



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión de recursos humanos y precariedad laboral en
trabajadores de una clínica privada Iquitos, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Turpo Callata Elida Lisbeth (orcid.org/0000-0003-4265-8866)

ASESOR:

Dr. Vértiz Osoreo Jacinto Joaquín (orcid.org/0000-0003-2774-1207)

Línea de investigación:

Dirección de los Servicios de Salud

Línea de Responsabilidad Social Universitaria:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

Lima-Perú

2022

Dedicatoria

Se lo dedico en primer lugar a Dios quien dirige mi vida y que en continuos tropiezos me levanto, seguidamente a mi mamita Elizabeth que me apoyo en todo momento ya que sin su apoyo moral no lo habría logrado.

A mi hermana Glizdey y mi cuñado Manuel que estuvieron apoyándome en todo momento con cariño y paciencia siempre confiando en mí.

Agradecimiento

Gracias a Dios por su cuidado, vida y salud, agradecer a mi mamita Elizabeth a mi hermana Glizdey y mi cuñado por su gran apoyo en el transcurso del desarrollo de mi tesis, ellos fueron mi motivación a seguir adelante.

También agradezco con todo mi ser a quienes invirtieron su tiempo al dar una mirada a mi proyecto de tesis y lograron que este sueño se haga realidad.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 Valides de confiabilidad gestión de recursos humanos	15
Tabla 2 Valides de confiabilidad precariedad laboral	15
Tabla 3 Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach gestión de recursos humanos	15
Tabla 4 Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach precariedad laboral	16
Tabla 5 Frecuencia de la variable gestión de recursos humanos y sus dimensiones	17
Tabla 6 Frecuencia de la variable precariedad laboral y sus dimensiones	18
Tabla 7 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirno	19
Tabla 8 Correlación entre gestión de recursos humanos y la precariedad laboral	20
Tabla 9 Relación entre las dimensiones de la variable gestión de servicios de la salud y la variable precariedad laboral	22

Índice de figuras

Figura 1 Organizador visual del diseño correlacional

12

Resumen

Objetivo determinar la relación entre gestión de recursos humanos y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022. Materiales y métodos: fue una investigación de enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación fue no experimental, su alcance es correlacional y el método del estudio fue cuantitativo se realizó a una población de 100 colaboradores administrativos y asistenciales de una clínica privada de Iquitos, como instrumento se utilizó dos cuestionarios uno de 40 ítems de la variable gestión de recursos humanos con una escala de Likert y el segundo de 23 ítems de la variable precariedad laboral con una escala de likert, mostrando la confiabilidad de alfa de cronbash de 0.875. Resultados como resultados de Rho spearman con un valor $p = 0.769$. obteniendo no significativo, en conclusión, no existe relación entre gestión de recursos humanos y precariedad laboral de los trabajadores de una clínica privada de Iquitos

Palabras clave: gestión de recursos humanos, precariedad
Laboral, reclutamiento, capacitación.

Abstract

Objective to determine the relationship between human resource management and precariousness in workers of a private clinic, Iquitos, 2022. Materials and methods: It was a quantitative approach research, the research design was not experimental, its scope is correlational and the study method was quantitative was carried out on a population of 100 administrative and care collaborators of a private clinic in Iquitos, as an instrument two questionnaires were used, one of 40 items of the human management variable with a Likert scale and the second of 23 items of the job insecurity variable with a likert scale, showing cronbash alpha reliability of 0.875. Results as Rho spearman results with a p value = 0.769. getting not significant, In conclusion, there is no relationship between human resource management and precariousness. of the workers of a private clinic in Iquitos.

Keywords: Health Services Administration; Work commitment; Human Resources (DeCS Virtual Health Library).

I. Introducción

Conforme a la Organización Mundial de la Salud (OMS), uno de los temas más importantes de gestión, es el recurso humano, es decir, el grupo de personas son el eje de cada empresa, por ende, ellos deben de tener conocimiento de sus requerimientos, proyectar y estimar sus actividades, logrando que ejecuten sus proyectos de acuerdo con lo que la institución solicita, así cumplir con los objetivos requeridos y la gestión de recursos humanos se vuelve significativo evitando la precariedad laboral. Ya mencionado lo anterior es necesario saber que es inexcusable contar con las fases correspondientes de reclutamiento, selección, incorporación, capacitación y retención del personal, para demostrar que ellos están preparados para ejercer el cargo y a la vez estar complacidos con el ambiente, solo de esa manera podrán ejercer la buena práctica profesional en el sector salud (Inga y Arosquipa, 2019). En una presentación a la Oficina de Gestión Global de Recursos Humanos de Mensa, informaron que el servicio nacional de SERVIR, el Servicio Civil, había instruido que se debe llevar un plan para capacitar y evaluar a las personas que sirven agua a domicilio a través de la implementación de Personas. Plan de Desarrollo - PDP para cada establecimiento público de acuerdo con el Decreto N° 1025 de la Suprema Legislatura y el Decreto N° 009- 2010-PCM, por el cual se aprueban las normas de preparación y vulnerabilidad del sector público, debido a la Unidad Ejecutora 001 Agencia de la Administración Central ESSALUD, que cumple funciones legales, vigentes y en el marco de la reforma del sector salud, y viene adoptando proyectos de desarrollo humano desde 2012 (Ministerio de Salud, 2019). Por ello cuando se habla de gestión de recursos humanos se asocia con precariedad laboral, porque es la falta de estabilidad en el trabajo, muy poca consideración social, escasos salarios o sueldos, largas jornadas laborales, alta presión laboral, estrés y no faltan las permanentes amenazas de despido implícito o muchas veces de manera explícita, condiciones ambientales nocivas que incrementan el riesgo en el trabajo; todas estas afirmaciones pueden afectar la estabilidad psíquica y física del trabajador.

Diversos autores conocen la precariedad laboral como una idea multifacética, debido a que parte de tres planos de análisis. El primero es el socioeconómico, el segundo es que la precariedad laboral establece, responde a

actividades productivas y corporativas que dividen el proceso del desarrollo del trabajo, en relaciones laborales dividiendo la calidad de empleo (Santamaría, 2009).

En Latinoamérica, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) toma como primer plano los sistemas sanitarios deben prestar mucha atención en los contratos. El segundo plano es el sociocultural (Laparra, 2006) que opina que la precariedad es similar a poner en duda los pilares básicos que contribuyen a la adherencia social, de acuerdo con este autor, se puntualizan ocho indicadores de empleo precario que son llevar menos de un año en el empleo, tener un contrato provisional, laborar en horario asocial, percibir bajos ingresos económicos, inadecuadas condiciones físicas en el cargo del colaborador, sufrir asedio en el trabajo, poseer un nivel bajo de autonomía y sostener un bajo contenido intelectual del trabajo. El tercer plano es el experiencial (Alonso, 2007) que establece que la precariedad se iguala, a la inestabilidad y a la escasez de apoyo, no sólo de la calidad de trabajo sino también a una calidad y estabilidad de una mejor vida.

Durante estos últimos años en la clínica privada se observó el mal manejo de las actividades del personal; acciones que toman con prontitud para reclutar, seleccionar, retener y capacitar a sus colegas de las instalaciones, teniendo en cuenta la naturaleza precaria del trabajo. La clínica ha percibido en algunas ocasiones el obstáculo de gestionar recursos humanos, que ha ocasionado dentro de la institución de salud los siguientes acontecimientos desfavorables como: carencia de personal de salud, carencia de estímulos, carencia de valoración de desempeño laboral, baja remuneración hacia el colaborador de la institución, carencia de capacitaciones, carencia de determinación del colaborador de la institución y descontento por parte de los usuarios.

Muestra precariedad laboral en los trabajadores de la salud y provoca los consiguientes negativos en un establecimiento de salud: ambiente de trabajo inadecuado, mala cultura organizacional, pérdida de entusiasmo, fatiga, falta de coordinación del personal, atención médica inadecuada, falta de gestión de los recursos humanos y económicos.

Puesto los diferentes problemas que ocupa el área de la institución, ocasiono múltiples consecuencias indeseables: Inapropiada atención de buena calidad para los usuarios, reclamos por parte de los usuarios frente al personal médico, reducir

la integridad y la reputación de la clínica y tratar a los usuarios de manera inapropiada.

Teniendo en cuenta la problemática presentada anteriormente, se planteó el problema ¿Existe relación entre gestión de recursos humanos y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022?

Este trabajo se justifica teóricamente en toda la documentación elaborada, la Organización Mundial de Salud y otras entidades internacionales. La justificación metodológica se basa en los instrumentos de recolección de datos y el procesamiento de estos para la obtención de resultados, que permitieron analizar de una manera más amplia la situación y colaborar así con futuras las investigaciones.

Igualmente, el objetivo general del estudio fue: Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022 y los objetivos específicos son los siguientes: (a) Establecer la relación entre el reclutamiento y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022. (b) Establecer la relación entre la incorporación y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022. (c) Establecer la relación entre la selección y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022. (d) Establecer la relación entre la capacitación y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022. (e) Establecer la relación entre la retención y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022.

Por ello nos planteamos la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022. También se plantean las siguientes hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre reclutamiento y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos 2022. (b) Existe relación significativa entre la selección y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022. (c) Existe relación significativa entre la incorporación y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022. (d) Existe relación significativa entre capacitación y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022. (e) Existe relación significativa entre la retención y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022

II. Marco teórico

Sotomayor (2022) hizo una investigación en el cual su propósito fue arreglar el predominio de la gestión hospitalaria y la gestión de recursos humanos en la calidad de la salud en un centro de EsSalud Lima, siendo una investigación cuantitativa, y con un método hipotético deductivo; de diseño no experimental, transversal, correlacional causal, se tomó una población de muestra de 194 colaboradores del centro de salud, entre una población total de 400 colaboradores del centro de salud entre asistenciales y administrativos del centro EsSalud en Lima, e hicieron pruebas de alfa de Cronbach que como resultados encontraron en gestión hospitalaria 0.840 siendo alto, en la segunda variable es 0.890 alto, y en calidad de salud 0.810 muy alto donde se estableció la efectividad del marco mencionado.

Paredes (2021) realizó un estudio sobre la gestión del talento humano y la calidad del personal de atención médica en la organización, Lima, el estudio se argumentó como un objetivo de referirse a la relación. El sistema actual entre los talentos de la administración humana, la calidad de la atención y la relación para el personal de salud en la organización superior, el tipo de investigación es esencial, el grado de apego y el diseño sin deportación y método. Ley cuantitativa, 32 empleados están formulados; Cuando se confirman los cuestionarios y están muy altos en el estado, hay 0.940 para la gestión del talento humano y 0.956 para la calidad de la atención y los resultados, observamos que los empleados creen en la organización con 65, el 5 % son gestión de recursos humanos que es regular y 87.5 % cree que la atención brindada a los usuarios es de buena calidad, por lo que concluye que, si la relación entre la gestión del talento humano, la calidad de la atención médica y los empleados médicos, porque el valor de Spearman es 0.371, las conclusiones, el alcance de la relación de este estudio es positivo.

Carbajal (2018) realizó el estudio para determinar la relación entre variables de precariedad laboral y calidad de vida laboral entre los cirujanos dentistas que laboran actualmente en la red de salud. Lineamientos de Economía Integrada de Lima, 2018. Los métodos utilizados son método hipotético deductivo, método cuantitativo, tipo investigación básica, naturaleza descriptiva, diseño transversal, no experimental. La población del 2018 estuvo conformada por 222 cirujanos dentistas supervisados por la Red Integrada de Salud Lima

Norte y una muestra de 141 cirujanos dentistas, y muestreo probabilístico no intencional, donde se utilizó la fórmula de preselección para una población limitada. Técnicas: encuesta, herramientas: cuestionario sobre nivel de riesgo (Rubio, 2014) y cuestionario sobre calidad de vida profesional (CVP - 35); Con la información recaudada se dio validez de constructo y confiabilidad del instrumento, utilizando el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 23; Para probar las hipótesis se utilizó un estadístico no estándar de Spearman Roe para variables categóricas, con un nivel de significación de 0,05. Los resultados generales indican que la variable de precariedad laboral y calidad de vida laboral de los cirujanos dentistas en el Director de la Red Integrada de Salud Lima Norte, 2018 se correlaciona directa y positivamente, según la relación de Spearman es de 0.437, lo que indica que este resultado tiene una media estadística. Significación $p = 0,001$ es menor que 0,01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

Chávez Crispín, (2017). El objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital Nacional de Lima. No es una idea experimental y pervertida. Sus sujetos de estudio incluyeron 110 enfermeras que trabajan en el servicio de urgencias del hospital mencionado. La técnica utilizada es una herramienta de encuesta y recolección de datos, un cuestionario tipo Likert. Para su confiabilidad se utilizó la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach dándonos 0.919 para la variable HRM y 0.882 para la variable desempeño laboral, indicando este alto nivel de confianza. Un alto grado de cambio de carrera. Cuando se determina que la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral tienen una relación positiva y un alto grado de correlación entre las enfermeras (Rho Spearman 0,719), el nivel de significación es de 0,002, inferior a 0,05, lo que da una relación altamente significativa y, en este caso, la alternativa Se acepta la hipótesis y se rechaza la nula. , y se obtienen los siguientes resultados: Si existe una relación significativamente alta entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de la enfermera hospitalaria,

Carbajal (2018) la intención del presente estudio fue estatuir la relación entre precariedad laboral y calidad de vida profesional en los cirujanos dentistas que colaboran actualmente en la dirección de redes Integradas de salud Lima Norte, 2018, el método que se utilizo fue hipotético deductivo, de enfoque

cuantitativo, tipo de investigación básica, naturaleza descriptiva y correlacional, de diseño no experimental, corte transversal, su población encuestada fueron 222 cirujanos dentistas, como resultado se obtuvo que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de -0,124, mostrando una relación indirecta, dando un nivel de significancia 0.247, no estadísticamente significativo, en conclusión, no existe relación significativa entre las variables riesgo ocupacional y satisfacción laboral en los cirujanos dentistas del Perú, 2021.

Novoa (2019) analizó la relación entre el empleo, el trabajo y las condiciones de salud, un pequeño campo de investigación con interés en los últimos años, y explica seriamente al público. Implementando una característica influyente en la salud de las personas, tienen el propósito de estudiar situaciones en las que su trabajo es una relación llena de riesgos y asociado con la salud, todo esto. El personal de salud de IPS se ha realizado en la población de velviciensio -colombiano en 2019, y el estudio es la conexión de la descripción y la sección transversal, con el 10 % de la población, las herramientas utilizan dos preguntas sobre las condiciones de trabajo, el empleo y la salud en América Latina y la segunda región del Caribe (CESLAC) y la escala de trabajo no es el establo (EPRES) en 2010, como resultado: el 80 % de los encuestados pueden producir, el 78 % tiene contratos temporales; Se estima que el 54 % tiene buena salud, el 25 % a menudo y el 19 % son muy buenos; Entre la población total, el resultado inestable es: muy alto en un 29.4 %, 48.8 %, moderado, 20.9 % y solo 1 % bajo o no, conclusiones, conclusiones, salvación de investigación demuestra que si hay trabajo en el campo de la salud en el campo de la salud en Villavicencio City , pero no está claro sobre la relación con la condición de salud.

Con respecto a la teoría de la gestión de recursos humanos, según Chiavenato (2009), dijo que es un conjunto de operaciones que las organizaciones planean y organizan y administran instrucciones y tareas relacionadas con las personas que trabajan en organizaciones, y todo esto está relacionado con las capacidades y el desempeño de los empleados. Para mejorar la organización, hay puntos muy importantes, como el reclutar, seleccionar, capacitar y evaluar el plan de trabajo. Gestión de recursos humanos es un campo de gran importancia para cada institución debido a su base principal en el contexto de la mejora continua, en consecuencia, se reflejará mejoras en el rendimiento y eficiencia, es por ello que este desarrollo es fundamental. En

cada organización, el medio ambiente y la tecnología ayudan en mejoras para garantizar la seguridad y confianza en el usuario (Flores, 2019). Hay cinco aspectos importantes de la gestión de recursos humanos, a saber: (D1) Reclutamiento de mano de obra, la planificación basada en recursos humanos es fundamental para la instalación médica porque este es el momento de alcanzar la meta, teniendo en cuenta la conveniencia de la organización y los usuarios adecuados (Lacaio y Romero, 2016). En este punto, es importante publicar oportunidades en lugares de trabajo y organizaciones para que tengamos claro la seguridad que necesitan en sus registros comerciales, ya que la contratación es parte del proceso. El proceso, la búsqueda de recursos humanos en el mercado laboral, también podemos decir que es un agregado de procesos y actividades que se realizan con el objeto de conseguir que un número determinado de empleados calificados pasen a formar parte de la organización y estos procesos puede identificar los recursos apropiados para satisfacer las necesidades del trabajo. (López, 2010). Reclutamiento interno, este reclutamiento se realiza con los empleados directos de la empresa, en el cual se inicia la implementación de actividades motivacionales para incrementar las habilidades en equipo. De igual manera, esto sucede cuando se buscan ofertas de trabajo internas, que además de incluir comisionar a los mismos colaboradores, es cómo funciona la publicidad, ya que incluye movimiento de palabras, navegación vertical a horizontal, los recursos de reclutamiento como medios visuales, recomendaciones y bases de datos son de ayuda en la evaluación respectiva, Restrepo, Ladino, Orozco (2008,). A través de la contratación externa se realizan un gran número de acciones contra candidatos sobre el modelo de RRHH que necesita la organización, además de la participación de candidatos que en ocasiones pasan desapercibidos, y por estos motivos externos recurren a otras opciones. De manera similar a los métodos de los influencers para atraer ofertas de trabajo discutidos anteriormente, un trabajo en la etapa A requiere las características del candidato, estar bien emparejado y poder proporcionar un excelente ingreso al candidato.

La organización presenta como evidencia. Cuando hablamos de la fuente de contratación, se relaciona con el CV, el medio por el cual se presenta al candidato, así como los requisitos contenidos en el documento mencionado, cuyo resultado se dará a conocer en la página web. sitio web. Rápido y serio. Así

como revisar su CV. (Restrepo, Ladino & Orozco, 2008), minimizar el uso de gran cantidad de recursos (Calvo, Pelegrín y Gil, 2018).

Mediante el reclutamiento externo se realiza una gran cantidad de procedimientos para los postulantes en cuanto al modelo de recursos humanos que necesita la institución, así como la participación de los candidatos que a veces no captan las señales, y por esos motivos externos llegan a utilizar otras opciones como métodos que influyen para atraer a dicha oferta laboral, una etapa de gran importancia en donde se destaca las características que se piden para que el aspirante sea el adecuado y pueda tener un excelente ingreso a la institución. Cuando se habla de las fuentes del reclutamiento, se relaciona a las hojas de vida, el cual es el medio con el que se presentan los candidatos, de igual manera con los requerimientos solicitados dentro del documento, ya mencionado esto se anunciara los resultados en la página web de la institución en la brevedad y seriedad del caso. Así como también la evaluación de su CV. (Restrepo, Ladino y Orozco, 2008).

(D2) Selección, el área de recursos humanos participa en esta fase, ya que la selección de los trabajadores es su obligación, durante este desarrollo participan todos los niveles de la institución, además es uno de los procesos más cruciales, porque ellos tienen la obligación de elegir un buen candidato con una enorme capacidad de asumir el puesto que requiere la institución, a la vez es necesario que el colaborador se sienta cómodo en el puesto al que postulo en dicha institución (López 2010). De igual manera la selección se hace difícil cuando empiezan las pruebas de evaluación más drásticas, a causa de que el perfil tiene que adaptarse a lo que se requiere, es importante siempre llegar a un buen trato económico con el colaborador (Hernández, 2021) durante la selección recursos humanos debe de tener un personal encargado que den una buena impresión y difusión de dicho requerimiento para la institución, pues uno de los objetivos específicos es escoger y calificar a los candidatos idóneamente, (Naranjo, 2012). Técnicas de selección, es importante que los métodos que se utilicen en la selección del recurso humano sean empleados de manera estratégica (Torrico, 2007): Análisis de la hoja de vida (currículo vitae), lo primero que se realizara es la entrevista, luego las capacitaciones estructuradas, los test psicométricos, etc. La entrevista es la acción que se realiza por un entrevistador en el que utilizara durante las preguntas un formato ya existente en el cual el

entrevistado deberá de responder las preguntas que se realizaron, así de esta manera se puedan ejecutar con las expectativas trazadas, las respuestas debería ser sencillas y concretas, así como contestar de forma improvisada, por ello la mayoría de las instituciones utilizan este tipo de entrevista debido a que es común existe varios postulante y se lleva a cabo muchas veces una mecanización, por ello considerar muchos puntos durante la entrevista así como la evaluación, por ello es fundamental que durante del proceso de gestión del talento humano se requiere poner hincapié en todas las etapas, porque uno de los puntos esenciales es un buen inicio (Romero, 2016).

(D3) Incorporación, dentro de ello el desempeño laboral se trata del poder del recurso humano en cuanto a la ejecución de las actividades programadas en las entidades, de igual manera estas actividades muestran las estrategias que utilizan los colaboradores para ejecutar y realizar con las actividades, además que tiene que haber satisfacción en lo que ejecuta, es por ello que el desempeño laboral se medirá de acuerdo a los resultados obtenidos del recurso humano (Alveiro, 2009). Después de un estudio se puede concluir que el desempeño laboral involucra tener una mezcla de conocimiento sobre actividades, labores, buena actitud y predisposición con la que los colaboradores responden a sus actividades, para lo cual se realiza una evaluación de potencial de cada cargo recibido y recurso humano se encarga de mejorar sistemáticamente las tareas para el desarrollo y ejecución futura de las metas trazadas por la institución (Rivero, 2019).

(D4) Capacitación, el Instituto Interamericano para el Desarrollo Económico y Social (INDES, 2002) dio a conocer, que para conseguir tener eficacia, es importante tener un objetivo, ya que teniendo un sustento de lo que se desea conseguir podemos medir ese resultado de las acciones del recurso humano, por ello es crucial que se ejecuten los objetivos de la institución, en el tiempo ya planeado y ante todo con una buena calidad, de igual manera , es fundamental que cuando se cumplan dichos objetivos de la institución, no debe de ser importante el costo de los recursos, sino lo que debería de ser más importante es la realización del logro obtenido mediante esa inversión, cada nueva oportunidad indica que los recursos humanos usaron estrategias para que ayuden a fortalecer al colaborador, eficiencia, quiere decir que es la expresión que se mide acerca de la manera de comportarse frente a la mejora de un factor

económico, es decir se aplicó el logro de objetivos dirigiéndonos a minimizar el uso de gran cantidad de recursos (Calvo, Pelegrín y Gil, 2018).

(D5) Retención, la motivación laboral, es una manera de animar o contentar el comportamiento de un colaborador en un momento determinado, este espacio en algunas ocasiones no es tan sencillo, más aún frente el aspecto en las relaciones interpersonales, por ello esta capacidad de hallarse motivado podrán ejecutar bien sus labores, la destreza emocional es requerida en el recurso humano, pues tener a un colaborador más practico indico que reúne los instrumentos necesarios para mejorar las actividades en el trabajo, por ende si el recurso se sostiene motivado podrá ser más capaz así como mejorar el ambiente laboral con el equipo de trabajadores (Manjarrez, Boza y Mendoza, 2020). La motivación en el trabajo es de suma importancia debido a que las ganas, la simpatía y sobre todo empeño por lograr un nivel alto de metas organizacionales son importantes, influyendo la satisfacción del personal y todo ello para mejorar las necesidades de la institución (Peña, 2015). Una de las partes del crecimiento del recurso humano de una institución es realizar sus actividades en base a un perfil de competencias, realización laboral, crecimientos económicos, entre otros, por ello los factores motivacionales cumplen un papel importante involucrándose sentimientos para el desarrollo personal. Ante el aumento de necesidad de colocar prácticas justificables de gestión de recursos humanos, resulta dificultoso investigar modalidades que mitiguen indicadores de escasez de talento, rotación e insatisfacción laboral.

Precariedad laboral. Fernández (2016) indico que es la situación presente que experimentan los trabajadores manuales o intelectuales por diversas razones, y que manifiestan constantemente falta de seguridad, incertidumbre y ausencia de garantía en su situación en el trabajo que desempeñan. Hernández (2016) definió como precariedad laboral a las malas condiciones laborales, que se grafican como subempleo y desempleo en la persona humana, también se dice que es la i n seguridad, a u s e n c i a de garantía de las condiciones sociales y económicas mínimas necesarias para una vida digna que satisfagan las condiciones básicas de la canasta familiar.

Fundamento teórico de precariedad laboral, En el caso de la precariedad en los colaboradores de las instituciones, Condiciones del mercado laboral y de

trabajo se han transformado en los últimos veinte años, y estos cambios se deben por lo general al desarrollo tecnológico en base a la informática, los sistemas de las telecomunicaciones y por consiguiente la afirmación de los procesos de la interconexión mundial, también conocida como globalización. (Sotelo, 2009) Del mismo modo Narváez y Vicentela (2011) indicaron: El sistema laboral durante muchos años se tornó como un sistema industrial, sistemático, orgánico y productivo, el cual se caracteriza en la prestación de servicios, atención al cliente y fabricación de bienes, a través del sistema informático en red, estos nuevos procesos hacen que las personas empleadas se vuelvan simples productores mecanizados.

Además, se llamó sociedad del conocimiento, la cual se basaba en la producción personalizada y creciente hacia su vida laboral y profesional en un tiempo determinado (Narváez & Vicentela, 2011) y tenemos cuatro dimensiones de precariedad laboral que son: (D1) Temporalidad, es la inestabilidad de la relación laboral, podría ser temporal o de duración determinada y escasas de vigilancia de parte de la autoridad laboral, (Rubio, 2014). (D2) Vulnerabilidad, son eventos desagradables de trabajo, como laborar en lugares no aptos o calles, lugares que son perjudiciales arriesgando su salud, física, mental y otros. En este caso, se asocia a trabajos que se caracterizan por la discontinuidad del trabajo, lo que crea el riesgo de pérdida permanente del trabajo para el colaborador, provocando el colapso del trabajo como fuente de ingresos. Integración social. (D3) Insuficiencia salarial, nivel de salario mínimo para tener una modesta alimentación, educación, salud y vivienda, en estas últimas décadas se ha sugerido una política de moderación de salarios que ha impactado en el poder adquisitivo de los trabajadores, por lo que en esta investigación se considera conveniente retomar la propuesta que la combinación de condiciones laborales desfavorables e incertidumbre económica es el resultado de las políticas de la empresa dirigidas a minimizar costos. (Rubio, 2014) y (D4) Desprotección para los trabajadores y disminución de la protección y bienestar de los trabajadores, y este aspecto está relacionado con la capacidad de acceso a los servicios de salud para los trabajadores (y sus familias). familia), por lo que este factor está asociado a la seguridad social proporcionada por el empleador o empresa (Rubio, 2014).

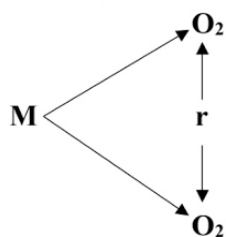
III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es una encuesta con enfoque cuantitativo, donde se enfatiza por números y tamaño y permite la generalización de los resultados, brindando control a la fenomenología (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018)). El diseño del estudio no fue experimental, ya que el estudio se realiza sin manipulación intencionada de variables, es decir, son estudios que no se varía de forma intencional las variables independientes para que podamos ver su efecto en otras variables (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018). Su alcance está relacionado porque su propósito es identificar la correlación reconocida que prevalece sobre las dos variables estudiadas.: Precariedad laboral y calidad de vida profesional (Hernández Sampieri & Mendoza,2018).

Figura 1

Organizador visual del diseño correlacional



Dónde:

M: Muestra de estudio

O1: Gestión de recursos humanos

O2: Precariedad laboral

r: Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable categórica 1: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual: Es la gestión y dirección de los recursos humanos y afines. Estos factores se relacionan entre sí de forma bidireccional, con el esfuerzo por alcanzar las metas trazadas, teniendo en cuenta metas organizacionales e individuales (Chávez Crispín, 2018).

Definición operacional: En la primera variable, gestión de recursos humanos, se utilizó un cuestionario validado por la autora Kazma Zarate Carlos Antonio (2015). Consta de 40 ítems, los participantes califican cada ítem por sí mismos con un tiempo de 15-20 minutos, medido en escala Likert en 5 niveles tales

como: nunca, casi nunca, a veces y cada vez más casi siempre. La estructura de ítems es: Reclutar: 1-8 ítems, Selección: 9-16 ítems, Conjunto: 17-24 ítems, Entrenamiento: 25-32 ítems, Retención: 33-40 ítems

Variable categórica 2: Precariedad laboral

Definición conceptual: Fernández (2016) expone que se denomina precariedad laboral al estado humanitario que viven los colaboradores que por muchos motivos o circunstancias llegan a padecer situaciones de inseguridad, duda, falta de garantía y protección en el centro de labor, considerando esto más allá del término habitual.

Definición operacional: : definición de actividad, que es el grado en que los profesionales se insertan en el contexto laboral, cómo se pueden desconocer sus derechos como empleados, la inestabilidad percibida y el nivel de salarios bajos que reciben por sus beneficios profesionales, como segunda variable, la precariedad laboral , se utilizó un cuestionario validado por Rubio Campos Jesús (2014), que consta de 23 ítems, los participantes califican cada ítem según su criterio, con una duración de 15 a 20 minutos. La escala está en orden: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) De acuerdo, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente de acuerdo De acuerdo, Estructura La estructura de las entradas es: tiempo 1-6 entradas, huecos 7- 12 entradas, impago de salarios 13-18 entradas, falta de protección laboral 19-23

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio fue conformada por 100 colaboradores administrativos y asistenciales de la clínica privada, Iquitos, 2022.

Criterios de inclusión

Se tomó a colaboradores que quisieron participar en la investigación y colaboradores con un mínimo de un año laborando en la clínica privada.

Criterios de exclusión

Se descartó a colaboradores que laboran en otras instituciones y profesionales que vienen en tiempo remoto.

Por tanto, no hubo muestra ni se empleó ningún tipo de muestreo, porque en la presente investigación se tuvo una población de 100 colaboradores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada es escanear mientras que la herramienta será una prueba. Para la primera variable, gestión de recursos humanos, utilizamos técnicas de escaneo. cuestionario de gestión de recursos humanos es Incluye un total de 40 ítems, medidos con una escala Likert en 5 niveles como: nunca, casi nunca, a veces y casi siempre incrementado por aumento emocional, se debe marcar con un empalme "", en caso de respuesta incorrecta como: en blanco, más de una opción escrita o respuesta nula escrita. La estructura de artículos es: Reclutar: 1-8 artículos, Selección: 9-16 artículos, Colección: 17-24 artículos, Entrenamiento: 25-32 artículos, Almacenamiento: 33-40 artículos. Para la segunda variable, precariedad laboral, se utilizó un cuestionario validado por el autor Rubio Campos Jesús (2014), compuesto por 23 ítems, y los participantes puntuaron cada ítem según su criterio, durante 15-20 minutos. La escala de Likert es: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, En desacuerdo, En desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo La estructura de las categorías es: tiempo 1-6 elementos, brecha de pérdida 7-12 elementos, escasez de salario 13-18 elementos, sin protección Funcional 19-23 elementos.

Validez y confiabilidad de instrumentos

La validación fue realizada mediante un contenido, A través de la técnica de evaluación de expertos, para tal efecto se consultó con profesionales especialistas en el tema que dieron su conformidad para que el instrumento sea aplicado en la población de estudio. A respecto Hernández - Sampiere & Mendoza (2018) mencionaron que la validación Es la medida en que la herramienta se desarrolla en un área de contenido particular para la cual se mide.

Tabla 1.*Gestión de recursos humanos*

Apellidos y Nombres	grado académico	Veredicto
Acosta Castro Tito	Mg.	Aplicable
Hurtado Ramos, Gualberto	Mg.	Aplicable
Aguilar Ibarra, Alberto	Dr.	Aplicable

Tabla 2*Precariedad laboral*

Apellidos y Nombres	grado académico	Veredicto
Gene Quispe Pichiule	Mg	Aplicable
Jacinto Joaquín Vertíz Osoreo	Dr.	Aplicable
Carlos Soletto Estacio	Dr.	Aplicable

Confiabilidad**Tabla 3**

Coefficiente de confiabilidad del instrumento de Gestión de recursos Humanos
 la literatura nos dice que el valor aceptado del coeficiente alfa de Cronbach es 0,70, pues por debajo de este valor la consistencia de la escala se considera baja, en este caso el alfa de Cronbach de gestión de recursos humanos es aceptable con 0.875 de confiabilidad.

Estadísticas de Gestión de Recursos Humanos	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.875	40

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Coeficiente de confiabilidad del instrumento precariedad laboral

Ya mencionado anteriormente el valor mínimo del alfa de Cronbach, en el caso de la variable precariedad laboral también es aceptable con un 0.795 de confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad Precariedad Laboral

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.795	23

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Se gestionó el permiso correspondiente en la clínica privada, Iquitos, 2022 con el propósito de solicitar la autorización para la recolección de datos. La encuesta fue aplicada en 100 colaboradores de la clínica que cumplieron con los criterios de inclusión. Luego los datos fueron procesados en una hoja de MS Excel® y luego en IBM SPSS® para obtener los resultados. Estos resultados se plasmaron en el informe lo que permitió realizar las discusiones y conclusiones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Por tratarse de un estudio cuantitativo, los datos se codificaron en Excel 2020, y para el estudio de las variables se utilizó SPSS V. 25 para visualizar la distribución de los datos a través de tablas, datos y descripciones estadísticas. La Rho de Spearman se utiliza para establecer relaciones entre variables, ya que esta prueba no estándar se utiliza para medir el grado de relación entre dos variables.

3.7. Aspectos éticos

Investigación respaldada por principios éticos de independencia, considerándose el consentimiento informado en la ejecución de la encuesta donde se da a conocer el uso de la información recaudada y el objetivo del estudio realizado. El principio ético de justicia se consideró en toda instancia del estudio y se ejecutó la confidencialidad respecto a los datos que se adquirieron en la investigación.

En última instancia, los principios éticos de interés propio y no masculinidad aseguran el bienestar de cada empleado voluntario, el respeto por su independencia y evitan daños.

IV. Resultados

4.1 Análisis descriptivo

En este grupo se va a presentar y alizar los resultados obtenidos, siendo procesados mediante el software estadístico IBM SPSS V.25.

Tabla 5

Frecuencias de la variable gestión de recursos humanos y sus dimensiones

DIMENSIONES // VARIABLES	Malo		Regular		Bueno	
	n	%	n	%	n	%
D1: RECLUTAMIENTO	16	16.0%	59	59.0%	25	25.0%
D2: SELECCIÓN	5	5.0%	70	70.0%	25	25.0%
D3: INCORPORACIÓN	0	0.0%	80	80.0%	20	20.0%
D4: CAPACITACIÓN	5	5.0%	75	75.0%	20	20.0%
D5_RETENCIÓN	0	0.0%	59	59.0%	41	41.0%
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	100	100.0%	0	0.0%	0	0.0%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la variable de gestión de recursos humanos se evidencio que el 100% de encuestados es nivel alto 0.0% es regular y 0.0% es bueno, en la dimensión de reclutamiento es de 59.0% es regular, en la dimensión de selección el 70.0% es regular, en la dimensión de incorporación es 0.80% es regular, en la dimensión de capacitación el 75.0% es regular y en la última dimensión que es retención es 59.0% es regular.

Tabla 6

Frecuencias de la variable precariedad laboral y sus dimensiones

DIMENSIONES // VARIABLES	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
D1: TEMPORALIDAD	26	26,0%	62	62,0%	12	12,0%
D2: VULNERABILIDAD	20	20,0%	60	60,0%	20	20,0%
D3: INSUFICIENCIA SALARIAL	24	24,0%	66	66,0%	10	10,0%
D4: DESPROTECCION LABORAL	10	10,0%	84	84,0%	6	6,0%
PRECARIEDAD LABORAL	13	13,0%	83	83,0%	4	4,0%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la variable de Precariedad Laboral se evidencio que el 83% de encuestados es nivel medio, el 13.0% es de nivel bajo y un 4.0% son de nivel alto, en caso de las dimensiones en temporalidad llegaron a 62% nivel medio, en vulnerabilidad llegaron a un 60% nivel medio, en insuficiencia salarial llegaron a un 66.0% de nivel medio y en desprotección laboral llegaron a un 84.0% de nivel medio.

4.1. Contrastes inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión de recurso humano y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022.

Habiéndose aplicado la prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov porque los datos y observaciones son mayores de 50, y se decide utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman porque mide la relación de ambas variables.

Tabla 7

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de la ‘gestión de recursos humanos’ y la ‘precariedad laboral’ en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN RH	0.106	100	0.008
PRECARIEDAD LABORAL	0.13	100	0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Prueba de correlación entre 'gestión de recursos humanos' y la 'precariedad laboral' en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022.

		Correlaciones		
		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DE	PRECARIEDAD LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1	-0.03
		Sig. (bilateral)		0.769
		N	100	100
	PRECARIEDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	-0.03	1
		Sig. (bilateral)	0.769	
		N	100	100

Fuente: Elaboración propia

Dado el valor de $p \leq 0,05$, no es significativo ($\leq 0,769$) por lo tanto la hipótesis nula se acepta.

Hipótesis específicas

H1.1. Existe relación significativa entre reclutamiento y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos 2022.

H1.0. No existe relación significativa entre reclutamiento y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos 2022.

H2.1. Existe relación significativa entre la selección y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022.

H2.0. No existe relación significativa entre la selección y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022.

H3.1. Existe relación significativa entre la incorporación y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022.

H3.0. No existe relación significativa entre la incorporación y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022.

H4.1. Existe relación significativa entre capacitación y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022.

H4.0. No existe relación significativa entre capacitación y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022.

H5.1 Existe relación significativa entre la retención y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022.

H5.0. No existe relación significativa entre la retención y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022.

Prueba de correlación Rho Spearman entre las dimensiones de la variable “Gestión de recursos humanos” y la variable de “Precariedad laboral”

Habiéndose aplicado la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov porque los datos y observaciones son mayores de 50, y se decide utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman porque mide la relación de ambas variables; obteniendo los siguientes resultados:

Prueba de Rho de Spearman para medir la relación entre las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos y la variable precariedad laboral respecto a los trabajadores de una clínica privada de Iquitos 2022.

Tabla 9

Rho de Spearman	Correlaciones	D1: RECLUTAMIENTO	D2: SELECCION	D3: INCORPORACION	D4: CAPACITACION	D5: RETENCION	PRECARIEDAD LABORAL
D1: RECLUTAMIENTO	Coeficiente de correlación	de 1.000	,506	0.111	,372	-0.130	0.141
	Sig. (bilateral)		0.000	0.273	0.000	0.196	0.163
	N	100	100	100	100	100	100
D2: SELECCIÓN	Coeficiente de correlación	de ,506	1.000	,322	,645	-0.104	0.043
	Sig. (bilateral)	0.000		0.001	0.000	0.303	0.670
	N	100	100	100	100	100	100
D3: INCORPORACIÓN	Coeficiente de correlación	de 0.111	,322	1.000	,300	0.136	-0.172
	Sig. (bilateral)	0.273	0.001		0.002	0.176	0.087
	N	100	100	100	100	100	100
D4: CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	de ,372	,645	,300	1.000	0.133	-0.065
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.002		0.189	0.500
	N	100	100	100	100	100	100
D5: RETENCIÓN	Coeficiente de correlación	de -0.130	-0.104	0.136	0.133	1.000	0.028
	Sig. (bilateral)	0.196	0.303	0.176	0.189		<u>0.785</u>
	N	100	100	100	100	100	100
PRECARIEDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	de 0.141	0.043	-0.172	-0.065	0.028	1.000
	Sig. (bilateral)	0.163	0.670	0.087	0.518	0.785	
	N	100	100	100	100	100	100

Como resultado se obtuvo que en la primera dimensión de reclutamiento se acepta la hipótesis nula porque tiene un ($p=0.163 \geq 0.05$), respecto a la segunda dimensión de precariedad laboral se muestra un resultado que evidencia que no se encontró significancia estadística, porque el valor hallado fue mayor al valor de referencia ($p= 670 \geq 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula, en la tercera dimensión que es incorporación también se acepta la hipótesis nula porque su valor es de ($p=0.087 \geq 0.05$), en la cuarta dimensión es capacitación en el cual su significancia es aceptable, se acepta la hipótesis nula con ($p=0.500 \geq 0.05$), en la quinta dimensión que es retención encontramos una hipótesis nula con un ($p=0.785 \geq 0.05$), concluyendo que gestión de recursos humanos y precariedad laboral tienen una significancia nula.

V. DISCUSIÓN

La investigación realizada sobre el problema no encontró ninguna investigación previa sobre la relación entre las variables, sin embargo, la meta u objetivo general es determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la precariedad laboral en los trabajadores de una clínica privada de Iquitos, 2022, resultados en la hipótesis nula porque obtuvieron En el nivel de significancia $p = 0.769 \geq 0.05$ (ver Tabla 8) después de confirmar los resultados conduce a la aceptación de la hipótesis nula. Se ha realizado una búsqueda minuciosa del contexto nacional e internacional, no resultando en estudios relevantes que contengan dos variables de GRH y precariedad laboral; Por lo tanto, podemos afirmar que este estudio es nuevo y representa un punto de partida para futuros estudios que se realizarán, en lo que respecta a la gestión de recursos humanos y la incertidumbre, como dos variables, y esto es muy importante para cada entidad, ya sea privada o pública. La gestión de los recursos humanos es un área de gran importancia para toda organización, sobre todo porque es fundamental en el contexto de la mejora continua, que se refleja en el desempeño y eficacia de la organización, y por tanto, este desarrollo es dinámico, importante y sutil , todo lo cual depende de la cultura de cada estructura, las agencias operan y gestionan de diferentes formas, y dicho esto,

hay que hacerlo con más robustez desde el punto de vista ambiental, comercial, técnico y más en los procesos que permitan métricas. establecerse para aumentar la integridad y el progreso. La organización está encaminada a mantener la seguridad y confianza de sus usuarios (Flores, 2019).

En el caso de precariedad laboral que aqueja a los colaboradores de las instituciones, las condiciones que se presentan en el ámbito de labor y de trabajo se han transformado no muy favorablemente en los últimos veinte años, y estos cambios se deben por lo general al desarrollo tecnológico en base a la informática, los sistemas de las telecomunicaciones y por consiguiente la afirmación de los procesos de la interconexión mundial, también conocida como globalización, en estudios ya realizados de precariedad laboral encontramos que Fernández (2016) indicó que, la precariedad laboral es la situación presente que experimentan los trabajadores manuales o intelectuales por diversas razones, y que manifiestan constantemente escases de seguridad, incertidumbre y ausencia de garantía en su situación en el trabajo que desempeñan. Hernández (2016) definió como precariedad laboral a las malas condiciones laborales, que se grafican como subempleo y desempleo en la persona humana, también se dice que es la escases de seguridad y la escases de garantía de las condiciones sociales y económicas mínimas necesarias para una convivencia digna como las condiciones básicas de la canasta familiar, en mi opinión la gestión de recursos humanos tiene como objetivo contar con un personal apto y calificado que ellos sean bien remunerados, que puedan buscar una máxima cantidad de rendimiento, beneficios y estatuir las funciones con el fin de que cada empleador de dicha entidad pueda ejecutar su trabajo de una manera favorable y cumpliendo con los objetivos de la entidad, así consiguiendo evitar la precariedad laboral, ya que esto influye en el rendimiento del colaborador, afectando su salud física y mentalmente del trabajador.

Respecto a los objetivos específicos, en el primer objetivo se propuso determinar la relación significativa entre reclutamiento y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos 2022, obtuvieron un valor de $p = 0.163 \geq 0.05$ resultados que conllevaron a aceptar la hipótesis nula, determinando que el reclutamiento y a precariedad laboral no tienen relación alguna, con respecto al reclutamiento para Armijos et al. (2019). El empleo es una actividad común donde hay un aumento en los ingresos del empleado; Por

lo tanto, está vinculado a una invitación para unirse; Sin embargo, para Dessler y Varela (2011), el reclutamiento significa crear anuncios que promuevan nuevos puestos de trabajo que deben ser incluidos por una organización privada o pública, de acuerdo con sus planes u objetivos establecidos por la organización. Dependiendo del puesto a cubrir y de los recursos humanos disponibles, estos métodos pueden ser más efectivos en algunos casos que en otros. Este reclutamiento puede ser interno cuando la entidad reubica o rota sus empleados conforme a sus habilidades o requerimientos, ahorrando tiempo y dinero, mejorando su clima laboral y como el trabajador ya conoce el lugar de trabajo le es más fácil su incorporación y requerirá menos tiempo, por otro lado el reclutamiento externo laboral se realiza buscando personas ajenas a la instalación que tienen ciertas características y habilidades requeridas para el trabajo, no obstante tiene ciertas desventajas como el tiempo que se requiere para la selección y disconformidad de algunos colaboradores por romper sus expectativas de ascender a cargos nuevos, y el reclutamiento mixto laboral cuando se realiza una convocatoria a postulantes en los casos anteriores, lo cual conlleva a realizar un buen reclutamiento laboral para no generar disconformidad del colaborador causando insatisfacción laboral.

Considerando que no se ha encontrado antecedentes entre la variables de estudio, pero que de alguna manera éstas se encuentran inmersas en los trabajos previos, es que se refuta con lo que concluye Rojas (2002) quien señala que el proceso de selección siempre implica un esfuerzo y una inversión, ya sea como el dinero y el tiempo invertido, si se cometiera algún error durante estos procesos tendrían consecuencias no agradables para todos los involucrados, causando disminución económica dentro de la institución.. Por tanto, no necesariamente el proceso de selección implica que definitivamente se podrá tener precariedad laboral porque el colaborador puede no tener todo el perfil, pero con un adecuado proceso de inducción y capacitación en los aspectos débiles puede tener un buen desempeño profesional que no causa precariedad laboral.

Asimismo se apreció los resultados del segundo objetivo, la posible relación significativa entre la selección y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022; obtuvieron un valor de $p = 0.670 \geq 0.05$, esto significa que la hipótesis nula se acepta, en conclusión, no tiene relación esta

segunda hipótesis, cabe resaltar que no se encontraron antecedentes del estudio gestión de recursos humanos y elección, sin embargo se hallaron estudios referente a al tema y conceptos como; el proceso de selección siempre conlleva a un esfuerzo y a una inversión, ya sea de dinero como también de tiempo, si ocurre algún error en este proceso tiene futuras consecuencias que, además de ser fastidiosos para todos los involucrados, causan finalmente un daño económico para la institución. Las instituciones seleccionan e integran un número suficiente de personas calificadas, con el propósito de amortizar sus necesidades, todo esto con una correcta y oportuna selección de los aspirantes más capaces, consiguiendo el capital humano justo y necesario para el crecimiento actual y futuro de las actividades de la institución, por todo ello , la selección debe ser flexible y ajustable, así como a las necesidades de la institución como a la situación real en la que se encuentre el mercado laboral. La Caja Nacional de Salud Regional Cochabamba se constituye en la tercera Regional más importante del país, el desarrollo acelerado del número de asegurados y beneficiarios a quienes son atendidos a diario , no solo es por el crecimiento de la población, sino también debido al incremento de migración interna que sucede en el país, existiendo una alta demanda del uso de laboratorio permitiendo elaborar esta propuesta de estudio “Diseño de un sistema de reclutamiento y selección del personal para el área de laboratorio del hospital obrero” que propone Rojas (2022), por tanto la selección es un trabajo muy importante de la gestión de recursos humanos, ya que por la toma de las decisiones de una selección buena o mala dependerá del futuro de la institución, influyendo de esta manera la precariedad laboral en los colaboradores de dicha entidad. Sin embargo, existen casos como el encontrado en la presente investigación en donde la selección no guarda relación con la precariedad laboral porque en la clínica privada respetan el perfil de puesto, pero son otros factores que al parecer están indicando que no existe dicha relación; estos factores pueden ser internos o externos al colaborador.

De igual manera, en el tercer objetivo, que es determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre la asociación y la inestabilidad entre los trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022. Como resultado, los precios $p = 0.087 \geq 0.005$ nos muestran que la hipótesis nula es aceptable con la aceptación de ninguna relación Estadísticamente significativa entre la segunda

variable y el grupo. No se encontraron antecedentes de la variable gestión de calidad e incorporación, pero se halló estudios similares como el estudio de Jaime-Barón et al. (2022) en el cual propusieron una investigación que consistió en elaborar, determinar fases, en la cual buscaban ver los procedimientos establecidos en la institución para la adecuada incorporación y retención de un nuevo colaborador para ello como primera medida se realiza en el concepto del “sistema de acogida” o de “incorporación del personal”, con grandes fuerzas teorías propuestas por distintos autores, nos dicen que la incorporación es el proceso de presentar a los nuevos colaboradores dentro de la institución. Este concepto no se basa solo en la presentación del primer día de trabajo si no va más allá de eso, muchas instituciones consideran que este proceso empieza desde que firma el contrato hasta que termina el periodo de prueba, dicen que tiene como objetivo hacer sentir a los colaboradores bien recibidos y que se integran rápidamente al grupo de trabajo, tienen que conseguir que se relacionen fácilmente y hacer contactos con todas las áreas de la institución, los nuevos empleados deben de recordar su primer día de trabajo con satisfacción e impresiones buenas de la institución.

Se dice que tienen fases adecuadas para un buen proceso de incorporación; como la fase de preparación que se inicia antes del primer día de trabajo, debe ser muy importante que el colaborador no obtenga ansiedad, también tenemos la fase de preparación, la fase de orientación y la fase de integración, todas estas fases ayudaran a una buena incorporación del colaborador en la institución, también Sánchez & García (2017), con su estudio realizado nos dice que la gestión del talento humano es como una actividad humana, viene a ser un elemento que no se puede pasar por alto en el mundo de cada institución y que una adecuada incorporación llevara al éxito a las instituciones de este nuevo siglo moderno ya que todo esto implica la capacidad de integrar a los colaboradores en los proyectos y objetivos de cada institución, por lo tanto cabe resaltar que la incorporación se encuentra dentro de uno de los requisitos primordiales que realiza gestión de recursos humanos en cada institución y teniendo conocimiento que con las fases mencionadas anteriormente no nos da una relación directa con la precariedad laboral. Por tanto, no necesariamente el proceso de incorporación implica que definitivamente se podrá tener precariedad laboral porque el colaborador pueda

que no haya tenido una buena incorporación, pero con un adecuado proceso de inducción y capacitación en los aspectos débiles y requeridos de la institución puede tener un buen desempeño profesional sin causar precariedad laboral.

Según el cuarto objetivo, fue ver si existe relación significativa entre capacitación y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022, obteniendo como resultado un valor $p = 0.500 \geq 0.005$, el cual nos indica que se acepta la hipótesis nula, no existe relación entre la segunda variable y la capacitación, no se encontraron antecedentes con la variable gestión de recursos humanos y capacitación; pero, sí se halló estudios similares como el de Huacón & Encalada (2021) que tuvieron como concepto de capacitación al cambio continuamente de mejoras en la institución, nos dice que el comportamiento de los colaboradores da hincapié a nuevas reformas y capacitaciones hacia el colaborador con el fin de alcanzar los objetivos de la institución, todo esto enlazados con las capacidades y habilidades que requiere el puesto, la adecuada orientación aspira ayudar a los colaboradores a utilizar sus principales habilidades para que puedan conseguir el éxito personal e institucional, para tener éxito en cualquier entidad, se requieren personas expertas, diligentes, capaces, emprendedoras y dispuestas a correr riesgos; las personas son las que hacen que las cosas sucedan, las que dirigen las instituciones e entidades privadas o públicas (Coronel, 2010) En este entorno, la capacitación y el desarrollo del personal son indispensables, actualmente las entidades más exitosas invierten en capacitación para obtener un rendimiento garantizado y eficaz de sus colaboradores; pues para ellas la capacitación no es un gasto, sino una inversión, que produce beneficios a largo plazo y directos a los usuarios. (Chiavenato I., 2010). Él nos dice que una buena gestión del talento humano consiste en capacitar y lograr el aprendizaje grupal, lo cual incrementa valor, sustentabilidad y los colaboradores se especializaran en labores de alto rango, con más precisión con menos riesgo de manejo de herramientas, llevando el crecimiento de la entidad (Segredo, 2016). Por lo tanto, la capacitación es un factor importante para algunos autores y relevante para otros en cada institución y nos dan a conocimiento que si se realiza constantemente podría influenciar en la precariedad laboral considerando que se deben realizar otros estudios previos para obtener más información de estos conceptos.

Finalmente se analizó en el quinto objetivo, si existe relación significativa entre la retención y precariedad laboral en trabajadores de una clínica privada, Iquitos, 2022, que se obtuvo como resultado un valor $p = 0.785 \geq 0.005$, y este resultado nos indica que la hipótesis nula es aceptable, no existe relación de la precariedad laboral y la retención, no se encontró estudios de las variable precariedad laboral y retención pero si se halló estudios de conceptos teóricos de retención, como, según (Hilario, 2018; Rivera, 2019). Nos dice que la retención de colaboradores, viene a ser la perspectiva de poder quedarse en la institución por un lapso de tres a cinco años, con la posibilidad de cambiar de trabajo pasado ese lapso de tiempo, por lo que se visualiza en la institución es si se tiene posibilidad de crecer profesionalmente como primera instancia o no, antes de analizar ofertas externas, en este punto la retención permite que el colaborador coloque como primera opción a la institución, asumiendo de que el mismo es importante, de lo contrario, buscarán mejores oportunidades laborales que le son más atractivas, incluso romper con el vínculo laboral antes de su termino de contrato (Hilario, 2018; Rivera, 2019).

Por lo tanto se observó que la necesidad de establecer buenas prácticas de gestión de recursos humanos resulta crítico indagar nuevas modalidades que mitiguen indicadores de la necesidad de la retención, porque esto pueden generar compromiso deseables y no deseables en el colaborador disminuyendo o aumentando su potencial de labores y compromiso con la institución, se necesitan realizar nuevos estudios experimentales para poder llegar a través de un buen análisis que gran importante es la retención y los otros factores ya mencionados anteriormente que influyen con la precariedad laboral, los conceptos mencionados exploran la influencia de factores del reclutamiento, selección, incorporación, capacitación y retención de personal frente a la precariedad laboral en cual deberían de realizarse estudios más a profundidad y experimentales para fortalecer el estudio ya presentado o refutar los resultados obtenidos según los datos del ámbito de estudio, resaltando que esta investigación fue realizado solo en una institución privada y no generaliza a otras entidades, las variables de gestión de recursos humanos y precariedad laboral no tienen relación, sin embargo este estudio no engloba a todas las instituciones mucho menos se confirma que esta hipótesis sea definitiva ya que no encontraron antecedentes y se sugiere realizar otros estudios más profundos.

VI. CONCLUSIONES

Primero: No existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y precariedad laboral en los trabajadores de una clínica privada de Iquitos, 2022 su grado de significancia es $p=0.769 \geq 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Segundo: No existe relación significativa entre GGHH reclutamiento y precariedad laboral en los trabajadores de una clínica privada de Iquitos, 2022 su grado de significancia es $p = 0.163 \geq 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Tercero: No existe relación significativa entre GGHH selección y precariedad laboral en los trabajadores de una clínica privada de Iquitos, 2022 su grado de significancia es $p = 0.870 \geq 0.05$. por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Cuarto: No existe relación significativa entre GGHH incorporación y precariedad laboral en los trabajadores de una clínica privada de Iquitos, 2022 su grado de significancia es $p = 0.500 \geq 0.05$. por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Quinto: No existe relación significativa entre GGHH capacitación y precariedad laboral en los trabajadores de una clínica privada de Iquitos, 2022 su grado de significancia es $p = 0.785 \geq 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Sexto: No existe relación significativa entre GGHH retención y precariedad laboral en los trabajadores de una clínica privada de Iquitos, 2022 su grado de significancia es $p = 0.785, \leq 0.05$. por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se sugiere que la dirección de la clínica en coordinación de los gestores debe mejorar el personal de gestión de recursos humanos de la clínica privada con el fin de encontrar la causa de precariedad laboral.

Segundo: Se recomienda al departamento de gestión de recursos humanos de la clínica buscar nuevos métodos, programas u estrategias de reclutamiento e incorporación para obtener resultados favorables en beneficio a la institución.

Tercero: Se recomienda brindar capacitaciones, entrenamientos u otros de manera continua para que los colaboradores desarrollen sus habilidades, capacidades y así puedan sentirse comprometidos con la institución brindando lo máximo de sus potenciales.

Cuarto: Se recomienda a los jefes de cada área o departamento que sean comunicativos con sus colaboradores, ya que ello podría ser uno de los factores que conlleva a la precariedad laboral, la falta de comunicación de jefe a personal.

Quinto: Se recomienda que una vez que se haya implementado el plan de mejora se realicen controles, monitoreos, seguimiento de los avances de todo el personal de la institución para así poder llegar a sus objetivos u metas trazadas.

Sexto: Se recomienda a los futuros egresados de esta universidad u otras que se explore la relación entre gestión del recursos humanos y precariedad laboral, con estudios experimentales para fructificar nuestros conocimientos y de otros estas dos variables que se estudiaron.

REFERENCIAS

- Arcaya E. (2021). *Mejora continua de procesos y calidad de vida laboral en el área de recursos humanos del centro de salud previo cercado callao de la provincia constitucional del callao, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88747>
- Ames R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *ECONÓMICAS CUC*, 43(1), 139–152. <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Amable M. (2009). *La precariedad laboral y su impacto sobre la salud. un estudio en trabajadores asalariados en España*. [Tesis de maestría, Universitat Pompeu Fabra]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/7116>
- Arias A., y Ordóñez J. (2018). Factores de precariedad laboral y su relación con la salud de trabajadores en Bolivia. *Revista panamericana de salud pública*, 42(98). <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2018.v42/e98/>
- Brito P., Padilla M., y Rígoli F. (2002). Planificación de recursos humanos y reformas del sector salud. *Revista panamericana de salud pública* 16(4). <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v8n1-2/3003.pdf>
- Bustos, V., Villarroel, G., Ariza, F., Guillou, M., Palacios, I., Cortez, L., Cañizares, R., Núñez, M., & Huamán, L. (2015). Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76, 49-55. <https://doi.org/10.15381/anales.v76i1.10971>
- Civantos V. (2018). *Mercado de trabajo y temporalidad en el mercado laboral*.

[Tesis de grado, Universidad de Jaén]. Repositorio digital:
<https://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/9472>

Condori Yangali, Jesús Gabriel (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud lima sur, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88436>

Chino Apaza Turpo, A., & Apaza Mamani, R. (2022). La gestión del conocimiento y la retención del talento humano en los docentes de los colegios particulares de Juliaca, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio digital:
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5514>

De Haro A. (2021). *Nuevas tendencias de reclutamiento (reclutamiento 4.0)*. [Tesis de grado, Universidad de Jaén]. Repositorio digital
<https://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/16392>

Durán S., y Martínez H. (2020). Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud: artículo de revisión. *Revista científica arbitrada en investigaciones de la salud gestar*. 3(6), 2-15.
<http://www.journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/19>

Delgado Z., Galindo D., & Tafur M. (2021). *Inequidad y precariedad laboral de la mujer en la inserción al mercado laboral en empresas del sector privado en Colombia* [Tesis de maestría, Universidad de América]. Repositorio digital <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8719>

Fernandini Chávez, J. M. (2022). *Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92092>

Flores L. (2018). *Precariedad laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la dirección de redes integradas de salud lima norte, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20554>

García M. (2021). *Gestión del talento humano de enfermería ante la emergencia sanitaria covid-19 en un hospital público, lima–provincias, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56565>

Galeano, N. (2021). Trabajo estacional y salud laboral: los peligros de la temporalidad en prevención de riesgos laborales y salud ocupacional. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (194), 57-59. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7994373>

Guerrero R. (2022). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas cuc*, 43(1). <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/3224>

Gómez A., Peña E., y Gamboa Y. (2022). Propuesta de un sistema para la gestión estratégica del talento humano en la Universidad Castro Carazo, basada en sus planes de crecimiento y a los ejes claves de atracción, retención y desarrollo, periodo 2020-2021. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Costa Rica]. Repositorio digital <http://hdl.handle.net/11056/23193>

García M. (2021). *Gestión del talento humano de enfermería ante la emergencia sanitaria covid-19 en un hospital público, lima–provincias, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56565>

Gómez M. (2021). *Precariedad laboral y gestión de medidas de bioseguridad en un establecimiento de salud mental, lima 2021*. [Tesis de maestría,

Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70701>

Huacon K. y Encalada M. (2021). La capacitación, activo para alcanzar el desarrollo organizacional y del capital humano en las instituciones públicas: coordinación zonal 5–salud–ecuador. *Revista científica eco ciencia*, 8(5), 19-39.
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/542>

Huamán Parí, J. L. (2022). GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS MICRO REDES DE LA UNIDAD EJECUTORA 405 RED DE SALUD HUAMALIES-2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital
<http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/3272>

Haro J. (2020). *Factores de precariedad laboral y su relación con la salud de trabajadores del Ecuador*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio Digital
<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8320>

Jaime L., Reyes L., y Paredes A. (2022). Diagnóstico del proceso de incorporación (onboarding) de personal en Santiago de tunja. *Pensamiento y acción*, (32)1, 2-19.
https://revistas.uptc.edu.co/index.php/pensamiento_accion/article/view/13699

Jaime L., Reyes L., y Paredes A. (2022). Diagnóstico del proceso de incorporación (onboarding) de personal en Santiago de tunja. *Pensamiento y acción*, (32)1, 2-19.
https://revistas.uptc.edu.co/index.php/pensamiento_accion/article/view/13699

- Jiménez E., y Zúñiga C. (2019). Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 104-114.
<https://pdfs.semanticscholar.org/05f0/76d761c8b504b902c73617eba97884c891d7.pdf>
- Montejo M. (2022). La precariedad del empleo público peruano en la contratación. *Derecho & sociedad*, 1(58), 1-27.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/25300>
- Mahecha Y., Giraldo C., y Suarez D. (2020). La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de salud-ips. *Revista de investigación transdisciplinaria en educación, empresa y sociedad-itees*, 3(3).
<https://revistaseidec.com/index.php/itees/article/view/43>
- Muñoz M. (2022). *Evolución de la gestión del talento humano en el sector salud de Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad Simón Bolívar]. Repositorio digital <https://hdl.handle.net/20500.12442/10137>
- Montañez Julio, Diaz S., Guerra G. y Reyes H.(2022). Condiciones de empleo y precariedad laboral de los médicos de México: análisis basado en una encuesta nacional. *Cadernos de Saúde Pública* 38(4).
<https://www.scielosp.org/article/csp/2022.v38n4/es042321/es/>
- Murillo J., Mendoza P., Rojas L., Huamán L., Peralta F., Riega P. & Escobar S. (2021). Cambios en la densidad de recursos humanos en salud durante la epidemia de covid-19 en el Perú, abril-agosto 2020. *Anales De La Facultad De Medicina*, 82(1).
<http://dx.doi.org/10.15381/anales.v82i1.20822>

Novoa W., Ordoñez Y. (2019). Condiciones de empleo, trabajo y precariedad en una muestra de trabajadores de salud en Villavicencio. [Tesis de Maestría, Universidad Santo Tomas]. <http://hdl.handle.net/11634/19062>

Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Recursos humanos para la salud, para todas las personas, en todos los lugares*. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=42273&lang=es

Paredes Rojas, K. D. P. (2021). Gestión del talento humano y calidad de atención del personal de salud en un Establecimiento del primer nivel de atención, Lima-2021.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67398/Paredes_RKDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paniagua D. (2022). Gestión de recursos humanos y calidad de servicio administrativo de la dirección de redes integradas de salud lima norte, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83859>

Palma C., Vives A., Gimeno D., Rojas M., y Benavides F. (2022). Medida de la precariedad laboral en Centroamérica: propiedades psicométricas en base a la II Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(3), 310-328. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492022000300310&script=sci_arttext&tIng=pt

Polo J. (2022). *Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en un hospital público del ministerio de salud en el año 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82209>

- Polo J. (2022). Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en un hospital público del ministerio de salud en el año 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89094>.
- Ramírez D., Escobar C. Ferrer R., Caqueo A. y Gallardo L. (2022). Rasgo o Estado: Efectos de la Temporalidad de la Ansiedad sobre Medidas de Bienestar. *Psykhé*, 31(1), 1-8. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282022000100103&script=sci_arttext
- Ruiz, L. L. (2022). *La reforma laboral pasa de refilón por los sectores más feminizados*. <https://www.accionculturalcristiana.org/html/revista/r119/119refo.pdf>
- Rodríguez N. (2018). La medición de la precariedad laboral y su impacto en la salud mental de los trabajadores asalariados: revisión sistemática 2007-2018. [Tesis de Maestría, Universidad Rosario]. Repositorio digital: <https://pure.urosario.edu.co/es/publications/la-medici%C3%B3n-de-la-precariedad-laboral-y-su-impacto-en-la-salud-me>
- Rojas M. (2022). *Diseño de un sistema de reclutamiento y selección del personal para el área de laboratorio del hospital obrero*. [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Simón]. <http://ddigital.umss.edu.bo:8080/jspui/handle/123456789/31202>
- Rojas R. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús - Lima, enero 2018*. [Tesis de grado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio digital <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1712>
- Santamaria F., y Frías E. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de

Saucedo J. (2022). *Gestión de recursos humanos y categorización de hospitales del ministerio de salud en la región Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78992>

Soto L. (2019). *Gestión del talento humano y cultura de seguridad del paciente en laboratorio en un hospital público, el agustino, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34153>

Sotomayor M. (2022). *Gestión hospitalaria y gestión de recursos humanos en la calidad de la salud de un centro de Essalud, lima, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83819>

Sotomayor M. (2022). *Gestión hospitalaria y gestión de recursos humanos en la calidad de la salud de un centro de Essalud, Lima, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76955>

Tomalá Villón, H. G. (2022). *Gestión del talento humano del GADM del cantón La Libertad* (Master's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022). [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de amta]. Repositorio digital <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8217>

Tarazona J. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores Centro de Salud San Jerónimo, Cusco 2020*. [Tesis de

Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59551>

Valero E., Utzet M., y Martín U. (2022). ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? *Gaceta Sanitaria*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911121003393>

Valladolid A., y Alarcón M. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud covid-19. *Salud & vida sipanense*, 8(1), 100-108.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/svs/article/view/1602>

Villaruel I. (2021). Gestión del talento humano en el Centro Clínico Los Ángeles, C. A. *Accounting and Management Research*, 1(1), 1–14.
<https://doi.org/10.22209/amr.v1n1a05>

ANEXO 1

Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable gestión de Recursos Humanos

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala
Gestión de recursos humanos	Reclutamiento	(1-8)	Likert
	selección	(9-16)	
	incorporación	(17-23)	
	Capacitación	(24-32)	
	retención	(33-40)	

Operacionalización de la variable Precariedad laboral.

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala
Precariedad laboral	Temporalidad	(1-6)	Likert
	Vulnerabilidad	(7-12)	
	Insuficiencia salarial	(13-18)	
	Desprotección laboral	(19-23)	


Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Gestión de recursos humanos	Respecto a la teoría de gestión de recursos humanos, según Chiavenato (2009), dio a entender que es un grupo de políticas fundamentales y prácticas en la guía y dirección de los puestos gerenciales, todo ello hacia el recurso humano en temas relacionados a la aptitud, el desempeño y otras maneras de mejorar la institución, se tiene puntos muy importantes como es el reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de plan de trabajo	En la primera variable, gestión de recursos humanos se empleó un cuestionario validado por el autor Casma Zárate, Carlos Antonio (2015). consta de 40 ítems los participantes marcaron cada ítem de acuerdo con su criterio con un tiempo de 15 a 20 minutos.	Reclutamiento Selección Incorporación Capacitación Retención	(1-8) (9-16) (17-24) (25-32) (33-40)	Likert
				(1-6)	

Precariedad laboral	Fernández (2016) indico que es la situación presente que experimentan los trabajadores manuales o intelectuales por diversas razones, y que manifiestan constantemente falta de seguridad, incertidumbre y ausencia de garantía en su situación en el trabajo que desempeñan.	Precariedad laboral, se empleó un cuestionario validado por el autor Rubio Campos Jesús (2014), consta de 23 ítem, los participantes marcaron cada ítem de acuerdo a su criterio, con un tiempo de 15 a 20 minutos.	Temporalidad Vulnerabilidad Insuficiencia salarial Desprotección laboral	(7-12) (13-18) (19-23)	Likert
---------------------	---	---	---	--------------------------------------	--------

ANEXO 3


DRIVE ENCUESTA ENLACE

CUESTIONARIO GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

[10:22 p. m., 13/7/2022] ELIDA TURPO 

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdCWUti1NZHiSGBtLBvVqMI8oSYWR2jAQ0A-7dK9VfYFY_WyQ/viewform?usp=sf_link

CUESTIONARIO PRECARIEDAD LABORAL

[10:22 p. m., 13/7/2022] ELIDA TURPO :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdqevlXbra--NxZ3HuHqESTw-EFQUUz5Nb-nO_8BTyh9Hh7iw/viewform?usp=sf_link

7. VULNERABILIDAD

¿Usted percibe que hay degradación de las condiciones de trabajo por precariedad laboral?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

8. ¿Ha experimentado vulnerabilidad en su calidad de vida profesional al tener que ir de un servicio a otro servicio?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

9. ¿Existen condiciones insalubres en los lugares donde labora, lo que incrementa el riesgo para su seguridad física?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

10. ¿Percibe precariedad vulnerabilidad insalubres y con riesgo para la seguridad física y de salud?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

11. ¿Hay degradación de las condiciones de trabajo, por la competencia desleal que se incrementa día a día?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

12. ¿La demanda laboral que existe para el personal es suficiente?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

16. ¿Lo que gana mensualmente cubre sus intereses de seguir capacitándose como profesional?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

17. ¿Lo que gana mensualmente le alcanza para cubrir sus gastos en salud y la de sus familiares?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

3. ¿Le es fácil adquirir una vivienda trabajando como personal de salud para su institución?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

13. INSUFICIENCIA SALARIAL

¿Los niveles salariales se encuentran por debajo del mínimo necesario para tener alimentación adecuada?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

14. ¿La institución en la que labora le ofrece la posibilidad de ascender en cargos y mejorar su remuneración?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

15. ¿La remuneración que recibe el personal de salud alcanza para cubrir sus necesidades básicas?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

27. ¿El área de personal realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

28. ¿Se desarrolla el talento de los trabajadores?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

29. ¿Los trabajadores participan en los programas de desarrollo de capacidades y habilidades?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

30. ¿Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

31. ¿Se llevan a cabo acciones para la realización del plan de capacitación?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

32. ¿La capacitación está de acorde a las necesidades de los puestos de trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

19. PROTECCIÓN LABORAL

¿Usted cree que existe desprotección laboral por parte del estado peruano?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

20. ¿La institución en la que labora cuenta con suficiente personal de salud para cumplir con las metas trazadas?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

21. ¿Percibe que existe debilidad de la protección sindical por parte de su organización?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

22. ¿Existe protección social por parte de su empleador?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

23. ¿El ministerio de Salud supervisa que sus condiciones laborales sean las adecuadas?

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google

Formularios

33. RETENCIÓN DEL RECURSO HUMANO

¿Se motiva permanentemente al trabajador?

Marca solo un óvalo.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

34. ¿Percibe Ud. que se busca mantener un alto potencial en los trabajadores?

Marca solo un óvalo.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

35. ¿Se le brinda beneficios sociales?

Marca solo un óvalo.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

36. ¿Se utiliza incentivos y un adecuado sueldo que responde a sus expectativas profesionales?

Marca solo un óvalo.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

37. ¿Las personas con quien trabaja poseen características que Ud. esperaba encontrar?

Marca solo un óvalo.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

38. ¿La relación laboral donde Ud. interactúa es buena?

Marca solo un óvalo.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

ANEXO 4

DATOS PROCESADOS DEL EXCEL

The image shows a screenshot of an Excel spreadsheet application. The title bar at the top indicates the file name is "BASE DE DATOS B4 ELGA". The ribbon menu at the top includes "Archivo", "Inicio", "Insertar", "Disposición de página", "Fórmulas", "Datos", "Revisar", "Vista", "Ayuda", and "Nóro Pro 9". A search bar is located in the top right corner. The main area of the spreadsheet is filled with a grid of data, which appears to be a list of records with multiple columns. The text in the cells is too small to be legible. The spreadsheet is displayed on a screen, with a dark border visible on the left and bottom edges.