicología y empresa (2010) es la forma de dirigir a los empleados, como alcanza los objetivos, y motiva al personal, manejando los problemas de los empleados y el interés de encontrar soluciones.

## **1.3. Justificación**

### **Teórica**

Como se planteó en la formulación del problema y de los objetivos, la finalidad de esta investigación es determinar la asociación que existe entre el reclutamiento y la selección de personal y el desempeño, enmarcándose dentro de la teoría general de la calidad en la atención dentro de los servicios de salud. Esta teoría fue fundamentada por Donabedian (1980), el mismo que señaló que la calidad de asistencial es “el tipo de atención que se espera que va a maximizar el bienestar del paciente, una vez tenido en cuenta el balance de ganancias y pérdidas que se

relacionan con todas las partes del proceso de atención”, por lo que el desarrollo de este proyecto contribuirá al esclarecimiento de estos preceptos dentro de estos recintos asistenciales, apuntando hacia la generación de insumos propios que determinen la calidad en este sector dentro de la jurisdicción nacional.

### **Práctica**

Con este trabajo se generarán insumos de línea de base que fundamentarán los futuros planes estratégicos que los gestores implementarían con la finalidad de reajustar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal. Por otra parte, también se pretende generar conocimiento que servirá al mismo personal, el cual podría reflexionar sobre los procedimientos de retroalimentación después de un proceso de evaluación del desempeño, asumiendo una conducta crítica y reflexiva.

### **Metodológica**

Se darán pautas metodológicas para el abordaje de este tema, por lo que potencialmente podría ser una guía para futuros trabajos de investigación en temas similares. Asimismo, los procedimientos metodológicos realizados en este trabajo podrían conducir en la generación de instrumentos de gestión y el diseño de estrategias que coadyuvaran al éxito de la gestión hospitalaria.

## **1.4. Problema**

### **Formulación del problema**

#### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016?

#### **Problemas específico 1**

¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección del personal con los factores actitudinales en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el

hospital nacional Hipólito Unanue 2016?

## **Problemas específico 2**

¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección del personal con los factores operativos en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016?

### **1.5. Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

El reclutamiento y selección del personal se relaciona significativamente sobre el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016.

#### **Hipótesis específica 1**

El reclutamiento y selección del personal se relaciona significativamente con los factores actitudinales en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016.

#### **Hipótesis específica 2**

El reclutamiento y selección del personal se relaciona significativamente con los factores operativos en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016.

### **1.6. Objetivos**

#### **Objetivo General**

Establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016.

#### **Específico 1**

Determinar si existe relación entre el reclutamiento y selección del personal con

los factores actitudinales del desempeño en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016.

### **Específico 2**

Determinar si existe relación entre el reclutamiento y selección del personal con los factores operativos del desempeño en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016.



## **II. Método**

## 2.1. Variables

### Variable 1: Reclutamiento y selección del personal

Reclutamiento: “Significa hacer llegar hasta las puertas de la organización a las personas más adecuadas, las que competirán entre sí para quedarse con el puesto que se encuentre vacante” (Alfaro , 2012, p.76).

Selección de personal: “Consiste en escoger, decidir y aceptar aquel recurso que más convenza para lograr los objetivos planeados. La selección se utiliza tanto en los recursos humanos como materiales” (Balderas , 2012, p.128).

### Variable 2: Desempeño laboral

Desempeño: “Es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica” (Chiavenato, 2009, p. 244).

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 3.

### Operacionalización de la variable: Reclutamiento y selección del personal

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de evaluación
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	Proceso de reclutamiento	de Planeación y necesidad de talento humano, Fuentes de reclutamiento, Métodos de reclutamiento	Del 1 al 9	Nominal (2) Si (1) No
	Proceso de selección	de Solicitud de empleo, entrevista inicial de selección, pruebas y test de selección, entrevista, examen médico, análisis y decisión final	Del 10 al 25	Bajo, Medio, Alto.

Tabla 4.

*Operacionalización de la variable: Desempeño laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de evaluación
Desempeño laboral	Factores Actitudinales	Disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización	Del 1 al 22	Nominal (2) Si (1) No  Bajo, Medio, Alto.
	Factores Operativos	Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo	Del 22 al 25	

**2.3. Metodología**

Por ser un estudio de enfoque cuantitativo en el análisis se emplean la deducción en la elaboración de hipótesis. Sobre el método hipotético deductivo Cegarra (2012) señaló que “consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteados y en comprobar con datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas” (p.82).

**2.4. Tipos de estudio**

Este estudio es de tipo básico o puro. Por su naturaleza o enfoque es cuantitativo.

Para Ortiz y Zepeda (2007) definieron sobre la investigación pura o teórica que “Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los

conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (s.p).

En cuanto al enfoque es cuantitativo al respecto Baptista, Fernández y Hernández (2010) señalaron que usa en estas investigaciones se prueba la hipótesis recolectando los datos haciéndose una medición numérica y el análisis estadístico, estableciendo pautas de comportamiento y probar las teorías; pretendiendo generalizar los resultados encontrados en un grupo (muestra) a una colectividad mayor (universo o población).

## 2.5. Diseño

El diseño de investigación de este trabajo es no experimental, transversal y correlacional.

Si nos referimos al diseño no experimental o ex post facto, Avila (2006) definió que es cuando “La variable independiente no es susceptible de manipulación y por eso se le llama variable atributiva” (p. 77).

Sobre los estudios transversales Müggenburg y Pérez (2007) señalaron que “Son aquellos en los que se recolectan datos en un sólo momento, en un tiempo único. Su propósito se centra en describir variables y analizar su comportamiento en un momento dado. (es como tomar una fotografía de algo que sucede)” (p. 37).

Los estudios correlacionales como indicó Ramírez (2015) “Tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables” (p. 42).

Siendo el gráfico para este diseño es el siguiente:

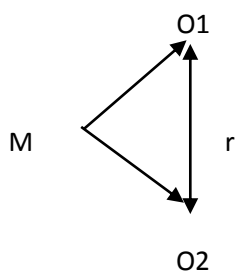


Figura 2. Representación gráfica para el diseño correlacional

M: 98 trabajadores asistenciales no médicos del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue

O1: Observación sobre el reclutamiento y selección de personal

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2: Observación sobre Desempeño laboral

## 2.6. Población, muestra y muestreo

**Población:** La población lo conforma el personal del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue conformado por 99 personas que se encuentran laborando en año 2016.

Ramírez(2015.) refirió que “La población constituye el conjunto de elementos que forma parte del grupo de estudio, por tanto, se refiere a todos los elementos que en forma individual podrían ser cobijados en la investigación” (p. 55).

**Muestra:** La muestra está constituida por 98 entrevistados.

Para Ramírez (2015) la muestra lo definió como “Un grupo reducido de elementos de dicha población, al cual se evalúan características particulares, generalmente- aunque no siempre-, con el propósito de inferir tales características a toda la población”(p. 56).

Caracterización de la muestra: El personal no médico del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Hipólito Unanue está conformado 99 trabajadores entre Técnicos, Tecnólogos médicos y Biólogos; en las siguientes áreas físicas: Banco de Sangre, Bioquímica, Hematología, Inmunología, Microbiología, CENEX y el área de Toma de muestra, haciendo los cálculos se llegó a tomar:

**Muestreo:** La técnica utilizada es el muestreo probabilístico estratificado. Arriaza (2006) precisó al respecto que “cada elemento de la población y cada posible muestra de un tamaño  $n$  tiene una probabilidad conocida e igual de ser seleccionados” (p. 22). Sin embargo dentro de la muestra probabilística simple se

utilizó la estratificación para distribuirla de manera proporcional según Baptista , Fernández .y Hernández (2010) “la población se divide a la población en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (p.120).Además añaden que “la estratificación aumenta la precisión de la muestra e implica el uso deliberado de diferentes tamaños para cada estrato” (Baptista , Fernández y Hernández, 2010, p.181).

Tabla 5.

*Distribución de la muestra estratificada de la población*

Áreas	Población	Muestra estratificada
Emergencia	26	25
Banco de sangre	16	16
Inmunología	5	5
Hematología	5	5
Microbiología	12	12
Cenex	17	17
Bioquímica	7	7
Toma de muestra	11	11
Total	99	98

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnica

La encuesta es la técnica que se aplicó para medir la variable 1: Reclutamiento y selección de personal y la variable 2: Desempeño laboral.

### Instrumento

“Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente. En términos cuantitativos: capturo verdaderamente la “realidad” que deseo capturar” (Gómez,2006, p.122.0).

El cuestionario fue el instrumento que se empleó en esta investigación. El cuestionario es un documento con preguntas para obtener información de las variables en estudio. Para Baptista, Fernández y Hernández (2010) un cuestionario no sólo indaga sobre las variables sino a las exigencias y a un problema de investigación, por lo en cada investigación el tipo de preguntas es distinto.

El Instrumento para la variable 1: Reclutamiento y selección de personal es un cuestionario que permitirá evaluar las dimensiones de esta variable, consta de 25 ítems, usando respuestas dicotómicas, segmentando las preguntas de acuerdo a los indicadores.

Tabla 6.

*Escalas y baremos de la variable Reclutamiento y selección del personal*

General	Proceso de reclutamiento	Proceso de selección	Niveles
42-50	14 -16	29-34	Alto
33-41	11-13	23-28	Medio
25-32	8-10	17-22	Bajo

Instrumento para la variable 2: Desempeño laboral: el cuestionario que se empleará se dividirá entre los dos factores del desempeño (actitudinales y operativos), siendo 35 preguntas para los 16 indicadores.

Tabla 7.

*Escalas y baremos de la variable Desempeño laboral*

General	Factores Actitudinales	Factores Operativos	Niveles
59-70	37-44	22-26	Alto
47-58	29-36	17-21	Medio
35-46	22-28	13-16	Bajo

Es importante que se deba evaluar la confiabilidad y validez de todo instrumento de recolección de datos para asegurar su utilidad y garantice la veracidad del estudio (Landeau, 2007, p.81).

### **Validez del instrumento**

“Es el grado en que el instrumento proporciona datos que reflejen realmente los aspectos que interesan estudiar” (Landeau, 2007, p.81).

“Indica el grado con que puede inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos “ (Bernal, 2006, p.214).

Se realizó la validez indicando la suficiencia y representatividad de las preguntas del instrumento, mediante el juicio de expertos, en este caso con docentes de la universidad Cesar Vallejo.

### **Confiabilidad del instrumento**

“Es el grado con el cual el instrumento prueba su consistencia, por los resultados que produce al aplicarlo repetidamente al objeto de estudio” (Landeau, 2007, p.81)

“Es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (Gómez 2006, p. 122).

Para la validez del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach, que estima la confiabilidad desde su consistencia interna de los ítems es decir el nivel en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí. En el caso de un estudio que se emplea un instrumento ya estandarizado no es necesario hallar el valor de este estadístico, ya que se infiere que debe ser lo suficiente válida y confiable. (Martins y Palella 2006, pp. 180-181)

Este coeficiente de consistencia interna se halla calculando la correlación de cada ítem con cada uno de los otros, el promedio de estos coeficientes que resultan es el valor de este estadístico.

Ares, Molina, Martínez y Hoffmann (2008) expresaron que esta media puede fluctuar entre 0 y 1. Si es 0 se interpretaría que las valoraciones de los ítems individuales no están correlacionadas con las de todos los demás. Caso contrario si es mayor el valor habrá mayor correlación incrementando la fiabilidad de la escala. (p.73)

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

*Figura 3.* Fórmula para hallar el Alpha de Cronbach

Donde:

$S_i^2$  es la varianza del ítem i,



$S_t^2$  es la varianza de la suma de todos los ítems y

k es el número de preguntas o ítems.

Interpretación del coeficiente de confiabilidad: Existe muchos autores que determinaron diversos valores para este estadístico, algunos se citará a continuación:

Tabla 8.

*Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento*

Rangos	Magnitudes
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

En la tabla 8  
basado en los autores

Martins y Palella,(2006, p.181) muestra que los valores que dan al coeficiente de Cronbach; coinciden con los de Ruíz (2002).

Mientras que George y Mallery (2003) indicaron las siguientes recomendaciones para valorar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa >.9 es excelente

Coeficiente alfa >.8 es bueno

Coeficiente alfa >.7 es aceptable

Coeficiente alfa >.6 es cuestionable

Coeficiente alfa >.5 es pobre

Coeficiente alfa <.5 es inaceptable

En este estudio se evaluó ambos instrumentos determinándose que para el instrumento de reclutamiento y selección de personal resultó 0.772 y el instrumento de desempeño laboral de 0.797.

## 2.8. Métodos de análisis de datos

Por ser un estudio de enfoque cuantitativo en el análisis utiliza el razonamiento deductivo en la elaboración de hipótesis .Baptista , Fernández y Hernández (2010, p. 277) señalaron como pasos:

Escoger el programa estadístico.

Efectuar el programa

Analizar los datos

Determinar la confiabilidad y validez del o de los instrumentos elegidos

Realizar el análisis estadístico descriptivo de cada variable

Efectuar los análisis estadísticos inferenciales según las hipótesis planteadas

Ejecutar análisis adicionales

Elaborar los resultados para presentarlos

Luego de la recolección de datos, se tabuló una base en el programa Excel 2010, para facilitar el análisis estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 21.

Como coeficiente de correlación se utilizó del coeficiente de correlación de Spearman.

La investigación no ha afectado en ningún momento la integridad física, emocional o social del participante.

### **III. Resultados**

### 3.1. Presentación de los resultados descriptivos

En esta sección desarrollaremos los resultados observados en dos etapas muy importantes para explicar el modelo de esta investigación, la primera parte está basada en la interpretación de las variables en un contexto descriptivo; en la segunda parte se explicará de una forma correlacional que se propone en la investigación que se ha desarrollado.

#### Analisis descriptivo de la variable 1: Reclutamiento y selección del personal

En la primera parte del análisis descriptivo se desarrolló la primera variable “Reclutamiento y selección del personal” donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 9) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 4):

Tabla 9.

#### *Frecuencia de Reclutamiento y selección del personal*

Reclutamiento y selección del personal	Frecuencia	Porcentaje
Alto	43	44.0%
Medio	32	33.0%
Bajo	23	23.0%
Total	98	100.0%

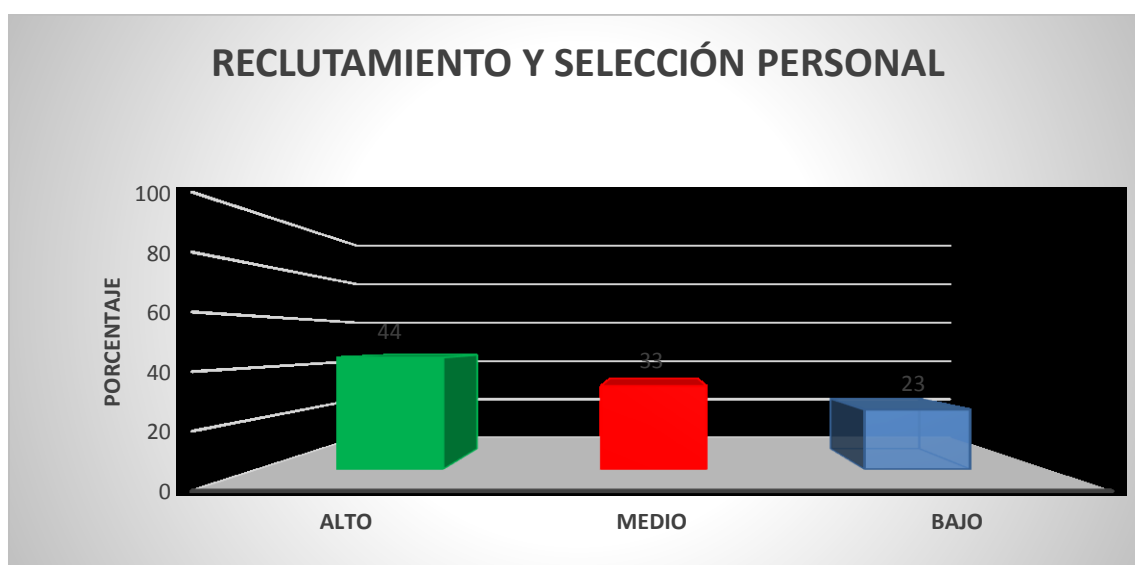


Figura 4. Nivel de reclutamiento y selección del personal

## Interpretación

De todos los trabajadores encuestados del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 44 % de los encuestados perciben que el reclutamiento y selección del personal se encuentra en un nivel “alto”, el 33 % la considera en un nivel “medio” y el 23% en un nivel “bajo”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que el reclutamiento y selección del personal se encuentran en un nivel alto.

### Analisis descriptivo de las dimensiones de la variable 1: Reclutamiento y selección del personal

#### Análisis descriptivo de la Dimensión: Proceso de reclutamiento

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la primera dimensión de la variable Reclutamiento y selección del personal: “Proceso de reclutamiento” donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 10) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 5):

Tabla 10.

#### *Frecuencia de proceso de reclutamiento*

Proceso de reclutamiento	Frecuencia	Porcentaje
Alto	32	33.0%
Medio	41	42.0%
Bajo	25	25.0%
Total	98	100.0%

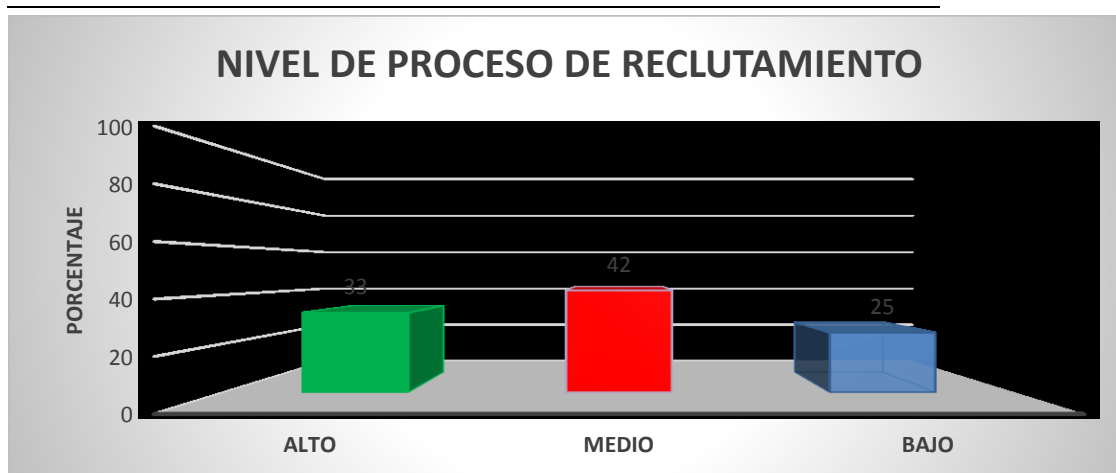


Figura 5. Nivel de proceso de reclutamiento

## Interpretación

De todos los trabajadores encuestados en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 33 % de los encuestados perciben que el proceso de reclutamiento se encuentra en un nivel “alto”, el 42 % la considera en un nivel “medio” y el 25 % en un nivel “bajo”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que el proceso de reclutamiento se encuentra en un nivel medio dentro del reclutamiento y selección del personal.

### Análisis descriptivo de la Dimensión: Proceso de selección

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la primera dimensión del variable reclutamiento y selección del personal: “Proceso de selección” donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 11) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 6):

Tabla 11.

*Frecuencia de Proceso de selección*

Proceso de selección	Frecuencia	Porcentaje
Alto	47	48.0%
Medio	27	28.0%
Bajo	24	24.0%
Total	98	100.0%

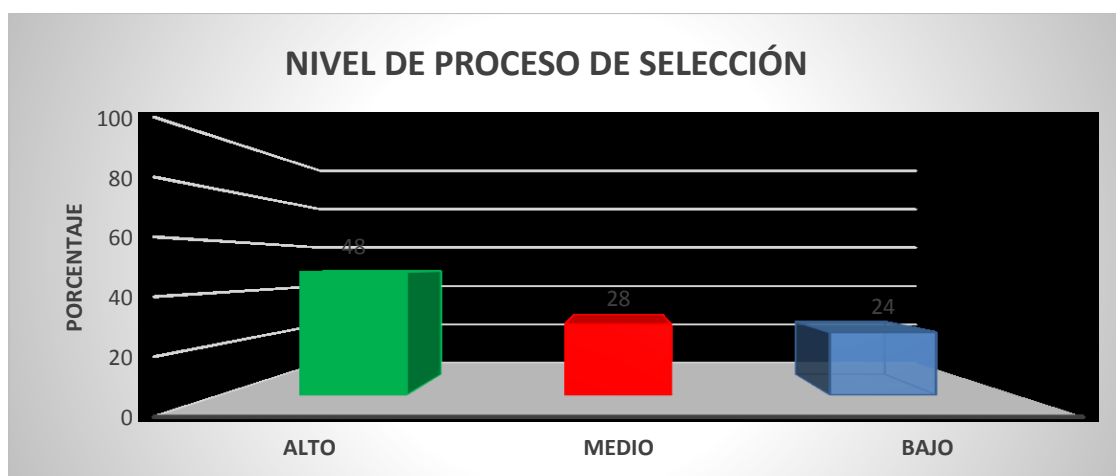


Figura 6. Nivel del proceso de selección

## Interpretación

De todos los trabajadores encuestados en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 48% de los encuestados perciben que el proceso de selección se encuentra en un nivel “alto”, el 28 % la considera en un nivel “medio” y el 24 % en un nivel “bajo”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que el Proceso de selección se encuentra en un nivel alto dentro reclutamiento y selección del personal.

## Analisis descriptivo de la variable 2: Desempeño laboral

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la segunda variable “desempeño laboral” donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 12) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 7):

Tabla 12.

### *Frecuencia de desempeño laboral*

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto	41	42.0%
Medio	35	36.0%
Bajo	22	22.0%
Total	98	100.0%

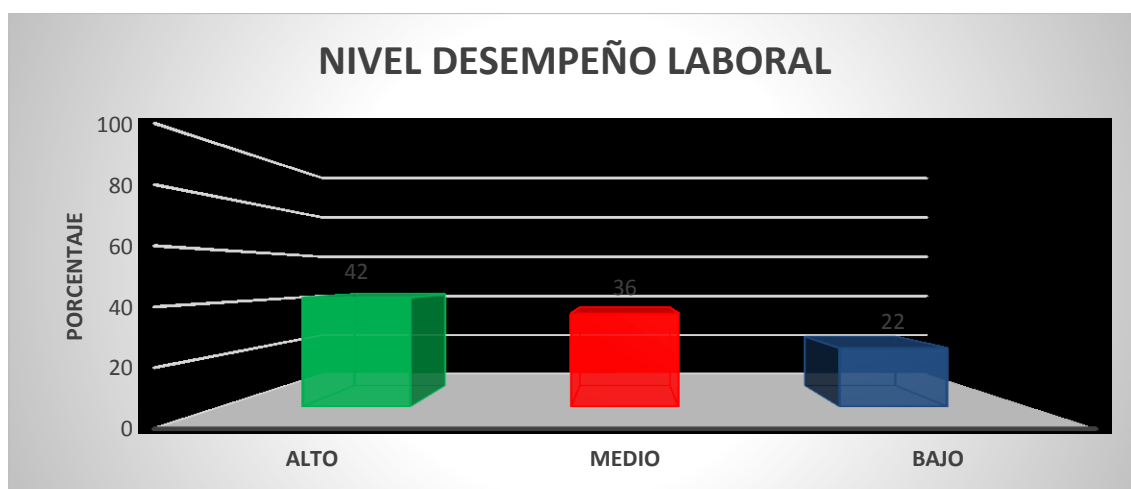


Figura 7. Nivel desempeño laboral

## Interpretación

De todos los trabajadores encuestados del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 42% de los encuestados perciben que las desempeño laboral se encuentra en un nivel “alto”, el 36 % la considera en un nivel “medio” y el 22 % en un nivel “bajo”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto.

### Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable 2 desempeño laboral:

#### Análisis descriptivo de la Dimensión: Factores actitudinales

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la primera dimensión en la variable desempeño laboral: “Factores actitudinales” donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 13) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 8):

Tabla 13.

#### *Frecuencia de Factores actitudinales*

Factores actitudinales	Frecuencia	Porcentaje
Alto	30	31.0%
Medio	44	45.0%
Bajo	24	24.0%
Total	98	100.0%

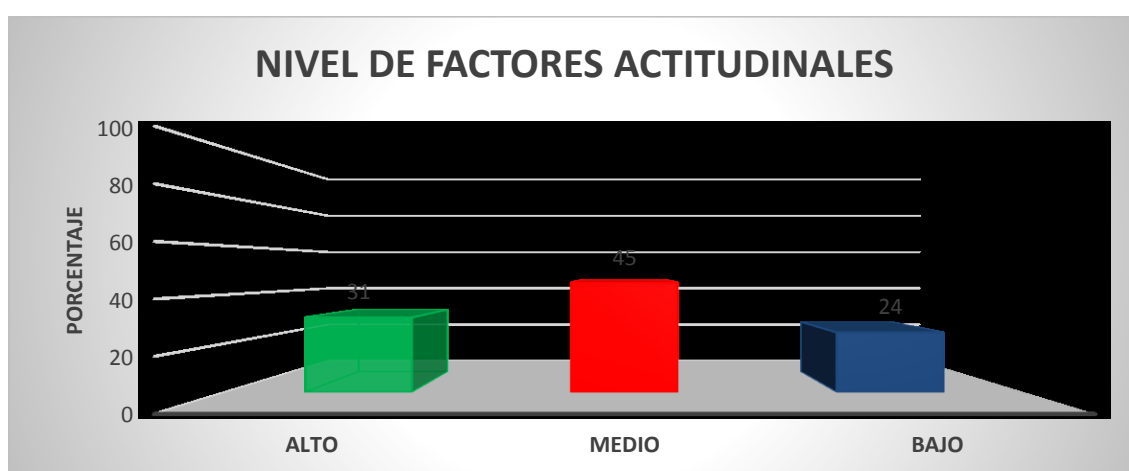


Figura 8. Nivel de los factores actitudinales



## Interpretación

De todos los trabajadores encuestados en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 31 % de los encuestados perciben que los factores actitudinales se encuentra en un nivel “alto”, el 45 % la considera en un nivel “medio” y el 24 % en un nivel “bajo”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que la orientación de resultados se encuentra en un nivel medio dentro de desempeño laboral.

### Análisis descriptivo de la Dimensión: Factores operativos

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la dimensión de la variable desempeño laboral “Factores operativos” donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 14) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 9):

Tabla 14.

#### *Frecuencia de Factores Operativos*

Factores operativos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	36	37.0%
Medio	46	44.0%
Bajo	19	19.0%
Total	98	100.0%

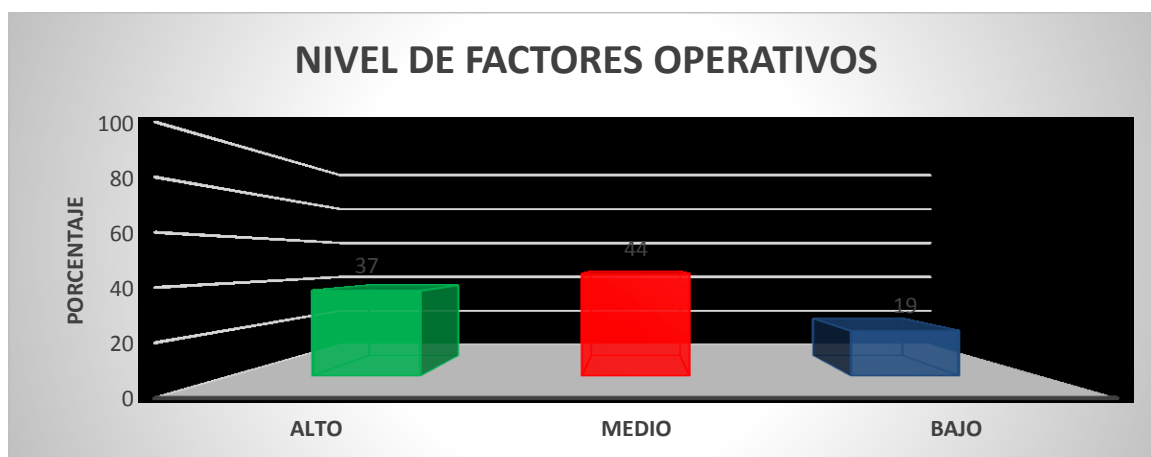


Figura 9. Nivel de los factores operativos

## Interpretación

De todos los trabajadores encuestados en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 37 % de los encuestados perciben que los Factores Operativos se encuentra en un nivel “alto”, el 44% la considera en un nivel “medio” y el 19 % en un nivel “bajo”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que los Factores operativos se encuentran en un nivel medio dentro desempeño laboral.

### 3.2 Prueba de normalidad

San Martín y Ximénez (2000) señalaron que “normalidad es el ajuste de los datos, en mayor o menor medida, a la curva normal; por independencia el que las “n” observaciones hayan sido aleatoriamente extraídas y sean independientes entre sí” (p.31).

Para evaluar la normalidad de un conjunto de datos tenemos el Test de Kolmogorov- Smirnov y el test de Shapiro-Wilk.

En el SPSS permite la evaluación del ajuste de una variable y va depender del tamaño muestral si es igual o menor a 50 se procederá con el test de Shapiro-Wilk; pero si es mayor a 50, se ejecutará el test de de Kolmogorov-Smirnov. (Ballerka y Vergara, 2002, p.46)

Donde:

Hipótesis nula (Ho): los datos siguen una distribución normal.

Hipótesis Alternativa (H1): no tiene una distribución normal.

Prueba de hipótesis:

Tabla 15.  
*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Reclutamiento y Selección personal	1,424	98	,035
Desempeño laboral	1,117	98	,165
Factores Actitudinales	1,635	98	,010
Factores Operativos	1,048	98	,022

De la Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov se deduce que la variable reclutamiento y selección del personal tiene una distribución no normal ( $p > ,035$ ) a diferencia de la variable desempeño laboral ( $p < ,165$ ) el cual presenta una distribución normal, según Arriaza (2006) cuando  $N < 100$  y al menos una variable presenta al menos una distribución anormal el estadístico a utilizar debe ser Correlación de Spearman. (p.78)

El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es una prueba no paramétrica que va a medir si existe interdependencia entre dos variables, y sus valores pueden estar entre -1 (correlación fuerte y negativa) y +1 (correlación fuerte y positiva). (Tomás – Sábado, 2009, p.104)

En la tabla 16 nos muestra la interpretación del coeficiente de correlación basado en Salkind (1999, p. 226)

Tabla 16.  
*Interpretación del coeficiente de correlación*

Valores	Interpretación
0,8 a 1.0	Correlación muy fuerte
0,6 a 0.8	Correlación fuerte
0,4 a 0.6	Correlación moderada
0,2 a 0.4	Correlación débil
0,0 a 0.2	Correlación muy débil

## Prueba de hipótesis general:

### Hipótesis Estadística

H0: El reclutamiento y selección del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016.

H1: El reclutamiento y selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016.

### Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### Regla de decisión

Rechazar H0 cuando la significación observada “p” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H0 cuando la significación observada “p” es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 17.

*Prueba de Correlación de Spearman de Reclutamiento - selección del personal y desempeño laboral*

			Reclutamiento y Selección personal	de Desempeño laboral
Rho Spearman	de Reclutamiento y Selección personal	y Coeficiente de correlación	de 1.000	.898**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	98	98
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de .898**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	98	98

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral).

Como se observa en la tabla 17, se puede concluir que al tener un valor de  $Rho = 0,898^{**}$ ). Existe correlación significativa entre Reclutamiento y Selección del Personal y desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, y el valor de sig. bilateral = 0,000 que es menor a 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación o hipótesis alterna. A mayor Reclutamiento y Selección del personal mayor desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

#### **Hipótesis Estadística**

H0: El reclutamiento y selección del personal no se relaciona significativamente con factores actitudinales en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.

H1: El reclutamiento y selección del personal se relaciona significativamente con factores actitudinales en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.

#### **Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.**

#### **Nivel de Significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### **Regla de decisión**

Rechazar H0 cuando la significación observada "p" es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H0 cuando la significación observada "p" es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 18.

*Prueba de Correlación de Spearman de Reclutamiento y selección del personal y Factores actitudinales*

		Reclutamiento y Selección del personal	Factores actitudinales
Rho Spearman	de Reclutamiento y Selección personal	de 1.000	,927**
	Coefficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	98	98
	N	de ,927**	1.000
	Factores actitudinales	,000	.
	Coefficiente de correlación	98	98
	Sig. (bilateral)		
	N		

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral).

Como se observa en la tabla 18, se puede concluir que existe una correlación significativa entre Reclutamiento y Selección del Personal y Factores actitudinales en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, al obtener como coeficiente de correlación de 0,927\*\*, con un valor de sigma bilateral es 0,000 que es menor a 0,05 .Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que se plantea en la investigación o hipótesis alterna.

## Prueba de hipótesis específica 2

### Hipótesis Estadística

H0: El reclutamiento y selección del personal no se relaciona significativamente con factores operativos en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.

H1: El reclutamiento y selección del personal se relaciona significativamente con factores operativos en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.

### Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “p” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “p” es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 19.

*Prueba de Correlación de Spearman de Reclutamiento y selección del personal y Factores Operativos*

		Reclutamiento- Selección delFactores personal Operativos		
Rho	deReclutamiento- Selección personal	Coeficiente de correlación	de 1.000	,821**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Factores operativos	Coeficiente de correlación	de ,821**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral).

Como se observa en la tabla 19, se puede concluir que existe correlación significativa entre Reclutamiento y Selección del Personal y Factores operativos en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016 (Rho = 0,821\*\*) y un sig. bilateral = ,000 menor a 0,05; por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación o hipótesis alterna. A mayor Reclutamiento-Selección del personal mayor Factores operativos en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

## **IV. Discusión**



Luego de culminar con la prueba de hipótesis para establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016 se determinó que existe correlación positiva muy fuerte, lo que representa que existe una relación directa y significativa entre Reclutamiento y Selección del Personal y desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, (sig. bilateral = ,000 < ,05; Rho = ,898\*\*). Y este hallazgo coincide con López y Pesantez, (2014) en su estudio “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.” Donde confirma que el proceso de reclutamiento y selección de personal se asocia de manera significativa en el desempeño laboral de los funcionarios. Al igual que Palate (2016) en su investigación sobre “El Reclutamiento y Selección de personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la organización Bioalimentar Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua”, donde se comprobó la relación entre el reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de sus trabajadores. Cancinos (2015) determinó en su investigación “Selección de Personal y Desempeño Laboral” que estas variables guardan una estrecha relación, hallándose que el proceso de selección se consideró efectivo en un 71.15 % y el desempeño laboral se encontró en el rango aceptable. Según Bonache y Cabrera (2002, citado por Latorre, 2012, p.56) menciona lo importante que son los recursos humanos en una organización si son convenientemente gestionados y dirigidos con capacitación y renovación permanente preparándolos a las demandas de los mercados, aportarían una ventaja competitiva a la empresa. Mondy (2010) mencionó que si una compañía elige los mejores colaboradores obtendrá beneficios importantes mientras que las decisiones desfavorables de selección pueden ocasionar daños considerables que puede perjudicar a todo el personal sobre todo cuando el trabajo de equipo es transcendental, esta selección del individuo equivocado resulta costosa. (p.158)

Cancinos (2015) declaró sobre las organizaciones que se tiene que efectuar una selección de personal completa y exitosa, con el propósito de reducir el nivel

de rotación y realizar capacitaciones al nuevo personal, logrando que se adapte y tenga un compromiso con la organización. (p.5)

Al tratar sobre el Reclutamiento y Selección del Personal y Factores actitudinales en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte, ello significa que existe una relación directa y significativa (sig. bilateral = ,000 <,05; Rho = ,927\*\*). León (2012) en su trabajo “Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital Abel Gilbert Ponton” halló el factor actitudinal en un alto promedio del 38% calificado como muy bueno y un 42% calificado como sobresaliente. Coincidiendo con lo que definió Latorre (2012) quién mencionó que el conocimiento, las habilidades y capacidades colectivas de los empleados deberían incidir en el desempeño organizacional. Altos niveles de capital humano pueden ser alcanzados a través de prácticas de recursos humanos como el reclutamiento, la selección, la evaluación del desempeño y la formación, por mencionar sólo las más importantes

Finalmente se puede concluir que existe correlación positiva muy fuerte, es decir que existe una relación directa y significativa entre Reclutamiento y Selección del Personal y Factores operativos en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, (sig. bilateral = ,000 <,05; Rho = ,821\*\*). León (2012) en su trabajo “Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital Abel Gilbert Ponton” consideró en el desempeño laboral a los factores operativos dando como resultado un 42% como bueno, lo cual beneficia a la institución, si el trabajador se involucra constantemente capacitaciones y/o en técnicas estratégicas para la mejora de su desarrollo profesional se logrará el éxito del hospital, sino estarán camino al fracaso. León tomó estos factores como tareas que están compuesto por los conocimientos y la habilidad individual en la realización de sus labores, por la disposición, la obligación del empleado, y por las metas en productividad o logros obtenidos. (p.108)

## **V. Conclusiones**

Con el propósito de establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, llegamos a las siguientes conclusiones:

**Primera** Existe relación directa y significativa entre Reclutamiento y Selección del Personal y desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016 (correlación positiva muy fuerte).

**Segunda** Existe una relación directa y significativa entre Reclutamiento y Selección del Personal y Factores actitudinales en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016 (Correlación positiva muy fuerte).

**Tercera** Existe una relación directa y significativa entre Reclutamiento y Selección del Personal y Factores operativos en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016 (Correlación positiva muy fuerte).

## **VI. Recomendaciones**

Al existir una correlación positiva muy fuerte entre Reclutamiento y Selección del Personal y desempeño laboral se debería diseñar un manual de reclutamiento y selección del personal en hospital para asegurar un adecuado personal que cumpla con las expectativas.

Las anteriores convocatorias se ha llegado a percibir la selección de personal como algo simple, publicando la vacante por la página web y en los paneles del hospital, llegando a tener un número de postulantes reducido, perjudicando con el proceso en la selección de personal, y en muchos casos se opta a personas que no reúnen los requisitos, conocimientos ni la experiencia necesaria para el puesto, siendo necesario fortalecer la unidad encargada del Proceso de reclutamiento y selección, efectuando la selección de manera especializada, que cumpla con el perfil determinado; mejorando así el desempeño laboral, reorganizar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, implementando con nuevos métodos, Aplicar o mejorar las etapas en el proceso de selección y reclutamiento como por ejemplo implementar un periodo de prueba

Debido a que no se realiza contratación por CAS en el hospital desde el 2013, no se ha podido fortalecer la unidad de Personal, siendo desde entonces los contratos por terceros, el cual no se toman en cuenta ese proceso recomendaría que se realice a ellos el procedimiento de selección de personal para que cumplan con el perfil determinado mejorando también así el desempeño laboral.

Reforzar los factores actitudinales y factores operativos del personal motivándoles con recompensas por las capacitaciones continuas que sean respaldadas y organizadas con la Institución.

Otra maneras de optimizar el desempeño laboral es dándoles mayor responsabilidades y autonomía en su puesto al personal de tal manera que se involucren en sus actividades y brindar un mejor desempeño

## **VII. Referencias**

- Aguirre G. y Granda M. (2013). *Reclutamiento, selección e inducción de personal, caso: Textiles del Valle S.A.Sangolquí - periodo 2012*. Sangolquí, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Aiteco consultores (2012). *Aiteco consultores*. Recuperado el 21 de agosto de 2016, de El Modelo SERVQUAL de Calidad de Servicio: <http://www.aiteco.com/modelo-servqual-de-calidad-de-servicio/>
- Alfaro , M. (2012). *Administración de persona*. Tlalnepantla, C.P., México: Red tercer milenio S.C.
- Amador G. y Naranjo F. (2013). *Elaboracion de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y financiero de la empresa plásticos Reyes Moya C.A. Milagro*, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Arambari P. (2011). *Reclutamiento y selección de personal como medio para optimizar el rendimiento laboral en la empresa Creaciones Rose de la ciudad de Quito*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Araujo, M. y Leal, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Venezuela: Universidad Rafael Belloso Sachín.
- Ares M. Molina, F., Martínez, M., Hoffmann V. (2008). *Estructura y naturaleza del capital social en las aglomeraciones territoriales de empresas*. Fundación BBVA. España: Valant.
- Arriaza, M. (2006). *Guía práctica de análisis de datos . España : Junta de Andalucía. Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa. Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera*.
- Avila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Recuperado el junio de 20 de 2016, de eumed.net: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2i.htm>
- Balderas, M. (2012). *Administración de los servicios de enfermería*. México, Mexico:



Mc Graw -Hill Interamericana Editores.

- Ballerka N., Vergara A. (2002). *Diseño de investigación experimental en psicología. Modelo y análisis de datos mediante el SPSS 10.0*. España: Pearson Educación.
- Baptista M., Fernández C. y Hernández R. (2010). *Metodología de la investigación (5ta ed.)*. México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores 2010.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales (2da ed.)*. México : Pearson Educación.
- Berrocal, L. F. ;Pereda, S. (1999). *Gestión de recursos humanos por competencias. España: Centro de Estudios Ramón Areces*.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (2002). *Dirección Estratégica de Personas: videncias y perspectivas para el siglo XXI*. España: Prentice Hall.
- Cancinos, A. M. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral. Guatemala: Universidad Rafael Landívar*.
- Castaño M., López G., Prieto J. (2011). *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal*. Recuperado el 10 de junio de 2016, de <http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticass.pdf>
- Castillo F. (2015). *Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010 - 2013*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cayetano, P. (2015). *Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera Edyficar-Chimbote: 2014*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Cegarra, J. (2012). *Metodología de la investigación y tecnología*. España: Díaz de

Santos.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humano* (5ta ed.). Colombia: Mc Graw - Hill Interamericana .

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3era ed.). México: Mc Graw- Hill Editores.

Cortelezzi, E. (2013). *Buenos modales mejores negocios*. Argentina: Penguin Random House Grupo Editorial Argentina.

Cueva D. y Erazo P. (2014). *Modelo de administración del recurso humano por competencias: descripción, análisis y clasificación de puestos, reclutamiento, selección e inducción, para el área técnica de la Gerencia Nacional de Operaciones de la Cnt E. P. Quito, Ecuador*: Escuela Politécnica Nacional.

Cultura organizacional. (2009). Recuperado el 04 de octubre de 2016, de La presentación personal en las organizaciones: <http://thcultura1.blogspot.pe/2009/04/la-presentacion-personal-en-las.html>

Daves K. y Werther W. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6ta ed.). México D.F., México: McGraw- Hill Interamericana editores.

Definición.de. (2018.). Recuperado el 03 de octubre de 2016, de [http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi83cfb0cfPAhVB7B4KHaV9AqUQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fdefinicion.de%2Fexactitud%2F&usg=AFQjCNE\\_wZcK3W3xqGyaO4lc4TshSZHGOQ&sig2=8t95kVdB6VslylE-shoBqQ](http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi83cfb0cfPAhVB7B4KHaV9AqUQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fdefinicion.de%2Fexactitud%2F&usg=AFQjCNE_wZcK3W3xqGyaO4lc4TshSZHGOQ&sig2=8t95kVdB6VslylE-shoBqQ)

Dessler, G. (1994). *Administración de personal* (6ta ed.). México D.F., México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Donabedian, A. (1980). *Donabedian A. The definition of quality and approaches to its assessment. En: Explorations in quality assessment and monitoring (Vol. I). Ann Arbor. Michigan., E.E.U.U.:* Health Administration Press.

- Falcón O. y Méndez A. (2011). *Ilustrados*. Recuperado el 20 de setiembre de 2016, de El trabajo en equipo, una necesidad para las empresas productoras de software: <http://www.ilustrados.com/tema/12622/trabajo-equipo-necesidad-para-empresas-productoras.html>
- Flórez, J. (2008). *EL comportamiento humano en las organizaciones*. Perú: Universidad del Pacífico.
- Freeman R., Gilbert D., Stoner, J. (1996). *Administración* (6 ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- French, W. (1987). *The personnel Management Process*. Boston: Houghton Mifflin.
- Galán , R., Malagón, G. y Pontón, G. (2008). *Administración hospitalaria* ( 3ra ed.). Bogota, Colombia: Médica Panamericana.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *spss for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4.ª ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Editorial Brujas.
- Gómez, P. (2007). *Como Aplicar los Recursos humanos*. Argentina: Valleta Ediciones.
- Ibáñez, M. (2005). *Administración de Recursos humanos en la empresa*. Perú: San Marcos.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela: Editorial Alfa.
- Latorre, M. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. España: Universidad de Valencia.
- León, M. (2012). *Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital Abel Gilbert Ponton*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.

- López, J., Pesantez, H. (2014). *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gadm Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Martins, F y Palella, S. (2006). *Metodología de la Investigación cuantitativa* (2da ed.). Venezuela: FEDUPEL.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Ministerio de Educación. (2006). *Desarrollando capacidades emprendedoras y empresariales* (tercera ed.). Perú.
- Minsa. (2011). *Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. Dirección de Gestión del Trabajo en Salud. Perú: Ministerio de Salud.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (10mo ed.). México: Pearson Educación.
- Mondy, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (9va ed.). México: Pearson educación.
- Müggenburg M. y Pérez I. (2007). *Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa*. Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM., 4(1), 37.
- Noguera, L. (2012). *Estrategias gerenciales basadas en la inteligencia emocional para el desempeño del personal de la dirección de desarrollo estudiantil de la Universidad de Carabobo*. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Oficina nacional de administración y personal. (2006). *Guía del Evaluador Oficina Nacional de Administración y Personal*. Santo Domingo, República Dominicana. Recuperado el 12 de junio de 2016, de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan032024.pdf>
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral*

*de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos.* Ecuador: Universidad de Guayaquil.

Ortiz E., Zepeda M. (2007). *Importancia de la incorporación temprana a la investigación científica en la universidad de Guadalajara.* Recuperado el 6 de junio de 2016, de Eumed.net: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/286/>

Palaci, F., et al. (2005). *Psicología de la Organización.* España: Pearson Prentice Hall.

Palate C. (2016). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Bioalimentar Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua.* Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Perales, S. (2014). *Perfil y descripción de puestos.* México: Universidad Tecnológica de Querétaro.

Psicología y empresa. (2010). *Psicología y empresa.* Recuperado el 20 de Setiembre de 2016, de Factores mas usados en la evaluación de desempeño.: <http://psicologiayempresa.com/factores-mas-usados-en-la-evaluacion-de-desempeno.html>

Quipas, M. (2016). *Técnicas de recolección de datos e instrumentos de medición.* Recuperado el 20 de mayo de 2016, de <http://avefenix.fap.mil.pe/docpdf/Diplomado/SEXTA%20SESION%20DIPLOMADO/T%C3%89CNICASDERECOLECCIONDEDATOS.pdf>

Ramírez, A. (2015.). *Metodología de la investigación científica.* Recuperado el 10 de junio de 2016, de Pontificia Universidad Javeriana: <http://www.javeriana.edu.co/ear/ecologia/documents/ALBERTORAMIREZMETODOLOGIADELAINVESTIGACIONCIENTIFICA.pdf>

Ramos, R. (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco-2015.* Perú:

Universidad Cesar Vallejo.

Resolución Directorial, N°114 (2014). *Normas y procedimientos para el proceso de Evaluación del desempeño laboral en el Hospital Hermilio Valdizán.*

Ruíz, C. (2002). *Instrumento de Investigación Educativa*. Procedimientos para su diseño y validación . CIDEG.

Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación* (3era ed.). México: Prentice Hall .

San Martín, R y Ximénez, C. (2000). *Análisis de varianza con medidas repetidas*. España: La Muralla.

Sanabria, A. (2012). *Disciplina laboral*. Obtenido de yulisanabria.blogspot: <http://yulisanabria.blogspot.pe/>

Solís, D. (2015). *Selección de personal por competencias y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Repremarva de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua*. Ambato, Ecuador: Universidad técnica de Ambato.

Spencer L. y Spencer S. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. Nueva York: John Wiley & Sons, Ltd.

Tejedor, F. y García, A. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. (439-459, Ed.) Revista española de pedagogía, 68(247).

Tomás – Sábado, J. (2009). *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*. España: Servie de Publicacions.

Torcates, G. (2015). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del docente en educación media general*. Venezuela : Universidad Rafael Urdaneta.

Universidad de Chile. (2001). Recuperado el 12 de setiembre de 2016, de Instructivo para precalificadores. *Evaluación para el personal no-académico: [uchile.cl/u83770](http://uchile.cl/u83770)*

## **Anexos**

**Anexo 1. Artículo científico**



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Reclutamiento y selección del personal y su desempeño  
en un hospital peruano**

Br. Manco Cuya Claudia Silvia

**Escuela de Pos Grado**

**Universidad Cesar Vallejo**

**ARTÍCULO CIENTÍFICO**



## 1. Título

**Reclutamiento y selección del personal y su desempeño en un hospital peruano**

## 2. Autor

Br. Manco Cuya Claudia Silvia  
Eureka\_4975@hotmail.com

## 3. Resumen

El objetivo general de este estudio fue de establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Este estudio se realizó a una muestra de 98 trabajadores, del Departamento. Se realizó un estudio de tipo no experimental, transversal y correlacional. La recolección de datos se realizó con la aplicación de una encuesta. Se concluyó que existe relación significativa con un nivel de significancia rho de Spearman  $Rho = 0,819$  y  $\alpha = 0,000 < a 0.05$  que evidencia que existe correlación positiva fuerte.

## 4. Palabras clave

Reclutamiento, Selección de personal, Desempeño Laboral

## 5. Abstract

The general objective of this study was to establish the relationship between recruitment and selection of personnel and job performance in the Department of Clinical Pathology and Pathology at the National Hospital Hipólito Unanue, 2016. This study was carried out on a sample of 98 workers, from the department. A non-experimental, transverse and correlational study was performed. The data collection was carried out with the application of a survey. It was concluded that there is a significant relationship with a level of significance of Spearman  $Rho = 0.819$  and  $\alpha = 0,000 < a 0.05$  which shows that there is a strong positive correlation

## 6. Keywords

Recruitment, selection of personnel, job performance

## 7. Introducción

Estudiamos en primer lugar el reclutamiento, donde Mondy (2010) señaló que es un proceso para captar oportunamente a un buen número de individuos, con las

cualidades adecuadas. Entonces la organización podrá elegir a los aspirantes que que se acerquen mejor a la descripción de puestos.

Es muy valioso por ello emplear los medios que permita atraer a los candidatos capacitados para que soliciten los puestos. Al respecto Chiavenato (2000) concluyó que el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos con el objetivo de atraer postulantes potencialmente calificados y con la capacidad de ocupar un puesto dentro de la organización. Se demuestra su eficacia cuando atrae a un buen número de candidatos para proporcionar adecuadamente el proceso de selección.

Si nos referimos a la selección de personal Mondy (2010) acotó que es el proceso de elección del solicitante que mejor se ajuste al puesto y a la compañía. Mientras que Alfaro (2012) indicó que “es un subproceso importante del más amplio proceso de dotación” (p. 80).

Este proceso que precede al reclutamiento debe establecer ciertas etapas que son relevantes para encontrar al personal ideal que necesita la organización, habiendo tenido una convocatoria de un gran número de aspirantes con los requisitos solicitados. Es por ello que estas dos etapas depende una de la otra, razón por la cual si es de vital importancia que se realice eficazmente.

Se investigó sobre la segunda variable el desempeño laboral, concordando los autores que depende mucho del individuo de toda la experiencia y formas que emplea para llegar a cumplir los objetivos de la organización. “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2000, p. 359). Tejedor y García-Varcarcél (2010) agregaron que el desempeño es cumplir con las obligaciones en el trabajo con responsabilidad con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores (competencias) que el individuo va almacenando, haciendo lo mejor posible cada vez y lograr niveles más altos. (p.441). Pero no olvidemos que parte de cumplir con los objetivos de la Institución es que todos tengan el mismo propósito y tener un nivel casi homogéneo de desempeño.

La Justificación teórica de esta investigación es determinar la asociación que existe entre el reclutamiento y la selección de personal y el desempeño, enmarcándose dentro de la teoría general de la calidad en la atención dentro de los servicios de

salud. La justificación práctica es que con este trabajo se generarán insumos para los futuros planes estratégicos que los gestores implementarían con la finalidad de reajustar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal y generar conocimiento que servirá al mismo personal, reflexionando sobre los procedimientos de retroalimentación después de un proceso de evaluación del desempeño, siendo su justificación práctica que se podría tomar como guía para futuros trabajos de investigación en temas similares. Asimismo, los procedimientos metodológicos realizados en este trabajo podrían conducir en la generación de instrumentos de gestión.

En los ambientes Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica se observa un ambiente de inconformidad ya que existe personal que no se ajusta a los requerimientos de las áreas ocasionando la rotación del trabajador de salud, limitando las actividades de los demás compañeros del área, o existiendo muchas personas en áreas para cumplir la misma función. Lo que conlleva a pensar que el inadecuado reclutamiento y selección de personal determina el desempeño laboral. La ausencia de un adecuado sistema de reclutamiento y selección del personal promueve a que ocurra un despilfarro de tiempo en ciertos procesos, en los recursos humanos, y en lo económico conlleva a que el personal labore sin motivación y con un desempeño inferior a lo habitual. Lo que nos lleva a determinar el Problema general ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016? y como propósito principal establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral.

## **8. Metodología**

Por ser un estudio de enfoque cuantitativo en el análisis se emplean la deducción en la elaboración de hipótesis Este estudio es de tipo básico o puro. Por su alcance corresponde a una investigación descriptiva. Por su naturaleza o enfoque es cuantitativo. La técnica utilizada es el muestreo probabilístico estratificado. La muestra está constituida por 98 entrevistados. La técnica que se empleó fue encuesta. Luego de la recolección de datos, se tabuló una base en el programa Excel 2010, para facilitar el análisis estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 21.

## 9. Resultados

De todos los trabajadores encuestados del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Hipólito Unanue, se pudo apreciar que el 44 % de los encuestados perciben que el reclutamiento y selección del personal se encuentra en un nivel “alto”, el 33% la considera en un nivel “medio” y que para el proceso de reclutamiento 33% se encuentra en un nivel “alto”, el 42 % la considera en un nivel “medio”. Para el proceso de selección se encuentra en un el 48% se encuentra nivel “alto”, el 28.0 % la considera en un nivel “medio”.

El desempeño laboral el 42 % la considera en un nivel “alto”. Los factores actitudinales y operativos el mayor porcentaje obtuvieron un nivel “medio”.

Se determinó con la Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov que la variable reclutamiento y selección del personal tiene una distribución normal ( $p > ,035$ ) a diferencia de la variable desempeño laboral ( $p < ,007$ ) y según Arriaza (2006) cuando  $N < 100$  y al menos una variable presenta al menos una distribución anormal el estadístico a utilizar debe ser la Correlación de Spearman. (p.78)

Concluyendo que existe significativa entre las variables en estudio  $Rho = 0 ,898^{**}$ , y un sigma bilateral = ,000 que es menor a 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación.

## 10. Discusión

Luego de culminar con la prueba de hipótesis para establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016 se observa que existe correlación positiva fuerte, lo que significa que existe una relación directa y significativa entre Reclutamiento-Selección del Personal y desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, (sig. bilateral = 0,000 < 0,05;  $Rho = 0,898^{**}$ ). Y este hallazgo coincide con López y Pesantez, (2014) en su estudio “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.” Donde confirma que el proceso de reclutamiento y selección de personal se asocia de manera significativa en el

desempeño laboral de los funcionarios. Al igual que Palate (2016) en su investigación sobre “El Reclutamiento y Selección de personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la organización Bioalimentar Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua”, donde se comprobó la relación entre el reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de sus trabajadores. Cancinos (2015) determinó en su investigación "Selección de Personal y Desempeño Laboral" que estas variables guardan una estrecha relación, hallándose que el proceso de selección se consideró efectivo en un 71.15 % y el desempeño laboral se encontró en el rango aceptable. Según Bonache y Cabrera (2002, citado por Latorre, 2012, p.56) menciona lo importante que son los recursos humanos en una organización si son convenientemente gestionados y dirigidos con capacitación y renovación permanente preparándolos a las demandas de los mercados, aportarían una ventaja competitiva a la empresa. Mondy (2010) mencionó que si una compañía elige los mejores colaboradores obtendrá beneficios importantes mientras que las decisiones desfavorables de selección pueden ocasionar daños considerables que puede perjudicar a todo el personal sobre todo cuando el trabajo de equipo es transcendental, esta selección del individuo equivocado resulta costosa. (p.158)

## **11. Conclusión**

Existe relación directa y significativa entre el reclutamiento y selección del personal y desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016 (correlación positiva muy fuerte).

## **12. Referencia**

- Alfaro , M. (2012). *Administración de persona*. Tlalnepantla, C.P., México: Red tercer milenio S.C.
- Arriaza, M. (2006). *Guía práctica de análisis de datos* . España : Junta de Andalucía. Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa. Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera
- Bonache, J. y Cabrera, A. . (2002). *Dirección Estratégica de Personas: videncias y perspectivas para el siglo XXI*. España: Prentice Hall.

- Cancinos, A. M. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humano* (5ta ed.). Colombia: Mc Graw - Hill Interamericana
- Latorre, M. F. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. España: Universidad de Valencia.
- López, J. E., y Pesantez, H. I. (2014). *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*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (10mo ed.). México: Pearson Educación.
- Palate C.P. (2016). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Bioalimentar Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Tejedor, F. J. y García-Varcarcél, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. (439-459, Ed.) *Revista española de pedagogía*, 68(247).

## Anexo 2. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA																													
TÍTULO: "Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016"																													
AUTOR: Claudia S. Manco Cuya																													
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																										
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección del personal con los factores Actitudinales en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección del personal con los factores operativos en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar si existe relación entre el reclutamiento y selección del personal con los factores actitudinales en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016.</p> <p>2. Determinar si existe relación entre el reclutamiento y selección del personal con los factores operativos en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El reclutamiento y selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. El reclutamiento y selección del personal se relaciona significativamente con factores actitudinales en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.</p> <p>2. El reclutamiento y selección del personal se relaciona significativamente con los factores operativos en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016.</p>	<p>Variable 1: Reclutamiento y selección del personal</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Proceso de reclutamiento</td> <td>Planeación y necesidad de talento humano.</td> <td>Ítems del 1-4</td> <td rowspan="10">Alto Medio Bajo</td> </tr> <tr> <td>Fuentes de reclutamiento</td> <td>Ítems del 5-7</td> </tr> <tr> <td>Métodos de reclutamiento</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Proceso de selección</td> <td>Solicitud de empleo</td> <td>Ítems del 8-9 Ítem 10</td> </tr> <tr> <td>Entrevista inicial de selección</td> <td>Ítem 11</td> </tr> <tr> <td>Pruebas y test de selección</td> <td>Ítems del 12-16</td> </tr> <tr> <td>Entrevista</td> <td>Ítems del 17-20</td> </tr> <tr> <td>Examen medico</td> <td>Ítem 21</td> </tr> <tr> <td>Análisis y decisión final</td> <td>Ítems del 22-25</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Proceso de reclutamiento	Planeación y necesidad de talento humano.	Ítems del 1-4	Alto Medio Bajo	Fuentes de reclutamiento	Ítems del 5-7	Métodos de reclutamiento		Proceso de selección	Solicitud de empleo	Ítems del 8-9 Ítem 10	Entrevista inicial de selección	Ítem 11	Pruebas y test de selección	Ítems del 12-16	Entrevista	Ítems del 17-20	Examen medico	Ítem 21	Análisis y decisión final	Ítems del 22-25
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																										
Proceso de reclutamiento	Planeación y necesidad de talento humano.	Ítems del 1-4	Alto Medio Bajo																										
	Fuentes de reclutamiento	Ítems del 5-7																											
	Métodos de reclutamiento																												
Proceso de selección	Solicitud de empleo	Ítems del 8-9 Ítem 10																											
	Entrevista inicial de selección	Ítem 11																											
	Pruebas y test de selección	Ítems del 12-16																											
	Entrevista	Ítems del 17-20																											
	Examen medico	Ítem 21																											
	Análisis y decisión final	Ítems del 22-25																											
<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Factores actitudinales</td> <td>disciplina,</td> <td>Ítems del 1-4</td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td>actitud cooperativa,</td> <td>Ítems del 5-6</td> </tr> <tr> <td>iniciativa,</td> <td>Ítems del 7-8</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Factores actitudinales	disciplina,	Ítems del 1-4		actitud cooperativa,	Ítems del 5-6	iniciativa,	Ítems del 7-8													
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																										
Factores actitudinales	disciplina,	Ítems del 1-4																											
	actitud cooperativa,	Ítems del 5-6																											
	iniciativa,	Ítems del 7-8																											

				responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción,	Ítems del 9-11 Ítems del 12-13 Ítems del 14	Alto Medio Bajo
			Factores operativos	presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud trabajo en equipo, Liderazgo.	Ítems del 15-16 Ítems del 17-18 Ítems del 19-20 Ítems del 21-22 Ítems del 23-25 Ítems del 26-27 Ítems del 28-29 Ítems del 30-31 Ítems del 32-33 Ítems del 34-35	



TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> El tipo de estudio del trabajo de investigación es Básica (sustantivo). Por su alcance corresponde a una investigación descriptiva. Por su naturaleza o enfoque es cuantitativo</p> <p><b>DISEÑO:</b> El diseño de investigación de este trabajo es no experimental, transversal y correlacional.</p> <p>a. Diseño No Experimental, porque no implica la intervención del investigador.</p> <p>b. Transversal, porque la recolección de datos se realiza en un solo momento.</p> <p>c. Correlacional, por que mide el grado de relación entre las dos variables.</p> <p><b>MÉTODO:</b> En un estudio de enfoque cuantitativo en el análisis se emplea la deducción en la elaboración de hipótesis.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población personal que labora en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue como muestra para el estudio es de 98 personas. Siendo un muestreo estratificado probabilístico, según el área en que labora</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> Criterios de inclusión: Personal no médico que que aceptaron participar voluntariamente en el estudio de investigación.</p> <p>Criterios de exclusión: Personal no médico que que no aceptaron participar en el estudio de investigación y se encuentre de vacaciones.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> La muestra está constituida por 98 personas que laboran el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Reclutamiento y selección del personal</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Claudia Manco Año: 2016 Monitoreo: enero-diciembre Ámbito de Aplicación: HNHU Forma de Administración: Individual</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Claudia Manco Año: 2016 Monitoreo: enero-diciembre Ámbito de Aplicación: HNHU Forma de Administración: Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Tablas y frecuencias Gráfico de barras</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para establecer la correlación de las variables se aplicará Rho de Spearman</p>





## Variable 2: Desempeño laboral

SUJETOS	VARIABLE2 DESEMPEÑO LABORAL																																				
	DIMENSION 1: FACTORES ACTITUDINALES																						DIMENSION 2: FACTORES OPERATIVOS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	
3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	
5	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	
6	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	
7	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	
10	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
11	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	
12	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	
13	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	
14	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	
15	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	
16	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
17	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
18	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
19	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
21	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	
22	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	
23	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	
24	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	
25	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1
26	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
27	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	
28	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
29	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
30	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
31	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	
32	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
33	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
34	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	
35	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
36	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	
37	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	
38	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	
39	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	
40	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	
41	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	
42	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	
43	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
44	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	
45	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	

SUJETOS	VARIABLE2 DESEMPEÑO LABORAL																																							
	DIMENSION 1: FACTORES ACTITUDINALES																	DIMENSION 2: FACTORES OPERATIVOS																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35					
46	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
47	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2				
48	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1				
49	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1				
50	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1				
51	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1				
52	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1			
53	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1			
54	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1			
55	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1			
56	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
57	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2		
58	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1			
59	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
60	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
61	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2			
62	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1			
63	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2			
64	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2			
65	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1			
66	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2		
67	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
68	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
69	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1		
70	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1		
71	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
72	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1		
73	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
74	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2		
75	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1		
76	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1		
77	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1		
78	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1		
79	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1		
80	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	
81	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	
82	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	
83	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
84	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	
85	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
86	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1		
87	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	
88	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1		
89	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		
90	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	
91	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	
92	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
93	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	
94	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	
95	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	
96	1	2	1	1	2																																			

## Anexo 4. Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

DISTINGUIDO (A) COLABORADOR(A): Se pretende reunir información para investigar sobre el Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Hipólito Unanue para lo cual se necesita su cooperación al responder las siguientes preguntas, al ser de carácter anónimo, se recomienda completa sinceridad en sus respuestas.

#### I. DATOS GENERALES:

#### II.

Servicio: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Nivel académico: \_\_\_\_\_

Tiempo que labora en el hospital: \_\_\_\_\_

Tipo de contrato: CAS ( ) NOMBRADO ( ) TERCERO ( )

Sexo: Femenino ( ) Masculino ( ) Edad: \_\_\_\_\_

#### III. Cuestionario sobre Proceso de Reclutamiento y Selección del

**Personal:** Se trata de reunir información respecto al Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal. Para responder, marque con una X de acuerdo a su respuesta.

	PREGUNTAS	SI	NO
1	El departamento de Recursos Humanos dirige el proceso de contratación del personal.		
2	El hospital cuenta con un Manual de reclutamiento y selección		
3	Para ingresar al hospital a un nuevo personal se somete a un Proceso de Reclutamiento y Selección		
4	Para la búsqueda de aspirante el hospital lo solicita de acuerdo a los requisitos del puesto vacante		
5	Cuando se presenta una vacante el hospital aplica el Reclutamiento interno (ascensos, trasladados o transferidos con ascenso).		
6	Se puede promocionar a un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado en el hospital		
	PREGUNTAS	SI	NO

7	Se buscan candidatos externos cuando la institución no tiene personal calificado.		
8	El hospital utiliza los medios internos (tableros de avisos , boletines, sindicato) para atraer aspirantes		
9	El hospital utiliza los medios externos (periódico, radio, televisión, página web , otros) para atraer aspirantes		
10	Los aspirantes presentan una solicitud del empleo		
11	Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar la vacante informándoles sobre la naturaleza del trabajo, el horario, la remuneración.		
12	Consulta el hospital las referencias personales de los aspirantes a seleccionar.		
13	Se interesa el hospital en los antecedentes laborales, académicos de los candidatos a ser seleccionados.		
14	En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante.		
15	Se aplican pruebas psicológicas para seleccionar a un candidato.		
16	El hospital emplea un periodo de prueba para los aspirantes al puesto		
17	La entrevista final de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo		
18	En la entrevista participa el departamento de Recursos Humanos		
19	Comparte la responsabilidad de la selección el jefe inmediato del área que requiere la vacante		
20	En el proceso de entrevista final se les informa correctamente a los aspirantes las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando		
21	Al seleccionado se le aplican exámenes médicos		
22	Cree que el seleccionado reúna los requisitos exigidos		
23	La elección final del seleccionado es responsabilidad del encargado donde está vacante.		
24	La decisión de contratar al solicitante corresponde esta responsabilidad al departamento de Recursos Humanos		
25	Considera que es importante sus conocimientos, formación académica, experiencia para la ejecución de sus funciones de trabajo		

**IV. Cuestionario sobre desempeño laboral:** El presente formulario es para reunir información sobre su desempeño laboral. Se tiene gran interés por conocer su opinión. Por favor coloque con una "X" la selección que corresponda.

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>Disciplina</b>			
1	Cumple Ud. con las normas del hospital		
2	Tiene Ud. inasistencias frecuentes a su centro de trabajo		
3	Cumple Ud. con su horario de trabajo		
4	Ud. llega puntualmente a su trabajo		
<b>Actitud cooperativa</b>			
5	Contribuye Ud. con el desarrollo de los objetivos de la institución		
6	Ud. está dispuesto a ayudar a sus compañeros		
<b>Iniciativa</b>			
7	Tiene Ud. una actuación laboral espontánea sin necesidad de supervisión		
8	Ud. está dispuesto a aprender nuevos métodos para hacer su trabajo		
<b>Responsabilidad.</b>			
9	Ud. está comprometido a cumplir adecuadamente las funciones encomendadas.		
10	Asume Ud. las consecuencias de su trabajo		
11	Ud. utiliza de manera adecuada los recursos (materiales, reactivos y/o equipos) del hospital		
<b>Habilidades de seguridad</b>			
12	Proporciona Ud. la confianza necesaria al desempeñar sus actividades		
13	Las decisiones que Ud. toma son acertadas.		
<b>Discreción</b>			
14	Ud. es capaz de guardar información confidencial		
<b>Presentación personal</b>			
15	Ud. usa adecuadamente el uniforme según el tipo de trabajo que realiza		
16	Es Ud. cuidadoso con su apariencia e higiene personal		
<b>Interés</b>			
17	Adopta Ud. estrategias para brindar un servicio de calidad		
18	Asiste Ud. a programas de capacitación		
	<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>Creatividad</b>			



19	Ud. desarrolla nuevas ideas para facilitar los procesos		
20	Busca Ud. nuevas opciones para la solución de problemas		
<b>Capacidad de realización</b>			
21	Ud. alcanza los objetivos y metas establecidas		
22	Ud. logra resultados exitosos en el tiempo establecido		
<b>Conocimiento del trabajo</b>			
23	Conoce Ud. los procesos del trabajo que realiza		
24	Ud. emplea los conocimientos obtenidos en sus tareas encomendadas		
25	Aplica Ud. las destrezas adquiridas en trabajos asignados		
<b>Calidad de trabajo</b>			
26	Realiza Ud. sus trabajos bajo los estándares de calidad ideales		
27	Ud. comete errores al realizar sus tareas		
<b>La cantidad de trabajo</b>			
28	El volumen de trabajo que Ud. realiza está de acuerdo a los tiempos programados para su ejecución.		
29	Ud. considera que el volumen de trabajo y otras actividades realizadas corresponden a los trabajos asignados		
<b>Exactitud</b>			
30	Entrega Ud. los trabajos de manera oportuna		
31	Ud. demuestra precisión en la realización de las tareas encomendadas		
<b>Trabajo en equipo</b>			
32	Mantiene Ud. un ambiente laboral de cordialidad y respeto con sus compañeros		
33	Ud. participa en el cumplimiento de un objetivo común		
<b>Liderazgo</b>			
34	Ud. puede dirigir al personal para que trabajen juntos eficientemente		
35	Demuestra Ud. capacidad para motivar el desarrollo del personal		

**Muchas gracias por su colaboración.**

Anexo 5. Validez de los instrumentos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Proceso de reclutamiento</b>							
1	El departamento de Recursos Humanos dirige el proceso de contratación del personal.			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El hospital cuenta con un Manual de reclutamiento y selección			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Para ingresar al hospital a un nuevo personal se somete a un Proceso de Reclutamiento y Selección			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Para la búsqueda de aspirante el hospital lo solicita de acuerdo a los requisitos del puesto vacante			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Cuando se presenta una vacante el hospital aplica el Reclutamiento interno (ascensos, trasladados o transferidos con ascenso).			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Se puede promocionar a un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado en el hospital			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Se buscan candidatos externos cuando la institución no tiene personal calificado.			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	El hospital utiliza los medios internos (tableros de avisos, boletines, sindicato) para atraer aspirantes			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	El hospital utiliza los medios externos (periódico, radio, televisión, página web, otros) para atraer aspirantes			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 2: Proceso de selección</b>							
10	Los aspirantes presentan una solicitud del empleo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar la vacante	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

	informándoles sobre la naturaleza del trabajo, el horario, la remuneración.								
12	Consulta el hospital las referencias personales de los aspirantes a seleccionar.	/	/	/	/	/	/	/	/
13	Se interesa el hospital en los antecedentes laborales, académicos de los candidatos a ser seleccionados.	/	/	/	/	/	/	/	/
14	En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante.	/	/	/	/	/	/	/	/
15	Se aplican pruebas psicológicas para seleccionar a un candidato.	/	/	/	/	/	/	/	/
16	El hospital emplea un periodo de prueba para los aspirantes al puesto	/	/	/	/	/	/	/	/
17	La entrevista final de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/
18	En la entrevista participa el departamento de Recursos Humanos	/	/	/	/	/	/	/	/
19	Comparte la responsabilidad de la selección el jefe inmediato del área que requiere la vacante	/	/	/	/	/	/	/	/
20	En el proceso de entrevista final se les informa correctamente a los aspirantes las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando	/	/	/	/	/	/	/	/
21	Al seleccionado se le aplican exámenes médicos	/	/	/	/	/	/	/	/
22	Cree que el seleccionado reuna los requisitos exigidos	/	/	/	/	/	/	/	/
23	La elección final del seleccionado es responsabilidad del encargado donde está vacante.	/	/	/	/	/	/	/	/
24	La decisión de contratar al solicitante corresponde esta responsabilidad al departamento de Recursos Humanos	/	/	/	/	/	/	/	/
25	Considera que es importante sus conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: CARLOS SANCHEZ RAMIREZ DNI: 05968233

Especialidad del validador: INVESTIGADOR

17 de 18 del 2016

CCB AM

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA. Se está mejorando

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]  
Apellidos y nombres del juez validador: Osca Saop Jara DNI: 09873410  
Especialidad del validador: Docente en vent

..... de ..... del 2016



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

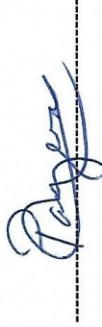
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg.) Dante Carlos Langueza Tardío    DNI: 25446698

Especialidad del validador: Patología - clínico

.....de.....del 2016

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

.....  
 Mg. DANTE CARLOS LANGUEZA TARDÍO  
 Magister en Salud Pública  
 Reg. Mg. 4349

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Factores actitudinales</b>							
1	Cumple Ud. con las normas del hospital	/		/		/		
2	Tiene Ud. inasistencias frecuentes a su centro de trabajo		/		/		/	
3	Cumple Ud. con su horario de trabajo	/		/		/		
4	Ud. llega puntualmente a su trabajo	/		/		/		
5	Contribuye Ud. con el desarrollo de los objetivos de la institución	/		/		/		
6	Ud. está dispuesto a ayudar a sus compañeros	/		/		/		
7	Tiene Ud. una actuación laboral espontánea sin necesidad de supervisión	/		/		/		
8	Ud. está dispuesto a aprender nuevos métodos para hacer su trabajo	/		/		/		
9	Ud. está comprometido a cumplir adecuadamente las funciones encomendadas.	/		/		/		
10	Asume Ud. las consecuencias de su trabajo	/		/		/		
11	Ud. utiliza de manera adecuada los recursos (materiales, reactivos y/o equipos)del hospital	/		/		/		
12	Proporciona Ud. la confianza necesaria al desempeñar sus actividades	/		/		/		
13	Las decisiones que Ud. toma son acertadas.	/		/		/		
14	Ud. es capaz de guardar información confidencial	/		/		/		

15	Ud. usa adecuadamente el uniforme según el tipo de trabajo que realiza	/							
16	Es Ud. cuidadoso con su apariencia e higiene personal	/							
17	Adopta Ud. estrategias para brindar un servicio de calidad	/							
18	Asiste Ud. a programas de capacitación	/							
19	Ud. desarrolla nuevas ideas para facilitar los procesos	/							
20	Busca Ud. nuevas opciones para la solución de problemas	/							
21	Ud. alcanza los objetivos y metas establecidas	/							
22	Ud. logra resultados exitosos en el tiempo establecido	/							
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores operativos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
23	Conoce Ud. los procesos del trabajo que realiza	/							
24	Ud. emplea los conocimientos obtenidos en sus tareas encomendadas	/							
25	Aplica Ud. las destrezas adquiridas en trabajos asignados	/							
26	Realiza Ud. sus trabajos bajo los estándares de calidad ideales	/							
27	Ud. comete errores al realizar sus tareas	/							
28	El volumen de trabajo que Ud. realiza está de acuerdo a los tiempos programados para su ejecución.	/							
29	Ud. considera que el volumen de trabajo y otras actividades realizadas corresponden a los trabajos asignados	/							



30	Entrega Ud. los trabajos de manera oportuna	/				
31	Ud. demuestra precisión en la realización de las tareas encomendadas	/	/			
32	Mantiene Ud. un ambiente laboral de cordialidad y respeto con sus compañeros	/	/			
33	Ud. participa en el cumplimiento de un objetivo común	/	/			
34	Ud. puede dirigir al personal para que trabajen juntos eficientemente	/	/			
35	Demuestra Ud. capacidad para motivar el desarrollo del personal	/	/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: CARLOS SANKER RAMIREZ DNI: 06908233

Especialidad del validador: ADMEST. G. S. P. P. R.

17 de Nov del 2016

*CCP & M*

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30	Entrega Ud. los trabajos de manera oportuna	/	/	/	/	/
31	Ud. demuestra precisión en la realización de las tareas encomendadas	/	/	/	/	/
32	Mantiene Ud. un ambiente laboral de cordialidad y respeto con sus compañeros	/	/	/	/	/
33	Ud. participa en el cumplimiento de un objetivo común	/	/	/	/	/
34	Ud. puede dirigir al personal para que trabajen juntos eficientemente	/	/	/	/	/
35	Demuestra Ud. capacidad para motivar el desarrollo del personal	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): De este suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dni/Mg: Carolina Inés Pérez DNI: 69877410

Especialidad del validador: Docente Corporativo

16 de Nov del 2016



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30	Entrega Ud. los trabajos de manera oportuna								
31	Ud. demuestra precisión en la realización de las tareas encomendadas								
32	Mantiene Ud. un ambiente laboral de cordialidad y respeto con sus compañeros								
33	Ud. participa en el cumplimiento de un objetivo común								
34	Ud. puede dirigir al personal para que trabajen juntos eficientemente								
35	Demuestra Ud. capacidad para motivar el desarrollo del personal								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    No aplicable   
 Apellidos y nombres del juez validador: *Dr. Mg. Dante Panzera Gordillo* DNI: *25446687*

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

.....de.....del 2016



**Firma del Experto Informante.**  
 .....  
 Mg. DANTE CARLOS PANZERA GORDILLO  
 Abogado en Salud Pública  
 Reg. Mg. 4349

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## Anexo 6. Análisis de confiabilidad de los instrumentos

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

El instrumento contiene 25 ítems, se realizó un piloto con un el tamaño de muestra 12 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para comprobar el nivel de confiabilidad con el Alpha de Cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

#### Resultados:

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	12	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,772	25

#### Discusión:

Si partimos de la premisa que mientras más se acerque el valor del Alpha de Cronbach a 1, mayor es la fiabilidad de la escala., es decir que habrá una mayor correlación entre los ítems. Se halló que el valor de Alpha de Cronbach para el instrumento de reclutamiento y selección de personal de 0.772.

Se determina que nuestro instrumento es confiable.

## TABULACIÓN PILOTO DE DATOS: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

SUJETOS	Dimensión 1: Proceso de reclutamiento									Dimensión 2: Proceso de selección															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2
2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
5	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
6	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
7	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
8	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2
9	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
10	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2

## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

El instrumento contiene 35 ítems, se realizó un piloto con un el tamaño de muestra 12 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para comprobar el nivel de confiabilidad con el Alpha de Cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

### Resultados:

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
	Válidos	12	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,797	35

### Discusión:

El estadístico Alpha de Cronbach mientras más cercano este su valor 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Es decir que habrá una mayor correlación entre los ítems. Se halló que el valor de Alpha de Cronbach para el instrumento de desempeño laboral de 0.797.

Por lo tanto se determina que nuestro instrumento es confiable.

**TABULACIÓN PILOTO DE DATOS: DESEMPEÑO LABORAL**

SUJETOS	DIMENSION 1: FACTORES ACTITUDINALES																						DIMENSION 2: FACTORES OPERACIONALES														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35		
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1		
5	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
6	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
8	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
9	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	
10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	
12	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	