

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD**



**TESIS**

**Influencia de la selección del personal en el desempeño laboral  
del personal del hospital provincial de Acobamba – Huancavelica  
2019**

**Para optar** : El Grado Académico en Maestro en Ciencias de la Salud. – Mención: Gestión en Servicios de Salud

**Autor** : Bach. Tello Enriquez Tony Edmundo

**Asesor** : Dra. Velasquez Ledesma Carmela Haydee

**Línea de investigación Institucional** : Salud y Gestión de la Salud

**Fecha de inicio / término** : Setiembre 2019 / Mayo 2021

**Huancayo – Perú**  
**2023**

## JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Dr. Aguedo Alviño Bejar Mormontoy  
Presidente



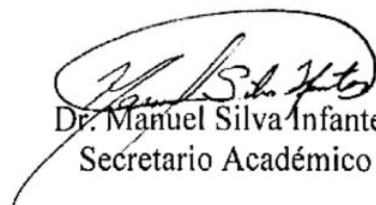
Dr. Juan Manuel Sánchez Soto  
Miembro



Dr. Washington Manuel Ordoñez Hospinal  
Miembro



Ph.D. Carlos Enrique Quispe Eulogio  
Miembro



Dr. Manuel Silva Infantes  
Secretario Académico

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres por brindarme la existencia, y en ellos la capacidad de superación y desearme lo mejor en cada paso por este camino difícil y arduo de la vida. Gracias por su apoyo incondicional.

Tony Edmundo

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios por la fortaleza que me brindó para llevar a cabo este trabajo.

Mi gratitud y agradecimiento a mi asesora de tesis y familia; por el apoyo, guía y recomendaciones para elaborar este trabajo de investigación.

Autor



## UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES Escuela de Posgrado

### CONSTANCIA

#### DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO Y TURNITIN

La Dirección de la Escuela de Posgrado, hace constar por la presente, que la Tesis titulada:

**Influencia de la selección del personal en el desempeño laboral del personal del hospital provincial de Acobamba – Huancavelica 2019**

**Cuyo autor : BACH. TONY EDMUNDO TELLO ENRIQUEZ**

**Asesor : Dra. Carmela Haydee Velasquez Ledesma**

Que fue presentado con fecha 02.05.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 03.05.2023 con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- |                                     |                                       |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Excluye bibliografía                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Excluye citas                         |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Excluye cadenas menores a 15 palabras |
| <input type="checkbox"/>            | Otro criterio (se excluyeron fuentes) |

Dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 25%**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 25%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 03 de mayo de 2023



*Dr. Aguedo Albino Bejar Mormontoy*  
Director de la Escuela de Posgrado

964256181 - 064232776

[direccion\\_ep@upla.edu.pe](mailto:direccion_ep@upla.edu.pe)

Av. Giraldez N° 741  
Huancayo - Junín



## CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
CONTENIDO .....	vi
CONTENIDO DE TABLAS .....	ix
CONTENIDO DE FIGURAS .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii
CAPÍTULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2 Delimitación del problema.....	21
1.3 Formulación del problema .....	21
1.3.1 Problema general .....	21
1.3.2 Problemas específicos.....	21
1.4 Justificación .....	21
1.4.1 Social .....	21
1.4.2 Teórica .....	22
1.4.3 Metodológica .....	22
1.5 Objetivos .....	23
1.5.1 Objetivo general .....	23

1.5.2 Objetivos específicos .....	23
CAPÍTULO II .....	24
MARCO TEÓRICO .....	24
2.1 Antecedentes .....	24
2.1.1. NACIONALES .....	24
2.1.2. INTERNACIONALES .....	25
2.2 Bases teóricas .....	27
2.2.1. Selección del personal .....	27
2.3 Marco conceptual .....	37
CAPÍTULO III .....	40
HIPÓTESIS .....	40
3.1 Hipótesis general .....	40
3.2 Hipótesis específica .....	40
3.3 Variables .....	40
CAPÍTULO IV .....	41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	41
4.1 Metodología de investigación .....	41
4.2 Tipo de investigación .....	41
4.3 Nivel de investigación .....	41
4.4 Diseño de investigación .....	42
4.5 Población y muestra .....	42
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	44
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	46
4.8 Aspectos éticos de la investigación .....	47

CAPÍTULO V .....	49
RESULTADOS .....	49
5.1 Descripción de resultados .....	49
5.2 Contratación de hipótesis .....	57
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	62
CONCLUSIONES .....	66
RECOMENDACIONES .....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	69
ANEXOS .....	75



## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Profesionales de la salud del MINSA y Gobiernos Regionales según departamento, Perú 2017.....	16
Tabla 2 Distribución de la frecuencia relativa de las razones por las cuales la población sin seguro no acude a centros o establecimientos de salud .....	19
Tabla 3 Distribución de la frecuencia relativa de las razones por las cuales la población con seguro no acude a centros o establecimientos de salud .....	19
Tabla 4 Criterio de confiabilidad de valores .....	45
Tabla 5 Resumen de procesamiento de datos .....	45
Tabla 6 Alfa de Cronbach .....	45
Tabla 7 Frecuencia de la variable Selección de personal.....	49
Tabla 8 Frecuencia de la variable Desempeño Laboral .....	50
Tabla 9 Frecuencia de la dimensión Factores Conductuales .....	52
Tabla 10 Frecuencia de la dimensión Factores Operativos.....	53
Tabla 11 Análisis con la variable Selección de personal .....	54
Tabla 12 Análisis con la variable Desempeño Laboral.....	54
Tabla 13 Análisis con la variable Selección de personal .....	55
Tabla 14 Análisis con la variable Desempeño Laboral.....	56
Tabla 15 Contrastación de la hipótesis general.....	57
Tabla 16 R <sup>2</sup> del modelo de investigación.....	58
Tabla 17 Contrastación de hipótesis específica 1 .....	59
Tabla 18 R <sup>2</sup> del modelo de investigación .....	60
Tabla 19 Contrastación de hipótesis específica 02 .....	61
Tabla 20 R <sup>2</sup> del modelo de investigación.....	61

## CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Profesionales de la salud del MINSA y Gobiernos Regionales según condición laboral, Perú 2017.....	16
Figura 2 Reclamos fundados según origen del reclamo, 2017.....	18
Figura 3 Dimensiones del Reclutamiento de personal.....	28
Figura 4 Dimensiones del proceso de Selección de personal .....	32
Figura 5 Frecuencia de la variable Selección de personal .....	50
Figura 6 Frecuencia de la variable Desempeño Laboral .....	51
Figura 7 Frecuencia de la dimensión Factores conductuales .....	52
Figura 8 Frecuencia de la dimensión Factores Operativos .....	53

## RESUMEN

El presente estudio analizó la problemática existente sobre la selección de personal y el desempeño laboral de una institución hospitalaria, es así su objetivo fue establecer la influencia entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica en el año 2019. La población de análisis fue de 120 trabajadores de la institución, la muestra utilizada fue de 100 trabajadores. El estudio fue de tipo básico, hipotético deductivo, con un diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional; para la obtención de datos se aplicó un cuestionario de tipo Likert. Los resultados hallados muestran que el valor de sig. bilateral es 0.000, siendo éste menor que 0.05% indicando que existe una influencia significativa entre las variables selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores del centro hospitalario. Existe también una influencia frugal de la variable selección de personal en ambas dimensiones del desempeño laboral (factores conductuales y factores operativos). Se concluye que independientemente del sexo o del régimen de contratación laboral, la selección de personal es “regular” en los trabajadores y que el desempeño laboral puede variar entre regular o alto. Se recomienda que la demostrada influencia puede servir para mejorar las estrategias de reclutamiento y selección y obtener mayor productividad de los trabajadores.

Palabras clave: Reclutamiento, selección de personal, desempeño laboral, factores conductuales, factores operativos, régimen de contratación.

## **ABSTRACT**

The present study analyzed the existing problem on personnel selection and work performance of a hospital institution, so it aimed to establish the influence between personnel selection and work performance of the staff of the Provincial Hospital of Acobamba - Huancavelica in 2019. The population of analysis was 120 workers of the institution, the sample used was 100 workers. The research was basic, hypothetical-deductive, with a non-experimental design of cross-sectional and correlational level; a Likert-type questionnaire was applied to obtain data. The results found show that the bilateral sig. value is 0.000, which is less than 0.05%, indicating that there is a significant influence between the variables personnel selection and the work performance of the hospital workers. There is also a frugal influence of the personnel selection variable on both dimensions of job performance (attitudinal factors and operational factors). It is concluded that regardless of gender or employment status, personnel selection is regular in workers and that job performance can vary between regular or high. It is recommended that the demonstrated influence can be used to improve recruitment and selection strategies and obtain higher worker productivity.

Key words: Recruitment, personnel selection, job performance, attitudinal factors, operational factors, hiring regime.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente en el Perú existe 12.8 médicos por cada 10000 personas, un resultado que se sitúa por debajo de la media que exige la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que son 33. Este problema de falta de personal es traído desde años tras y afecta principalmente a zonas alejadas y a personas de extrema pobreza.

El desempeño laboral en el sector salud, por otro lado, es cuestionable por los pacientes y usuarios del sistema de salud debido a que existen factores que dificultan la correcta distribución de personal y existe poca inversión en equipo médico, ocasionando insatisfacción en personal trabajador y pacientes atendidos. En muchos casos el problema radica también en la gestión que tiene la alta dirección de las redes de salud y de los órganos de recursos humanos, que muchas veces se ven condicionados por los partidos políticos y no respetan a cabalidad las convocatorias y procesos de selección.

Los procesos de reclutamiento y selección de personal podrían verse condicionado por temas políticos, sin embargo, las oficinas de recursos humanos del sector salud, así como los jefes de las unidades médicas son los responsables de decidir la calidad del personal ingresante

Se deriva de esto el siguiente problema: ¿Cómo influye la selección del personal en el desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019?

El presente estudio justifica su elaboración analizando un determinado sector social de la población, el personal del Hospital Provincial de Acobamba y busca dar

una solución al problema del desempeño laboral cuestionable de los mismos que se ve reflejado en los pacientes que acuden al centro hospitalario. A fin de conocer cuáles son las formas de reclutamiento y selección que posteriormente son consecuencia de la forma de trabajo y consecuentemente la satisfacción de los usuarios,

Es así que, académicamente, se procura utilizar la bibliografía existente de nivel nacional e internacional para emplearla a casos particulares. Por ende, el objetivo de la presente investigación es determinar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019.

La presente investigación inicia su estructura con un primer apartado que describe el contexto y los desafíos afrontados, los objetivos que se desea conseguir y la justificación social, teórica y metodológica. El segundo apartado expone las bases teóricas que apoyan la investigación, las referencias nacionales e internacionales y el marco conceptual. Las hipótesis son presentadas en el tercer apartado junto a las variables en estudio. El cuarto apartado describe la metodología de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento de los mismos.

Los dos últimos apartados describen, analizan y discuten los resultados obtenidos; finaliza con las conclusiones de la investigación, recomendaciones pertinentes, bibliografía y los anexos.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

Según el Ministerio de Salud (MINSA) <sup>(1)</sup>, al 2018, el promedio de profesionales de la salud por cada 10000 personas en el Perú es de 31.9; de este resultado tenemos que existen 12.8 médicos, 14.1 enfermeras y 5.0 obstetras respectivamente, un resultado que está debajo del estándar de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que debería ser 33 médicos por cada 10000 habitantes. Siendo un reto pendiente que el Perú afronta hace muchos años, en especial esta brecha afecta a la población en extrema pobreza y de zonas rurales, ya que es menos personal para atención.

A pesar de que exista cierta cantidad de médicos para un número determinado de personas, la distribución de éstos también es un problema, por ejemplo, existen regiones como Loreto que solo cuentan con 6.2 médicos por 10000 habitantes. O que el 11% de médicos se encarga a los sectores considerados en extrema pobreza, y que un 40% de médicos en Perú se dedica a la atención de personas con mayores recursos. Es posible que en muchos de estos casos la productividad del personal sanitario se vea reducida.

Con respecto a los profesionales de la salud que hay en Junín, estos ascienden a 3453 del MINSA <sup>(2)</sup>, siendo la mayor cantidad enfermeros (1361) y tan solo dos ingenieros sanitarios.

Tabla 1 Profesionales de la salud del MINSA y Gobiernos Regionales según departamento, Perú 2017

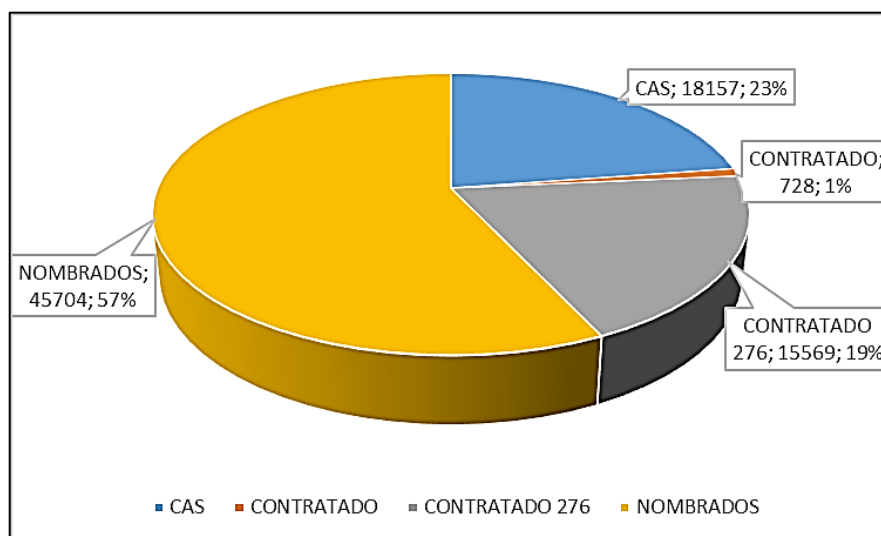
Departamento	AÑO															
	2017															
	Total	Médico	Enfermero	Obstetra	Odontólogo	Biólogo	Ingeniero Sanitario	Nutricionista	Psicólogo	Químico Farmacéutico	Químico	Tecnólogo médico	Médico veterinario	Trabajadora Social	Presionales de la salud no especificado	Técnicos especializados
Perú	82705	23226	29181	14169	4261	1924	112	1355	2102	1733	61	2213	266	1398	535	169
Hvca	3453	719	1361	768	209	27	2	36	92	96	4	54	13	56	10	6

Fuente: Elaboración propia con Información de Recursos Humanos en el Sector Salud, Perú 2017 <sup>(2)</sup>

Entonces, el sistema de salud no se ve abastecido por los profesionales necesarios, y en algunos casos por profesionales que no cumplen con el perfil requerido, a pesar que existen actualmente diversas instituciones educativas que ofrecen carreras en ciencias de la salud, el problema recae principalmente en la distribución del ingreso peruano y la inversión en esa rama.

Figura 1 Profesionales de la salud del MINSA y Gobiernos Regionales según condición laboral, Perú 2017





**Nota:**

*Contiene Contratados, residentes y SERUMS*

*Contiene Nombrados y Destacados*

*Contiene Servicio de Terceros, Contrato Municipal y otros*

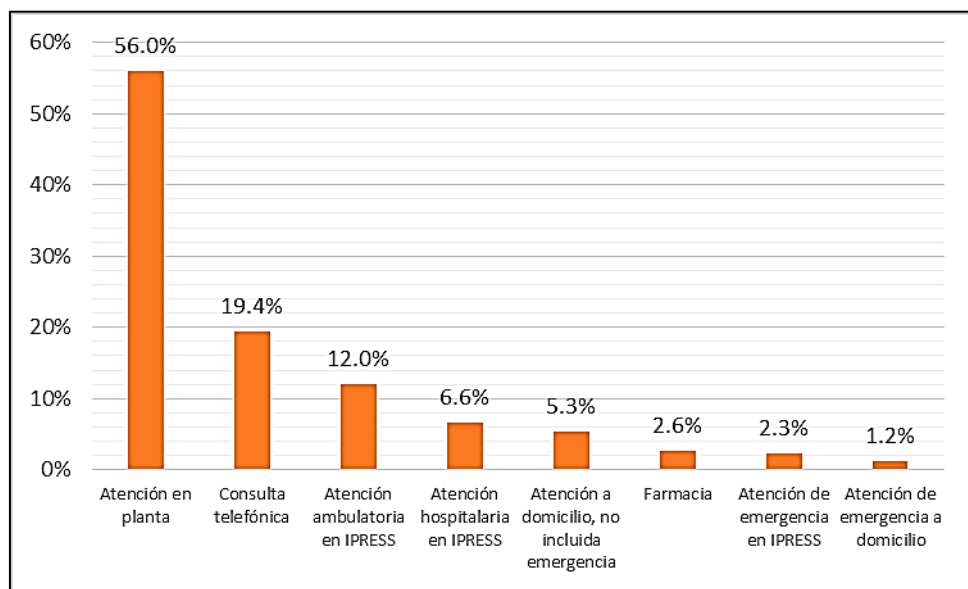
Fuente: Información de Recursos Humanos en el Sector Salud, Perú 2017 <sup>(2)</sup>

Al presente la condición laboral predominante de los profesionales de la salud es de Nombrados (57%), seguido por Contratados (19%) y de régimen CAS (23%).

La contraproducente distribución de profesionales aunado al poco abastecimiento de éstos genera baja productividad de parte de los profesionales, dado que tienen que realizar funciones extra a las establecidas, también ocasiona que existan pacientes insatisfechos con la atención en distintos centros de salud. En el 2018 se registraron 47 mil reclamos al sistema de salud, según la Superintendencia de Salud (SuSalud), denuncias de los usuarios por el mal servicio en salud que reciben son constantes. Actualmente el MINSA cuenta con 8062 hospitales, sin embargo, solo 380 atienden a la mitad de la población. <sup>(2)</sup>

En el área de emergencia de los hospitales se pueden encontrar pacientes internados en sillas de ruedas, gente hacinada en espera de atención, pasillos cerrados como si fueran oficinas de atención, incluso baños y laboratorios adaptados para salas de recuperación. Muchos de estos pacientes pueden tener padecimientos graves o estar a punto de morir en las puertas de los hospitales, sin embargo, no son atendidos por diversas trabas burocráticas.

Figura 2 Reclamos fundados según origen del reclamo, 2017



Fuente: Elaboración propia con Información de Recursos Humanos en el Sector Salud, Perú 2017 <sup>(2)</sup>

Los usuarios que no tienen seguro no acuden a los centros de salud debido principalmente a que lo que tenían no era una enfermedad grave, o con automedicación lo corrigieron. Pero también se destaca que los centros demoran en atender sus consultas y también figura que el maltrato del personal de salud. Es así que se considera que los profesionales que ocupan los diversos puestos de salud probablemente no cuenten con las capacitación, instrucción o aptitudes suficientes.

Tabla 2 Distribución de la frecuencia relativa de las razones por las cuales la población sin seguro no acude a centros o establecimientos de salud

Razones	2013	2014	2015	2016	2017
	%				
“No era grave/no fue necesario”	42,5	43,9	47,0	42,7	45,0
“Se autorrecetó/Remedios caseros”	29,2	32,2	33,2	29,0	31,0
“Demora en atender/Falta de tiempo”	21,5	21,5	20,9	23,7	24,6
“No tuvo dinero”	14,6	11,3	9,5	9,6	8,3
“No tiene seguro”	5,6	6,3	6,6	8,4	2,9
“Falta de confianza”	4,9	4,8	4,3	4,6	5,9
“Se encuentra lejos”	2,8	3,0	3,1	3,4	8,6
“Maltrato del personal de salud”	1,3	1,5	1,7	1,1	1,2
Otro	3,3	2,7	2,2	2,2	2,5

Fuente: Elaboración propia con datos ENAHO 2013 – 2017 por medio de SUSALUD-IID <sup>(3)</sup>

De igual forma es el comportamiento de los usuarios que si poseen un seguro de salud, el Maltrato del personal de salud tiene un porcentaje mínimo como razón de no asistencia de las personas a un centro de salud. Sin embargo, está presente y es motivo de estudio.

Tabla 3 Distribución de la frecuencia relativa de las razones por las cuales la población con seguro no acude a centros o establecimientos de salud

Razones	2013	2014	2015	2016	2017
	%				
“No era grave/no fue necesario”	43,5	43,2	45,9	41,7	45,4
“Se autorrecetó/Remedios caseros”	32,0	35,4	36,0	33,0	35,3
“Demora en atender/Falta de tiempo”	24,0	24,5	24,9	28,2	28,5
“No tuvo dinero”	7,6	6,9	5,7	5,6	4,6
“Falta de confianza”	4,8	4,9	5,1	4,8	6,1
“Se encuentra lejos”	4,6	4,9	4,8	5,1	4,9
“Maltrato del personal de salud”	1,9	1,9	3,8	1,5	1,7
Otro	5,6	5,0	1,9	4,0	3,9

Fuente: Elaboración propia con datos ENAHO 2013 – 2017 por medio de SUSALUD-IID <sup>(3)</sup>

Estos datos muestran que el desempeño laboral en el rubro salud es cuestionable por el usuario, sin embargo, el comportamiento del personal también se ve afectado por la incorrecta distribución y poca inversión en

equipo médico. En muchos casos el problema radica también en la gestión que tiene la alta dirección de las redes de salud y de los órganos de recursos humanos, que muchas veces se ven condicionados por los partidos políticos y no respetan a cabalidad las convocatorias y procesos de selección.

Las autoridades elegidas por los peruanos mediante voto popular son quienes invisten a los responsables de los sectores de administración pública, además de puestos y cargos de confianza tales como el de Dirección Regional de Salud, Redes y Hospitales; las oficinas de Recursos Humanos de las redes de salud pública son los encargados de realizar la convocatoria y contrata de personal dentro de un centro de salud.

Los procesos de reclutamiento y selección de personal podrían verse condicionado por temas políticos, sin embargo, las oficinas de recursos humanos del sector salud, así como los jefes de las unidades médicas son los responsables de decidir la calidad del personal ingresante. Por otro lado, el desempeño laboral del personal en centros de salud se ha visto cuestionado y descalificado por el usuario, muchas veces por desinformación del usuario o por algún maltrato o negligencia de parte del personal. Es así que con la finalidad de estudiar la influencia entre estas variables se eligió a personal del Hospital Provincial de Acobamba Huancavelica, con el propósito de encontrar y recomendar soluciones a los principales problemas de reclutamiento y desempeño de dicho centro. Para que consecuentemente mejore la atención a los pacientes y disminuyan los casos de insatisfacción.

## **1.2 Delimitación del problema**

El presente estudio se realizó en el Hospital Provincial de Acobamba en la provincia de Acobamba, en la región Huancavelica en el año 2019.

## **1.3 Formulación del problema**

### **1.3.1 Problema general**

¿Cómo influye la selección del personal sobre el desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019?

### **1.3.2 Problemas específicos**

- ¿Cómo influye la selección del personal sobre los factores conductuales del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019?
- ¿Cómo influye la selección del personal sobre los factores operativos del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019?

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Social**

El presente estudio se justifica socialmente porque analiza al personal sanitario del Hospital de Acobamba, servidores públicos que buscan atender y satisfacer una necesidad primaria de la población. Poder evaluar la influencia de las formas de selección de personal y sus dimensiones respecto al desempeño laboral permitirá esclarecer y abarcar,

con mayor amplitud, la realidad de la atención en un centro hospitalario. De esta manera se pueden brindar recomendaciones con respecto al reclutamiento, la distribución y los índices de productividad de los trabajadores.

#### **1.4.2 Teórica**

Tomando de referencia a Donabedian, el presente trabajo considera que la calidad asistencial es una forma de atender con expectativa de mejorar el bienestar de los pacientes, sin dejar de lado el balance de cuentas de pérdidas y ganancias que influyen en el proceso de atención. Utilizar dimensiones de la selección de personal, y del desempeño laboral aportará aclaraciones sobre preceptos dentro de un centro hospitalario señalando de manera directa la creación de insumos propios y material académico que determine la calidad del sector dentro de nuestra localidad. <sup>(4)</sup>

#### **1.4.3 Metodológica**

La creación de pautas de metodología para el tratamiento del presente estudio presentará información potencial que puede servir de guía y complemento académico para futuras investigaciones en temas relacionados a la gestión en salud. De igual forma, los procedimientos metodológicos aplicados en la investigación conducirán la generación de mejores instrumentos para el diseño de políticas y estrategias que cooperarán con el éxito de la gestión hospitalaria.

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar la influencia de la selección del personal sobre el desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- Determinar la influencia de la selección del personal sobre los factores conductuales del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019
- Establecer la influencia de la selección del personal sobre los factores operativos del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

##### 2.1.1. NACIONALES

Manco <sup>(5)</sup> realizó un estudio con el fin de determinar la relación existente entre la selección de personal (reclutamiento) y el desempeño laboral en dos Departamentos del área de Patología del Hospital Hipólito Unanue. El estudio fue no experimental de corte trasversal y correlacional. Aplicó encuestas para obtener datos sobre las variables a 98 trabajadores del centro hospitalario y concluyó que, en efecto, existe una relación significativa entre ambas variables (rho de Spearman de 0.898).

Rojas y Vílchez <sup>(6)</sup> buscaron establecer la influencia de la gestión de talento humano sobre el desempeño laboral de los colaboradores del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Su investigación fue de tipo cuantitativo, aplicada, no experimental y de nivel correlacional. Utilizaron la entrevista y encuesta como instrumentos de recolección para 50 trabajadores. Obtuvieron que efectivamente, existe un grado de influencia de la gestión de talento sobre el desempeño laboral ( $p=0.007$  con respecto a calidad de trabajo y también para trabajo en equipo)

Valentín <sup>(7)</sup> investigó sobre la influencia de la gestión en talento humano sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Huaylas Sur. Su investigación fue de tipo no experimental de corte trasversal, de tipo



explicativo. Utilizaron la encuesta como instrumento de recolección de datos y fue aplicada a 161 personas de la Red, analizaron la información mediante tablas de contingencia y pruebas chi cuadrado. Hallaron y concluyeron que el nivel de influencia de la variable gestión de talento humano es muy significativa sobre el desempeño laboral.

Quijano y Silva<sup>(8)</sup>, investigaron la relación de la selección de personal sobre el desempeño laboral en una empresa de transportes. Su estudio fue descriptivo, hipotética – deductivo, ex post facto y correlacional. Trabajaron con dos muestras (clientes y trabajadores). Procesaron la información mediante SPSS con el coeficiente de correlación de Pearson. Hallaron y concluyeron que, con un resultado de 0,687, existe una relación significativa entre las variables en estudio.

Inca <sup>(9)</sup> realizó un estudio con el fin de establecer la influencia de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral. La investigación fue de tipo no experimental de corte trasversal y correlacional. Las variables que analizaron se disgregaron en dimensiones y fueron obtenidas a través de la aplicación de un cuestionario de tipo Likert a 104 trabajadores del personal de la municipalidad provincial de Andahuaylas. Hallaron y concluyeron que, con un coeficiente de 0.894, que la influencia de la gestión de talento humano sobre el desempeño laboral es significativa.

### **2.1.2. INTERNACIONALES**

Medina <sup>(10)</sup> presentó una investigación que pretendía investigar la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral del personal de la Empresa

“Lo&Lo”, que presentaban bajos niveles de productividad y profesionalismo ocasionado por insatisfacciones sobre su carga laboral. Su metodología fue descriptiva, no experimental de corte transversal y utilizó un cuestionario de tipo Likert de 10 preguntas para una muestra de 50 personas, analizó los resultados por medio de una Chi Cuadrado al 95% de confianza. Concluyó que si existía una fuerte influencia de la selección del personal sobre su desempeño laboral futuro, recomendó que deberían implementarse mejores sistemas de selección y capacitación constante del personal.

Cancinos <sup>(11)</sup> investigó acerca de la determinación de la influencia que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral, en una plantación azucarera en San Andrés. La investigación fue cuasiexperimental y utilizó un cuestionario Likert para 36 trabajadores del área subadministrativa con un umbral de 06 meses de trabajo. Encontró que existía un 71.15% de efectividad de los procesos de selección. Concluyó que los procesos de selección al mejorar pueden incrementar el desempeño laboral, que para su investigación se encontró en un rango “aceptable”, deberían aplicarse técnicas de fortalecimiento de psicometría y evaluaciones más particulares.

Abad <sup>(12)</sup> tuvo como objetivo de investigación describir los indicadores de perjuicio del rendimiento laboral de los trabajadores de Loupít en Guayaquil, considerando que eran consecuencia de una mala selección de personal. Su trabajo fue cualitativo, descriptivo; utilizó entrevistas interdepartamentales, cuestionarios de motivación para obtener los niveles de satisfacción. Concluyó que deben aplicarse estrategias de procedimiento de reclutamiento con

lineamientos de recursos humanos sobre los cargos y tareas de forma que se optimicen los rendimientos laborales.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Selección del personal**

#### **Reclutamiento de personal**

Mondy considera que el reclutamiento de personal dentro de una empresa o institución es un proceso que atrae a personas en un determinado tiempo, suficientes y con cualidades adecuadas que deseen pertenecer laboralmente a la organización en sus puestos disponibles. <sup>(13)</sup>

Chiavenato, por su parte, menciona que el reclutamiento de personal es una sucesión de técnicas que tienen como fin atraer postulantes de aptitudes calificadas y con las capacidades necesarias para cubrir un cargo disponible dentro de una organización. Se considera que un reclutamiento es eficiente cuando atrae una buena cantidad de personas <sup>(14)</sup>

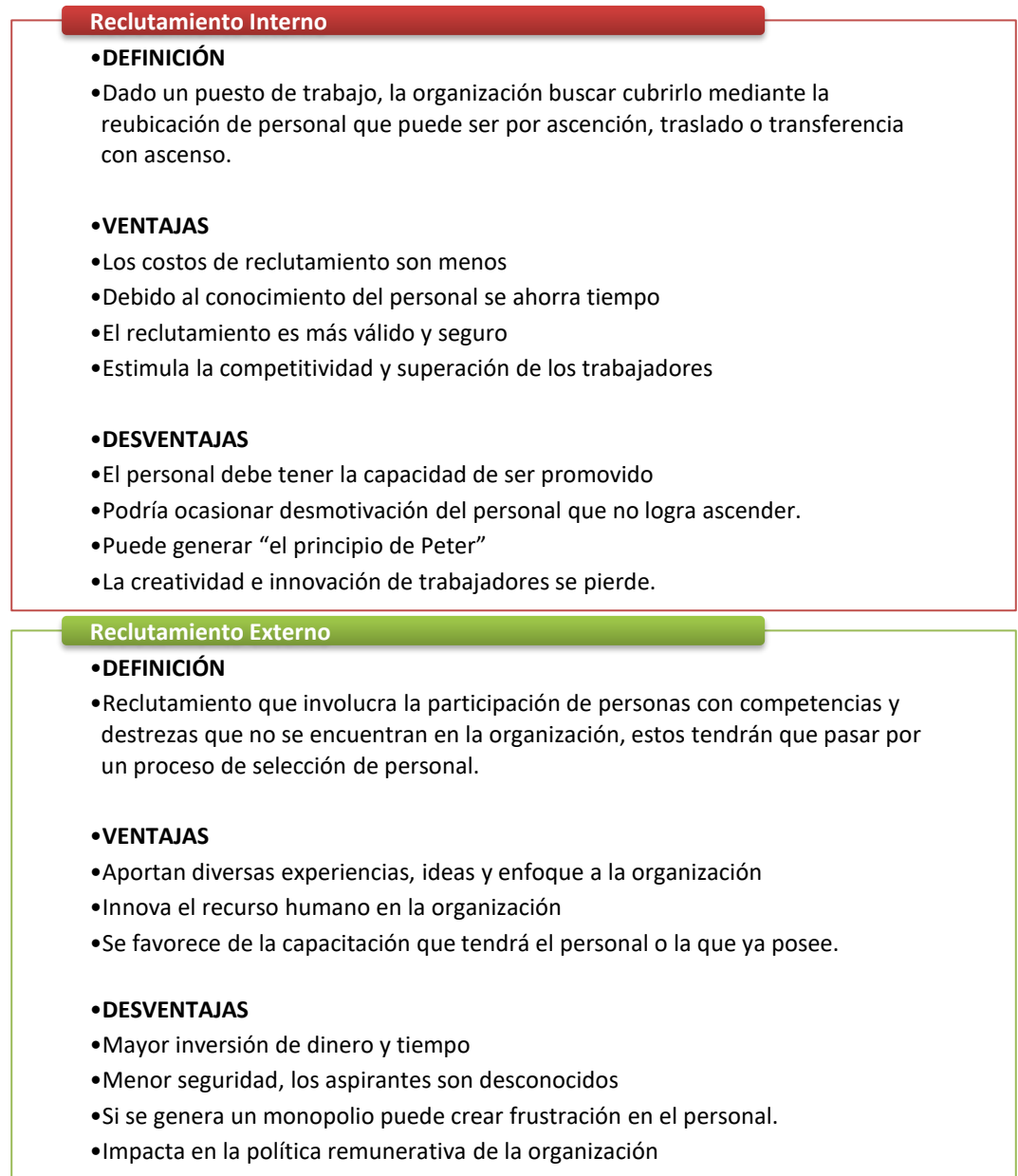
Ibáñez, adicionalmente afirma que es una especie de búsqueda de candidatos hondamente preparados para ocupar un puesto dentro de la organización, que posea los requisitos necesarios para este. También menciona que estos son atraídos por los motivos de cese de otros trabajadores. <sup>(15)</sup>

Para el caso en estudio, utilizaremos la siguiente definición de reclutamiento de personal: proceso de congregación de personas con

capacidades de desempeñar puestos disponibles dentro de una organización, mediante la aplicación de técnicas apropiadas.

## **DIMENSIONES DEL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL**

Figura 3 Dimensiones del Reclutamiento de personal



Fuente: Elaboración propia. Información obtenida de Chiavenato (Administración de Recursos Humanos en la empresa <sup>(14)</sup> y Gestión del talento humano <sup>(16)</sup>)

Mondy menciona que un proceso de reclutamiento comienza con el planeamiento de la oficina de Recursos Humanos de requerimiento de personal, así la organización evalúa opciones de contratación. Es necesario el título del cargo, la oficina o departamento a la cual pertenece y la fecha en la que se realizará la convocatoria. Posteriormente se establece si la organización puede encontrar personal idóneo dentro de la misma, o será necesario recurrir a fuentes externas. <sup>(13)</sup>

Chiavenato, agregó que todo reclutamiento de personal debe atravesar por tres fases: necesidad de personal en la organización, la oferta laboral y las técnicas que se emplearan en el proceso. Considera, también que existen dos dimensiones: Reclutamiento interno y reclutamiento externo <sup>(14)</sup>

Galán, Malagón y Pontón consideran que, para el caso del reclutamiento interno, particularmente para profesionales de la Salud es beneficioso ya que, ante alguna oportunidad de promoción interna, se dará preferencia a los trabajadores actuales. <sup>(17)</sup>

## **INDICADORES**

### **Indicador 01: Planeación del recurso humano**

Mondy afirma que este proceso está encargado de la revisión de forma ordenada de las solicitudes de los recursos humanos para obtener el número y requisitos necesarios del personal disponible en un tiempo determinado <sup>(13)</sup>

### **Indicador 02: Fuentes de reclutamiento**

Chiavenato considera que las fuentes de reclutamiento son espacios de mercado de recurso humano que serán explorados por los mecanismos de reclutamiento. La organización debe analizar, revisar, y establecer y ubicar dichos espacios para atraer a los candidatos <sup>(14)</sup>

- **Fuentes internas:** Alfaro propone a los empleados dentro de la organización que buscan aspirar a un mejor puesto, parientes, conocidos, integrantes de la organización que tengan los requerimientos. <sup>(18)</sup>
- **Fuentes externas:** Alfaro menciona que es aquella oferta laboral encontradas dentro de las bolsas de trabajo de instituciones nacionales, públicas o privadas, entre otros. Así mismo están incluidos los colectivos de intercambio entre organizaciones, universidades, institutos y comunidad en general <sup>(18)</sup>

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

Mondy considera que son medios establecidos por la organización para atraer a los candidatos más idóneos <sup>(13)</sup>

**Métodos internos:** Alfaro considera que son los paneles de información, boletines, avisos por sindicato, programas de capacitación, planes de carrera instituidos dentro de la empresa. <sup>(18)</sup>

**Métodos externos:** Alfaro menciona que son los anuncios por medios de comunicación escrito y electrónico, presentación de la organización a estudiantes de últimos ciclos universitarios o de institutos, requerimientos a empresas que ofertan persona <sup>(18)</sup>

## **SELECCIÓN DE PERSONAL**

Mondy considera que este proceso de elección, de un determinado grupo de postulantes, escoge al personal con mejor adaptación al cargo y a la organización. Su ingreso será adecuado y solo así se cumple el objetivo del proceso de selección. <sup>(13)</sup>

Chiavenato considera que, dentro de una organización, esta selección es un filtro donde solo se consideran a personas de características esperadas, y es una búsqueda de candidatos más apropiados para los cargos exigentes, siempre procurando la conservación de la eficacia y el desempeño del personal y la empresa. <sup>(16)</sup>

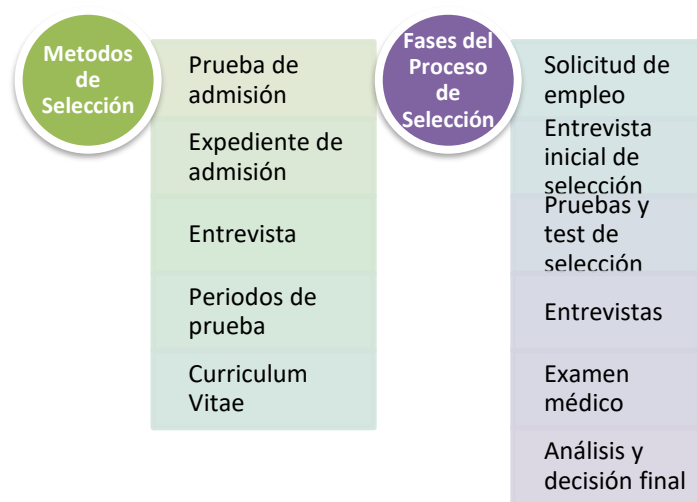
Ibáñez afirmó que la selección de personal es más un proceso técnico científico que tiene como objetivo hallar, dentro de los candidatos que reúnen las aptitudes y requisitos, a una persona que cubra el puesto vacante. <sup>(15)</sup>

Para el presente estudio utilizaremos ambas definiciones, debido a que para que exista un reclutamiento exitoso el proceso de selección de personal tiene que ser exitoso. Es necesario para que esto ocurra que exista una convocatoria de numerosos aspirantes que tengan los requisitos solicitados. Dessler confirma este precepto aseverando que una selección es adecuada y significativa por tres razones: desempeño del personal ingresante, costos de reclutamiento e implicaciones legales. <sup>(19)</sup>

## DIMENSIÓN DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Una vez reunidos los postulantes más provechosos en el reclutamiento, Alfaro menciona que debe comenzar el proceso de selección con las etapas que toman tiempo y presentan dificultades en la contratación (18)

Figura 4 Dimensiones del proceso de Selección de personal



Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos de Administración de los servicios de enfermería México (20) y Gestión del talento humano (16)

## INDICADORES

Los indicadores fueron estudiados por French, considerando seis indicadores importantes dentro del proceso de selección de personal para que este sea exitoso. (21)

- Indicador 01 Solicitud de empleo: El postulante refiere el cargo que desea, brindando así información para una futura entrevista.



- Indicador 02 Entrevista inicial de selección: Evaluación rápida del solicitando del cargo (experiencia, expectativa salarial, disposiciones, entre otros)
- Indicador 03 Pruebas y test de selección: Considera la evaluación de habilidades y aptitudes, también capacidades del solicitante para aprender en la labor (capacidad física, manejo de software, análisis escrito, entre otros)
- Indicador 04 Entrevistas: Reúne información del entrevistado, sobre su personalidad y deseos.
- Indicador 05 Examen médico: Analiza al solicitante para que se asegure un buen desempeño, además de la protección del personal de la empresa ante enfermedades y protege a la institución de reclamos de compensación.
- Indicador 06 Análisis y decisión final: El encargado, gerente, propietario o persona responsable de las decisiones, recopila toda la información y brinda la decisión mediante informe. El personal contratado no es necesariamente quién mejores calificaciones generales tienen, sino aquellas calificaciones que van de acuerdo a los requisitos del puesto.

### **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

Chiavenato considera al desempeño laboral como “una conducta del trabajador en la búsqueda de objetivos establecidos de manera que se constituye una estrategia individual para lograr objetivo”.<sup>(14)</sup>

Tejedor y García, por otro lado, consideran que el desempeño de un trabajador es realizar sus funciones responsablemente y con los conocimientos, aptitudes, actitudes y valores conseguidos paulatinamente, demostrando que cada vez mejora y logra niveles de desempeño más elevados <sup>(22)</sup>

Palaci, et al definieron al desempeño laboral como una capacidad de los trabajadores con la que cumple con sus actividades dentro de una organización, pueden ser pericia técnica, dedicación a la labor, trabajo en equipo, etc. <sup>(23)</sup>

### **Evaluación del desempeño**

Daves y Werther afirman que para evaluar el desempeño de un trabajador se debe seguir un proceso de análisis del rendimiento general del personal y su permanencia en la organización. Si un sistema está bien establecido puede contribuir a valorar el procedimiento de reclutamiento e inducción que también sirve de requisito para la toma de decisiones de promociones internas. <sup>(24)</sup>

Mondy concuerda con la definición anterior y menciona que puede realizarse de manera individual o grupal (solo si están presentes en la organización), una evaluación es eficiente si puede establecer resultados con lo que se preparen planes de desarrollo, objetivos y metas. <sup>(13)</sup>

La valoración del desempeño compara el desempeño laboral con lo que busca del puesto y los criterios y metas de la organización. Si el

desempeño es deficiente se toman acción para corregirlo con capacitaciones o destituciones, por el contrario, si es bueno se recompensan con bonos o ascensos. <sup>(25)</sup>

## **DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

### **FACTORES CONDUCTUALES**

Chiavenato menciona que los factores conductuales son: “la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización”. <sup>(14)</sup>

- Indicador 01 Disciplina: Conjunto de acciones que obedecen el código de la organización por parte de los trabajadores, garantizando el comportamiento y desempeño de funciones.
- Indicador 02 Actitud cooperativa: Habilidad de apoyar con esfuerzo agregado a tareas fuera de su competencia.
- Indicador 03 Iniciativa: Intervenir activamente en eventos que permitan alcanzar los objetivos organizacionales
- Indicador 04 Responsabilidad: Compromiso con las obligaciones y cumplimiento de tareas, actuando siempre a favor de la organización
- Indicador 05 Habilidad de seguridad: Conocimientos para persuadir credibilidad y confianza para demostrar su capacidad de realizar tareas con éxito.

- Indicador 06 Discreción: Reservar información innecesaria o malicioso, evitando malentendidos y discordia.
- Indicador 07 Presentación personal: Presentación de cada día de trabajo ofreciendo, así, respeto por los demás.
- Indicador 08 Interés: Importancia por las obligaciones propias del puesto y disposición por las diligencias asignadas.
- Indicador 09 Creatividad: Contribuir con ideas innovadoras para mejorar sus labores.
- Indicador 10 Capacidad de realización: Motivación por lograr retos y desafíos, avanzar y crecer personalmente y dentro de la organización.

## **FACTORES OPERATIVOS**

Chiavenato consideró como factores operativos a los referentes a su labor como: comprensión del trabajo, calidad laboral y cantidad laboral, precisión, trabajo en equipo, liderazgo, etc. <sup>(14)</sup>

Noguera por su parte, menciona que ya realizado el aspecto conductual; es necesario trabajar los resultados y rendimiento en el trabajo para que se fortalezcan los factores operativos <sup>(26)</sup>

## **INDICADORES DE LA DIMENSIÓN FACTORES OPERATIVOS**

Los indicadores de esta dimensión fueron propuestos también por Chiavenato <sup>(13)</sup>

- Indicador 01 Conocimiento del trabajo: Instrucción profesional o técnica alcanzada en el lugar de empleo.
- Indicador 02 Calidad: Desarrollo de actividades y obligaciones evitando errores, según los estándares de trabajo.
- Indicador 03 Cantidad: Horas de trabajo por el área y según actividad realizada.
- Indicador 04 Exactitud: Realizar labores de manera puntual, oportuna y fiel obteniendo los resultados esperados.
- Indicador 05 Trabajo en equipo: Desarrollo oportuno en los grupos de trabajo con el objetivo de lograr las metas organizacionales.
- Indicador 06 Liderazgo: Dirección de personal a su cargo para el logro de objetivos, motivación al personal y solución a problemas.

### 2.3 Marco conceptual

- **RECLUTAMIENTO:** “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” <sup>(18)</sup>.
- **SELECCIÓN DE PERSONAL:** “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” <sup>(20)</sup>
- **DESEMPEÑO LABORAL:** “es el comportamiento o los medios instrumentales con los que un trabajador pretende poner en práctica el cumplimiento de sus funciones dentro de su cargo” <sup>(16)</sup>

- **RECURSO HUMANO:** “en la administración de empresas, se denomina recursos humanos (RR. HH.) al conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, sector económico o de una economía completa. Frecuentemente también se utiliza para referirse al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal que la organización necesita para lograr sus objetivos” <sup>(16)</sup>
- **DISCIPLINA:** “conjunto de reglas de comportamiento para mantener el orden y la subordinación entre los miembros de un cuerpo o una colectividad en una profesión o en una determinada colectividad” <sup>(16)</sup>
- **INICIATIVA:** “capacidad para idear, inventar o emprender cosas” <sup>(16)</sup>
- **CAPACITACIÓN:** “es el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno” <sup>(16)</sup>
- **LIDERAZGO:** “conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización)” <sup>(16)</sup>

- **TRABAJO EN EQUIPO:** “es el trabajo hecho por varias personas donde cada uno hace una parte, pero todos tienen un objetivo común. Pero para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y no que cada uno de los miembros realicen una parte del trabajo y juntarlas”  
(16)
  
- **CONTRATO CAS:** “el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del Estado que se celebra entre éste y una persona natural para prestar un servicio no autónomo, subordinado y dependiente dentro de las instalaciones de la entidad, la que proporciona ambiente, recursos, servicios, bienes, mobiliarios, equipos, herramientas, insumos y demás medios necesarios para cumplir con las tareas objeto de la contratación” (27)
  
- **RÉGIMEN LABORAL 276:** “este régimen de la Carrera Administrativa, es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública” (27)

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1 Hipótesis general

La influencia de la selección del personal sobre el desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica 2019 es significativa.

#### 3.2 Hipótesis específica

- La influencia de la selección del personal sobre los factores conductuales del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica es significativa.
- La influencia de la selección del personal sobre los factores operativos del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica es significativa.

#### 3.3 Variables

- **SELECCIÓN DE PERSONAL:** “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” (20)
- **DESEMPEÑO LABORAL:** “es el comportamiento o los medios instrumentales con los que un trabajador pretende poner en práctica el cumplimiento de sus funciones dentro de su cargo” <sup>(16)</sup>



## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1 Metodología de investigación**

##### **MÉTODO GENERAL**

La presente investigación fue cuantitativa porque parte de un estudio probatorio con un proceso que se presenta de manera secuencial; las hipótesis de los problemas dados son comprobadas a través de métodos estadísticos <sup>(28)</sup>

##### **MÉTODO ESPECÍFICO**

La presente investigación tuvo como método específico el método hipotético-deductivo, ya que parte de un contexto observado y una realidad problemática presente y pretende establecer la veracidad o falsedad de las hipótesis. Los enunciados describen particularidad y fenómenos observables <sup>(29)</sup>

#### **4.2 Tipo de investigación**

Arias <sup>(30)</sup> indica que una investigación básica pretende generar conocimiento académico a partir de un evento o suceso concreto. Para el caso de la presente investigación se tomó del marco teórico las variables a explicar y un grupo de personas de un Hospital Provincial.

#### **4.3 Nivel de investigación**

El nivel de investigación fue correlacional, porque estudia la relación e influencia entre los fenómenos de la realidad (variables). Para el estudio

de la selección de personal y desempeño laboral y la influencia que existe de una sobre la otra.

#### **4.4 Diseño de investigación**

El estudio tuvo un diseño no experimental porque las variables a exponer no poseían una operación deliberada y porque se estudió un fenómeno en concreto. La investigación es transversal, debido a que considera datos de variables en estudio en un periodo de tiempo determinado sobre una población; y correlacional, porque estudia la relación entre los fenómenos de la realidad (variables).<sup>(31)</sup>

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:

VI  VD

Dónde:

VI = Variable independiente (Selección de personal)

VD = Variable dependiente (Desempeño Laboral)

#### **4.5 Población y muestra**

La población de la presente investigación estuvo conformada por todo el personal del Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica. En total 120 trabajadores. Dentro de la población se encuentra personal de salud, personal administrativo y personal externo.

La muestra se determinó de la siguiente manera:

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q + (N-1)E^2}$$

Siendo:

$$Z = 1.96$$

$$N = 120$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$E = 0.05$$

La muestra arroja un resultado de 92 trabajadores como mínimo para ser entrevistados. Se utilizó una muestra de 100 encuestas gracias al acceso del personal sanitario para recabar información, considerando que el cálculo de muestra es un valor de referencia mínimo para la consistencia de la evaluación, lo cual una muestra mayor enriquece la investigación.

#### **Criterios de inclusión**

- Personal sanitario del Hospital Provincial de Acobamba, sin distinción de área de trabajo, ni de régimen laboral.
- Personal que firmó el consentimiento informado
- Personal que aceptó rellenar ambos cuestionarios

#### **Criterios de exclusión**

- Personal ajeno a salud del Hospital Provincial de Acobamba

- Personal que no firmó el consentimiento informado
- Personal que se negó a rellenar ambos cuestionarios

#### **4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

##### **TÉCNICAS**

La encuesta: con preguntas ordenadas y sistematizadas que se utilizó para recabar la información correspondiente a la investigación.

##### **INSTRUMENTOS**

El cuestionario es un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitirá dar cuenta de las variables objetivo <sup>(28)</sup>. Generalmente, se compone de un conjunto de preguntas que permite obtener la información de manera estandarizada. Las variables descriptivas sexo y modalidad de contratación también fueron obtenidas con el mismo instrumento.

##### **VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

Según Carrasco, un instrumento de investigación tiene una validez, cuando al aplicarlo obtenemos los resultados previstos y que tenemos que conocer. Un instrumento de medición requiere contener representados prácticamente a todos los ítems del dominio del contenido de las variables a medir. <sup>(31)</sup>

El instrumento tiene ítems con diferentes esquemas de alternativas, no es uniforme, por lo que la validez se realizó en forma subjetiva y teórica a través de juicio de expertos como mínimo seis que se pueden hallar en el Anexo 5 de

la presente investigación, el juicio de expertos concluye que existe un grado de validación alto para ambos instrumentos. La confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach.

Tabla 4 Criterio de confiabilidad de valores

Nada confiable	-1 a 0
Poco confiable	0.01 a 0.49
Moderadamente confiable	0.50 a 0.75
Muy confiable	0.76 a 0.89
Altamente confiable	0.90 a 1

Fuente: Elaboración propia con datos de Quero <sup>(32)</sup>

Tabla 5 Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Elaboración propia

Tabla 6 Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
Selección de personal	.554	.564	25
Desempeño Laboral	.791	.812	35

Elaboración propia

En el análisis de la dimensión Selección de Personal, se puede identificar un nivel medio de confiabilidad según el alfa de Cronbach, en el análisis de

eliminar elemento, refleja cambios poco importantes antes la eliminación de alguno de los ítems incluidos. Como los mismos ya fueron validados por expertos, entonces se decide por mantener los ítems de la encuesta tal como están.

Con respecto a la dimensión desempeño laboral, se ha identificado un nivel de confiabilidad ALTO, con poca posibilidad de mejora, consecuentemente, se decidió mantener la encuesta tal como se planteó, gracias a la validación de expertos que podemos observar en el anexo V.

#### **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

##### **PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

- a. Identificación del personal sanitario del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica.
- b. Obtener el permiso para uso de datos y aplicación de cuestionario al director del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica
- c. Analizar la influencia que existe entre la selección de personal y desempeño laboral.

##### **ETAPAS DEL PROCESAMIENTO DE DATOS**

Una vez obtenidos los datos, a través de los cuestionarios, éstos son almacenados en una base de datos para su reordenamiento y análisis, se utilizó el programa Microsoft Excel y la contrastación de hipótesis se obtendrá a partir del software SPSS v23.

## **PLAN DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

### **ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

El presente estudio realizó un test de normalidad, para posteriormente determinar el test a aplicar. Primero se realizó un análisis descriptivo de las variables para luego hacer uso de test estadístico de inferencia para contrastar la hipótesis. Se utilizó la regresión por mínimos cuadrados ordinarios y el coeficiente  $R^2$  para ver el nivel de significancia y el grado de influencia existente entre las dos variables. El intervalo de confianza usado fue de 95% con un p-value  $< 0.05$  como indicador de significancia.

### **USO DE PAQUETES ESTADÍSTICOS**

Se utilizó en este estudio el software Microsoft Excel para la recopilación de datos, luego se realizó el análisis de las variables: reclutamiento y selección de personal, y desempeño laboral, y demás indicadores y coeficientes, mediante el software SPSS. La elaboración de gráficos y tablas se realizó mediante el software Microsoft Excel. Para el caso de gráficos complejos se utilizará el software Stata.

#### **4.8 Aspectos éticos de la investigación**

La ética de la presente investigación considera como “ser humano” a todo participante del estudio, protege su identidad y datos personales garantizando la confidencialidad y veracidad de los mismos. La investigación garantiza, también, la no copia de otras fuentes. Los principios y normas de cumplimiento

ético derivan del Reglamento General de Investigación de la Universidad  
Peruana Los Andes.



## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Descripción de resultados

Para el análisis de las variables se obtiene una escala ordinal a partir de la escala de Lickert, dicha información se convirtió a datos escalares para su procesamiento. La presentación de los resultados descriptivos se hará según la escala ordinal prevista, se incluyen variables descriptivas “sexo” y “modalidad de contratación” que al ser analizadas en conjunto con las variables objetivo permiten observar la percepción del personal sobre ambas variables en estudio.

#### ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE:

##### a. Selección de personal

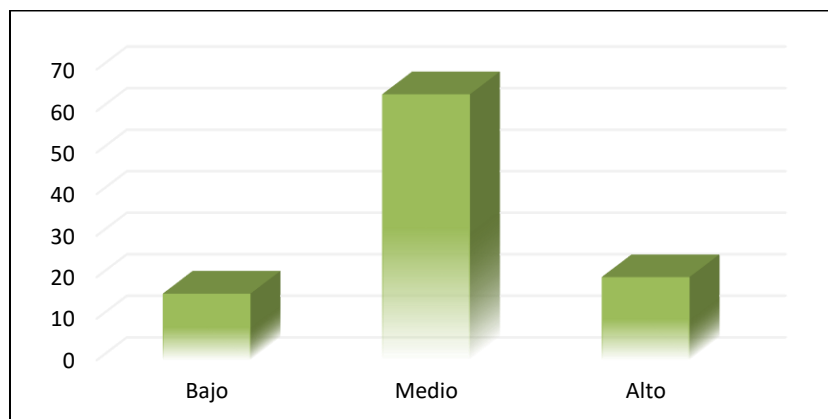
Tabla 7 Frecuencia de la variable Selección de personal

<b>Selección de personal</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Bajo	16	16,0
	Medio	64	64,0
	Alto	20	20,0
	Total	100	100,0

Elaboración propia.

Se presenta la información previa en un gráfico de barras para su comprensión:

Figura 5 Frecuencia de la variable Selección de personal



Elaboración propia

De todos los trabajadores encuestados del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica durante el 2019, que conforman el total de la muestra (100 personas), se puede apreciar que el 20 % de los encuestados consideran que el Procedimiento de Selección de Personal se encuentra en un nivel “alto”, el 64 % lo considera en un nivel “medio” y el 16% en un nivel “bajo”. En conclusión, los encuestados consideran que el Procedimiento de Selección de Personal se encuentran en un nivel medio.

**b. Desempeño Laboral:**

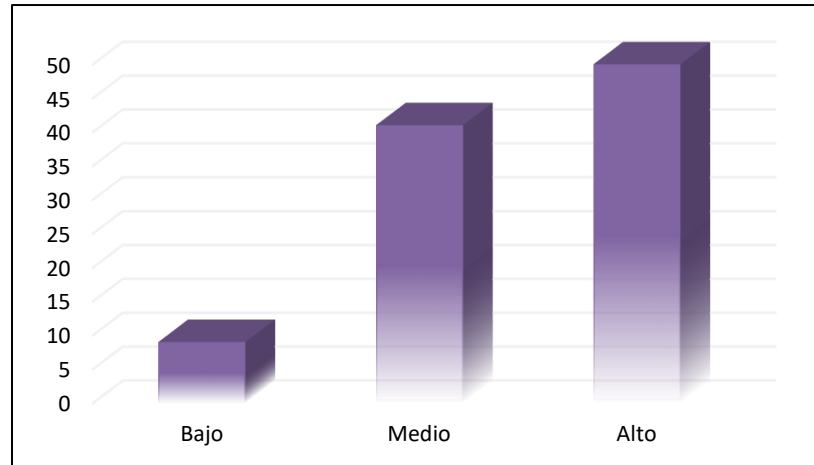
Tabla 8 Frecuencia de la variable Desempeño Laboral

<b>Desempeño Laboral</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Bajo	9	9,0
	Medio	41	41,0
	Alto	50	50,0
	Total	100	100,0

Elaboración propia

Se presenta la información previa en un gráfico de barras para su comprensión:

Figura 6 Frecuencia de la variable Desempeño Laboral



Elaboración propia

De todos los trabajadores encuestados del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica durante el 2019, que conforman el total de la muestra (100 personas), se puede apreciar que el 50 % de los encuestados consideran que el Desempeño Laboral se encuentra en un nivel “alto”, el 41 % la considera en un nivel “medio” y el 9% en un nivel “bajo”. En conclusión, los encuestados consideran que el Desempeño Laboral se encuentran en un nivel alto.

## **ANÁLISIS DESCRIPTIVO POR DIMENSIÓN:**

### **a. Factores Conductuales:**

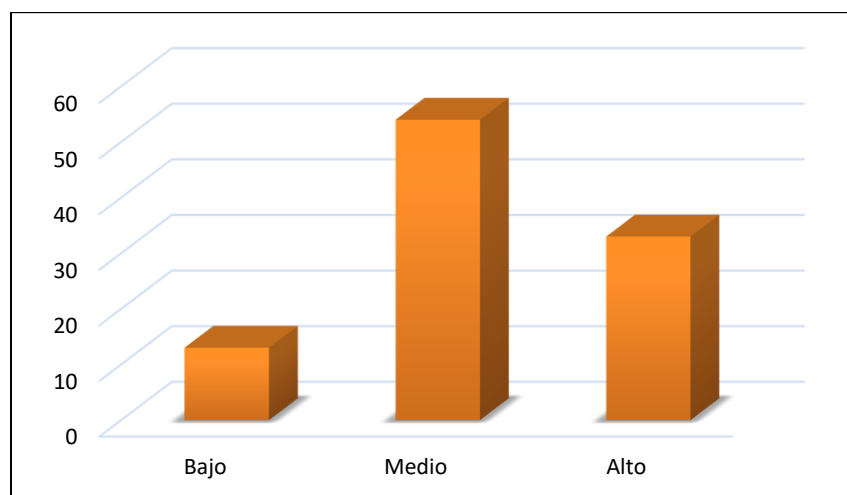
Tabla 9 Frecuencia de la dimensión Factores Conductuales

Factores Conductuales			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	13,0
	Medio	54	54,0
	Alto	33	33,0
	Total	100	100,0

Elaboración propia

Se presenta la información previa en un gráfico de barras para su comprensión:

Figura 7 Frecuencia de la dimensión Factores conductuales



Elaboración propia

De todo el personal encuestado del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica durante el 2019, que conforman el total de la muestra (100 personas), el 33 % de los encuestados perciben que los Factores Conductuales se encuentra en un nivel “alto”, el 54 % la considera en un nivel “medio” y el 13% en un nivel “bajo”. En conclusión, los encuestados perciben que los Factores Conductuales se encuentran en un nivel medio.

## b. Factores Operativos

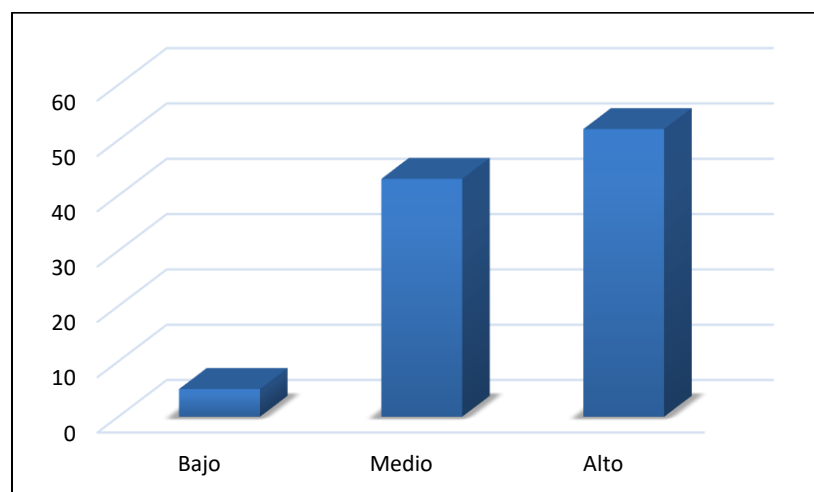
Tabla 10 Frecuencia de la dimensión Factores Operativos

<b>Factores Operativos</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Bajo	5	5,0
	Medio	43	43,0
	Alto	52	52,0
	Total	100	100,0

Elaboración propia

Se presenta la información previa en un gráfico de barras para su comprensión:

Figura 8 Frecuencia de la dimensión Factores Operativos



Fuente: Elaboración propia

De todos los trabajadores encuestados del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica durante el 2019, que conforman el total de la muestra (100 personas), se puede apreciar que el 52 % de los encuestados perciben que los Factores Operativos se encuentra en un nivel “alto”, el 43 % la considera

en un nivel “medio” y el 5% en un nivel “bajo”. En conclusión, los encuestados consideran que los Factores Operativos se encuentran en un nivel medio.

**c. Por sexo de los encuestados:**

Tabla 11 Análisis con la variable Selección de personal

		Selección de Personal			Frecuencia	Porcentaje
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Femenino	11,4%	61,4%	27,3%	44	44%
	Masculino	18,5%	66,7%	14,8%	53	53%
Total					97	97%

Elaboración propia

De todas las trabajadoras de sexo femenino encuestadas del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica durante el 2019, se pudo apreciar que el 61,4% consideran la Selección de Personal en un nivel medio, proporción menor en 5,3 puntos porcentuales respecto al grupo de trabajadores de sexo masculino que perciben en el mismo nivel la mencionada variable. Hecho que daría a entender que independientemente del sexo, la mayoría de los trabajadores del Hospital perciben la Selección de Personal en un nivel medio.

Tabla 12 Análisis con la variable Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Frecuencia	Porcentaje
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Femenino	6,8%	38,6%	54,5%	44	44%
	Masculino	9,3%	44,4%	46,3%	53	53%
Total					97	97%

Elaboración propia

De todas las trabajadoras de sexo femenino encuestadas del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica durante el 2019, se pudo apreciar que el 54,5% perciben el Desempeño Laboral en un nivel alto, mientras que, de los trabajadores de sexo masculino, el 46,3% lo perciben en ese nivel, seguido de un 44,4%, que lo perciben en un nivel medio. Hecho que daría a entender que las mujeres del Hospital tienen una mejor percepción del Desempeño Laboral, comparado con los hombres.

**d. Por tipo de contrato de los encuestados:**

Tabla 13 Análisis con la variable Selección de personal

		Selección de Personal			Frecuencia	Porcentaje
		Bajo	Medio	Alto		
Tipo de Contrato	CAS	19,6%	56,5%	23,9%	46	46%
	Nombrado	7,7%	61,5%	30,8%	26	26%
	Tercero	11,5%	84,6%	3,8%	26	26%
Total					98	98%

Elaboración propia

Del análisis de percepción por modalidad de contrato, se pudo identificar que para la mayoría de los contratados por la modalidad CAS, (56,5%) perciben la Selección de Personal en un nivel medio; situación que se repite tanto para los Nombrados y Terceros, con 61,5% y 84,6%; respectivamente. Respecto al nivel de percepción “alto”, se identificó que para el 30% de nombrados la Selección de Personal fue alta, seguida por un 23,9% de aquellos contratados por la modalidad CAS.

Hecho que daría a entender que independientemente del tipo de contrato, la mayoría de los trabajadores del Hospital perciben la Selección de Personal en un nivel medio.

Tabla 14 Análisis con la variable Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Frecuencia	Porcentaje
<b>Tipo de Contrato</b>	CAS	8,7%	45,7%	45,7%	46	46%
	Nombrado	3,8%	30,8%	65,4%	26	26%
	Tercero	7,7%	46,2%	46,2%	26	26%
<b>Total</b>					98	98%

Elaboración propia

Del análisis de percepción por modalidad de contrato, se pudo identificar los trabajadores con tipo de contrato CAS perciben el Desempeño Laboral en un nivel medio y alto, en ambos casos, en una proporción de 45,7%; mientras que 65,4% de los Nombrados perciben esta variable en un nivel alto.

Respecto a los contratados por Terceros, la percepción del Desempeño Laboral tiene un comportamiento parecido al de los trabajadores con contrato CAS, pues el 46,2% perciben dicha variable en un nivel medio y alto. Hecho que daría a entender que los Nombrados tienen una mejor percepción del Desempeño Laboral comparada a la de los CAS o Terceros.



## 5.2 Contrastación de hipótesis

Para contrastar las hipótesis se utilizó la regresión, con la finalidad de identificar el nivel de influencia de una variable sobre otra.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL:

#### Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>:** La selección de Personal no influye significativamente con el desempeño laboral en el en el Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica durante el 2019

**H<sub>1</sub>:** La selección de Personal influye significativamente con el desempeño laboral en el en el Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica durante el 2019

#### Significancia:

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

#### Regla de decisión:

Se rechazar  $H_0$  cuando  $p < \alpha$ .

No se rechaza  $H_0$  cuando  $p > \alpha$ .

Tabla 15 Contrastación de la hipótesis general

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	14.998	2.319		6.468	.000
PSP	.735	.127	.505	5.786	.000

Elaboración propia

Los resultados muestran que el valor de sig. es 0,000, valor menor a 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que la Selección de Personal se influye significativamente sobre el Desempeño Laboral.

Tabla 16 R<sup>2</sup> del modelo de investigación

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,505 <sup>a</sup>	.255	.247	4.052

a. Variables predictoras: (Constante), Selección de personal

Elaboración propia

El nivel de significancia muestra que la regresión es consistente y también permite calcular el grado de influencia que tiene la selección de personal sobre el desempeño laboral. Para el caso del Hospital Provincial de Acobamba, en el año 2019, de los 120 trabajadores; es un 25.5%, un grado relativamente bajo, pero no descartable, en otras palabras, existe una influencia comprobada entre las variables.

- **Prueba de hipótesis específica 1**

**Hipótesis Estadística**

H<sub>0</sub>: La selección del personal no influye significativamente sobre los factores conductuales en el Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica durante el 2019

H<sub>1</sub>: La selección del personal influye significativamente sobre los factores conductuales en el Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica durante el 2019.

**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<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 17 Contrastación de hipótesis específica 1

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	9.062	1.646		5.505	.000
PSP	.501	.090	.489	5.552	.000

Elaboración propia

Como se observa en los resultados, el valor de sig. bilateral es 0,000, valor menor a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación o hipótesis alterna, la cual indica que la Selección de Personal influye significativamente sobre los Factores Conductuales del Desempeño Laboral.

Tabla 18 R<sup>2</sup> del modelo de investigación

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,489 <sup>a</sup>	.239	.231	2.876

a. Variables predictoras: (Constante), PSP

Elaboración propia

El grado de influencia de la variable Selección de personal sobre los Factores conductuales del Desempeño Laboral en el Hospital de Acobamba en el año 2019 es de 23.9%. Existe una influencia significativa, pero relativamente baja.

• **Prueba de hipótesis específica 2**

**Hipótesis Estadística**

H0: La Selección del Personal no influye significativamente sobre los Factores Operativos en el Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica durante el 2019.

H1: La selección del personal influye significativamente sobre factores operativos en el Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica durante el 2019.

**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 19 Contrastación de hipótesis específica 02

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	5.936	.993		5.980	.000
PSP	.234	.054	.399	4.311	.000

Elaboración propia

Como se observa en los resultados, el valor de sig. bilateral es 0 ,000, valor menor a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación o hipótesis alterna, la cual indica que la Selección de Personal influye significativamente sobre los Factores Operativos del Desempeño Laboral.

Tabla 20 R<sup>2</sup> del modelo de investigación

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,399 <sup>a</sup>	.159	.151	1.735

Elaboración propia

El grado de influencia de la variable Selección de personal sobre los Factores operativos del Desempeño Laboral en el Hospital de Acobamba en el año 2019 es de 15.9%. Existe una influencia significativa, pero muy baja.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio utilizó como base teórica las dimensiones propuestas por Chiavenato <sup>(16)</sup>, Mondy <sup>(13)</sup> y French <sup>(21)</sup> de la selección de personal y el desempeño laboral. También se tomó como referencia investigaciones realizadas por Manco <sup>(5)</sup> y Rojas y Vilchez <sup>(6)</sup> sobre la influencia de las variables en estudio; que incluyen género, fuentes internas y externas, métodos de selección, fases y procedimientos, actitudes y evaluación de desempeño

La selección de personal es el proceso de atracción de candidatos para un determinado puesto solicitado y abarca numerosas fases para escoger al personal idóneo; esto guarda una relación con el desempeño futuro del personal escogido y del personal que lo rodea. <sup>(16)</sup>

De la muestra se encontró que la selección de personal dentro del centro hospitalario tiene un nivel alto, entendiéndose que para la elección de un nuevo trabajador se pasa por estrictos filtros; para el caso del desempeño laboral, la mitad del personal considera que existe una alta productividad, sin embargo, un 41% de estos considera que es medio o regular, dando a entender que no todo el personal se exige al máximo en sus actividades y obligaciones.

Con respecto a la dimensión Factores conductuales que involucra la iniciativa del personal, así como la disciplina y responsabilidad se comporta similar a la variable objetivo desempeño laboral, un 33% considera que es alta y un 54% considera que es regular o medio, dado a entender que el personal no tiene compromiso real con su labor y no siempre busca contribuir con su trabajo para el logro de objetivos de la institución.

Para el caso de los factores operativos que involucra la calidad y cantidad de trabajo realizado, el trabajo en equipo y el liderazgo la situación es diferente; el 52% del personal percibe que sí se realiza un trabajo bueno y suficiente, un 43% considera que se puede mejorar aspectos con respecto al trabajo en equipo y conocimiento del trabajo.

Con respecto al sexo de los entrevistados nos muestra un panorama más optimista del género femenino, que considera que tanto la selección de personal es regular (61,4%), pero el desempeño del personal es alto (54.5%); el género masculino comparte percepción sobre la selección de personal con un 66.7%, es así que para el caso del centro hospitalario la selección de personal podría ser mejor desarrollada, para el caso del desempeño laboral, los varones sienten que no se presencia una buena productividad dado que un 44,4% considera que es regular o medio frente a un 46.3% que piensan que si es alto.

Para el caso de la modalidad de trabajo, con respecto a la selección de personal los trabajadores contratados en las tres modalidades: CAS, nombrado y por terceros están de acuerdo que es regular o medio el procedimiento de selección por el que fueron elegidos. Se encontró también que comparten percepción sobre que el desempeño del personal es alto en el centro hospitalario.

Con respecto al objetivo general “Determinar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019” luego de realizada la regresión por Mínimos Cuadrados Ordinarios, se obtuvo que, la significancia menor a 0.005, si existe influencia entre las variables selección de personal y el desempeño laboral dentro del centro

hospitalario de Acobamba en el año 2019. Este resultado es muy similar al obtenido por Medina <sup>(10)</sup> sobre la incidencia significativa entre ambas variables a un 95% de confianza. El autor concluyó también que existe una influencia significativa entre sus variables de estudio, sin embargo, no determinó el grado de ésta ni tampoco describió su comportamiento por medio de factores. El grado de influencia de la Selección de personal sobre el Desempeño general, en términos generales, es de 25.5%. La presente investigación aporta este dato con la evaluación en un centro hospitalario.

Con respecto al primer objetivo específico “Determinar la influencia de la selección del personal sobre los factores conductuales del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019” sucede similar, la significancia nos muestra un resultado de 0.000 que es menor que 0.05, es decir, la selección de personal influye de manera significativa sobre los factores conductuales del desempeño laboral. El  $R^2$  obtenido nos dice que el grado de influencia es de 23.9%, un poco bajo, mas no descartable. En otras palabras, el compromiso laboral y el desarrollo de las actividades con originalidad y con iniciativa se ven afectos por una buena selección de personal. Manco <sup>(5)</sup> realizó una investigación de tipo correlacional y obtuvo un resultado más significativo con un coeficiente de Spearman de 0.898 que también confirma la relación fuerte entre la dimensión operativa del desempeño laboral y la selección de personal.

Con respecto al segundo objetivo específico “Establecer la influencia de la selección del personal sobre los factores operativos del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019” la situación es la misma, un resultado de la regresión por MCO de 0.000 menor a un 0.05 confirmando la



influencia de la selección de personal sobre los factores operativos del desempeño laboral. De igual forma que los objetivos anteriores el coeficiente de  $R^2$  menciona que el grado de influencia es bajo, con un resultado de 15.9%, es decir, que la responsabilidad del trabajo, la calidad del mismo, así como la puntualidad y el mejoramiento constante de las actividades laborales se ven afectas por la selección de personal, sin embargo, podrían ser otras variables las que determinen una influencia más fuerte. Tal es el caso de Rojas y Vílchez <sup>(6)</sup> que realizaron un estudio similar, sin embargo ellos obtuvieron un p value de 0.007 que indica la influencia significativa entre la calidad de trabajo, el trabajo en equipo y la exactitud y selección de personal, variables que pueden ser estudiadas en futuras investigaciones y que pretenden influencia de manera más significativa en la variable desempeño laboral.

Actualmente existe una amplia bibliografía que aunado a las investigaciones y experiencia en el sector salud, se prioriza a colaboradores dentro de la misma institución para poder cubrir vacantes de trabajo. Se introdujo en los últimos años los flujogramas de procesos para la organización del reclutamiento. Las plataformas web permiten una mayor rapidez de respuesta para las convocatorias, donde también se pueden programar exámenes de conocimientos y psicológicos, sin embargo, la entrevista es, hasta ahora, la mejor herramienta para el reclutamiento.

Por otro lado, con respecto al desempeño laboral dentro de las instituciones, la motivación y el seguimiento del clima laboral, el análisis del trabajo en base a resultados pretende, y consigue, una productividad mayor por parte del personal. <sup>(5)</sup>

## CONCLUSIONES

1. La evidencia estadística comprueba la fuerte influencia de la selección de personal sobre el desempeño laboral (sig. De 0.000, valor menor a 0.05) de un trabajador sanitario del Hospital provincial de Acobamba – Huancavelica en el año 2019. En otras palabras, el reclutamiento y adecuada selección de candidatos aunado a la correcta aplicación de etapas de selección repercute directamente sobre la productividad y compromiso laboral. Se ven afectados también el trabajo en equipo, la originalidad, responsabilidad y exactitud en las actividades realizadas por el personal.
2. Mediante la aplicación de una regresión de mínimos cuadrados ordinarios a tres modelos de estudio y el coeficiente  $R^2$  se pudo comprobar la influencia existente de la selección de personal sobre la dimensión “factores conductuales” del desempeño laboral ( $R^2 = 24\%$ ). Tanto los métodos de selección como el proceso en sí ya sean de fuentes internas o externas afectan la futura disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés en la laboral, creatividad y capacidad de realización de un colaborador del Hospital Provincial.
3. Los test estadísticos también evidenciaron que el conocimiento del trabajo, la calidad y cantidad del mismos, la exactitud en las tareas asignadas, el trabajo en equipo y el liderazgo del personal del hospital se ven influenciados por un reclutamiento entre personas competitivas que cumplen con el perfil requerido para los puestos disponibles. En otras palabras, la selección de personal influye

de manera moderada en la dimensión “factores operativos” del desempeño laboral de la institución ( $R^2 = 16\%$ ).

4. El sexo femenino es más optimista con respecto a la percepción sobre las variables en estudio, las mujeres consideran que el reclutamiento y la selección de personal se trabajan en estándares medio y regulares (61.4%), y que éstos son suficientes para lograr desempeños labores buenos y altos (54.5%). Por su parte los del sexo masculino consideran que tanto la selección como el desempeño de un personal son regulares (46.3% y 44.4% respectivamente). Ser más estrictos o elegir a personas con mejores capacidades y aptitudes puede evidenciar una mejora de la productividad en las tareas asignadas.
5. No existe una diferencia significativa de percepción entre los regímenes de contratación laboral. Tanto un personal CAS, como nombrado o de empleo por terceros considera que los procesos de selección son regulares (56.5%, 61.5% y 84.6% respectivamente) y deben incorporar mejores estrategias de reclutamiento y selección, pero también aseguran que el desempeño laboral del personal es entre medio y alto, evidenciando buena productividad a pesar de una no tan buena selección.

## RECOMENDACIONES

1. La dirección del centro hospitalario debe realizar un trabajo conjunto con la oficina de recursos humanos para optar por nuevas estrategias de reclutamiento y selección de personal para poder contratar o promover a personas con capacidades y aptitudes idóneas para los puestos solicitados.
2. Promover los convenios con empresas de oferta laboral, universidades e institutos para hacer de conocimiento las convocatorias y requisitos de contratación para atraer la mayor cantidad de personas y realizar una mejor selección.
3. Para los estudiantes de postgrado se recomienda estudiar más a fondo las estrategias de promoción de empleo y las dimensiones del desempeño laboral ya que los factores conductuales y operativos abarcan una labor académica más compleja. Partiendo de los resultados de esta investigación, los factores operativos tienen una baja influencia en el desempeño laboral, se recomienda trabajar con dimensiones diferentes a la expuestas.
4. A los profesionales del sector salud se les recomienda comunicarse con sus superiores inmediatos sobre problemas dentro de su jurisdicción a fin de que estos puedan solucionarse. Así mismo, la aceptación de un personal nuevo de manera empática puede crear ambientes de clima laboral saludable y un mejor desempeño laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. MINSA. Análisis de Situación de Salud de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Viviendo en el Ámbito de las Cuatro Cuencas y el Rio Chambira. Informe Situacional. Lima: Ministerio de Salud, Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades; 2020 Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5264.pdf>.
2. MINSA. Información de Recursos Humanos en el Sector Salud, Perú 2017. Informe Estadístico. Lima: Ministerio de Salud, Dirección General de Personal de la Salud; 2017 Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4559.pdf>.
3. SUSALUD. Anuario estadístico. Anuario estadístico. Lima: Superintendencia Nacional de Salud, Intendencia de Investigación y Desarrollo; 2019 Disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1015974/ANUARIO\\_ESTADISTICO\\_SUSALUD\\_2019.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1015974/ANUARIO_ESTADISTICO_SUSALUD_2019.pdf).
4. Rosa J. Calidad Asistencial - Órgano de la Sociedad Española de Calidad Asistencial. Calidad Asistencial 2001 [Internet]. 2016 Enero; 16(1): p. 1 - 64 Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Julio-Frenk/publication/242689184\\_Calidad\\_Asistencial/links/546a14610cf20dedafd3806b/Calidad-Asistencial.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Julio-Frenk/publication/242689184_Calidad_Asistencial/links/546a14610cf20dedafd3806b/Calidad-Asistencial.pdf).
5. Manco C. Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016. Tesis de maestría. Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018 Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16208/Manco\\_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
6. Rojas R, Vilchez S. 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 maestría. Lima: Universidad Norbert Wiener, Escuelas de Posgrado; 2018 Disponible en: <https://docplayer.es/89279512-Tesis-gestion-del-talento-humano-y-su-relacion-con-el-desempeno-laboral-del-personal-del-puesto-de-salud-sagrado-corazon-de-jesus-lima-enero-2018.html>.
7. Valentín H. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Tesis de pregrado. Lima: Universidad

Inca Garcilazo de la Vega, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; 2017 Disponible en:  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%20c3%8dN%20RODR%20c3%8dGUEZ%20c%20HUGO%20AM%20c3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

8. Quijano A, Silva K. Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa - Chiclayo 2016. Tesis de pregrado. Chiclayo: Universidad Señora de Sipán, Facultad de Ciencias Empresariales; 2016 Disponible en:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2291/Tesis%20de%20Quijano%20Guevara%20y%20Silva%20P%20c3%a9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
9. Inca K. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Tesis de pregrado. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa; 2015 Disponible en:  
<https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
10. Medina A. La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Lo&Lo. Tesis de pregrado. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación; 2017 Disponible en:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20%281%29.pdf>.
11. Cancinos A. Selección de personal y desempeño laboral. México: Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades; 2015 Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>.
12. Abad D. Selección de Personal y su relación en el Rendimiento Laboral en Empresa Loupit S.A. de la ciudad de Guayaquil. Ecuador: Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas; 2012 Disponible en:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6380>.
13. Mondy RW. Administración de Recursos Humanos. 10th ed. México: Pearson Educación; 2010.

14. Chiavenato I. Administración de recursos humano. 5th ed. Colombia: Mc Graw - Hill Interamericana; 2000.
15. Ibáñez M. Administración de Recursos humanos en la empresa. 1st ed. Lima: San Marcos; 2005.
16. Chiavenato I. Gestión del talento humano. 3rd ed. México: Mc Graw- Hill Editores; 2009.
17. Galán R, Malagón G, Pontón G. Administración hospitalaria. 3rd ed. Colombia: Médica Panamericana; 2008.
18. Alfaro M. Administración de personal. 1st ed. México: Red tercer milenio S.C.; 2012.
19. Dessler G. Administraión de personal. 6th ed. México: Prentice-Hall Hispanoamricana; 2001.
20. Balderas M. Administración de los servicios de enfermería. 1st ed. México: Mc Graw -Hill Interamericana Editores; 2012.
21. French W. The personnel Management Process. 1st ed. Boston: Houghton Mifflin; 2007.
22. Tejedor F, García A. Evaluación del desempeño docente. Revista española de pedagogía [Internet]. 2010 [citado 17 Nov 2018]; 68(247): p. 439-459 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3300545.pdf>.
23. Palaci F, Agulló E, Agulló M, Alonso E, Gomez A, Lisbona A, et al. Psicología de la Organización. 1st ed. España: Pearson Prentice; 2005.
24. Daves K, Werther W. Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. 6th ed. México: McGraw- Hill ; 2008.
25. Freeman RE, Gilbert D, Stoner J. Administración. 6th ed. México: Prentice Hall Hispanoamericana; 2005.
26. Noguera L. Estrategias gerenciales basadas en la inteligencia emocional para el desempeño del personal de la dirección de desarrollo estudiantil de la Universidad de Carabobo. Tesis de maestría. Venezuela: Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Educación; 2012 Disponible en: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/7000324A.pdf>.

27. MTPE. El 1, 2, 3 de la Formación Laboral. Informe estratégico. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 2015 Disponible en: [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT\\_formacion\\_laboral.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_formacion_laboral.pdf). Report No.: 1.
28. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6th ed. México: McGraw Hill Education; 2017.
29. Behar D. Metodología de la investigación. 1st ed. Bogotá: Shalom; 2008.
30. Arias F. El proyecto de investigación - Guía para su elaboración. 5th ed. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme; 2005.
31. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. 1st ed. Lima: San Marcos; 2009.
32. Quero M. Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales [Internet]. 2010 [citado 13 de marzo de 2018] Abril; 12(2): p. 248 - 252 Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>.
33. FAO. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. [Online].; 2014 [cited 2019 12 05. Available from: <http://www.fao.org/agronoticias/agro-editorial/detalle/es/c/272669/>.
34. Salinas J, Lera L, Gonzáles C, Villalobos E, Vio F. Estilos de vida, alimentación y estado nutricional en trabajadores de la construcción de la Región Metropolitana de Chile. Revista Médica de Chile. 2014; 14(2): p. 833-840.
35. Lorenzini R, Betancur D, Chel L, Segura M, Castellanos A. Estado nutricional en relación con el estilo de vida de estudiantes universitarios mexicanos. Nutrición Hospitalaria. 2015; 32(1): p. 94-100.
36. Organización Mundial de la Salud. OMS. [Online].; 2015. Available from: [http://www.who.int/water\\_sanitation\\_health/monitoring/jmp-2015-key-facts/es/](http://www.who.int/water_sanitation_health/monitoring/jmp-2015-key-facts/es/).
37. Gestión D. Diario Gestión. [Online].; 2019 [cited 2019 diciembre 15. Available from: <https://gestion.pe/peru/peru-12-8-medicos-10-000-habitantes-abajo-paises-ocde-236346-noticia/>.
38. Chalco G, Mamani R. Estilos de vida saludable y estado nutricional en estudiantes del 5° año del nivel secundario, Colegio José Antonio Encinas,



Juliaca 2013. Revista Científica de Ciencias de la Salud. 2014; 7(2): p. 45-78.

39. Pesantez H. El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili. Tesis de pregrado. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación; 2014 Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9294/1/FCHE-PSIP-79.pdf>.
40. Yupanqui M. Proceso de reclutamiento, selección de personal y el desempeño laboral del personal de la I.E.P Virgen de la Asunción del distrito del Porvenir 2015. Tesis de pregrado. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Económicas; 2016 Disponible en: [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8119/yupanqui%20hermenegildo\\_marcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8119/yupanqui%20hermenegildo_marcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
41. Galindo Y. Relación entre la selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina registral, Sunarp, Tacna, 2015. Tesis de maestría. Arequipa: Universidad San Agustín de Arequipa, Facultad de Ciencias Histórico Sociales; 2015 Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5714/CHMgaaly1.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
42. Gómez P. Como Aplicar los Recursos humanos. 1st ed. Argentina: Valleta Ediciones; 2007.
43. Mondy RW, Noe R. Administración de recursos humanos. 9th ed. México: Pearson educación; 2005.
44. Berrocal F, Pereda S, López M. Gestión de recursos humanos por competencias. DyO [Internet]. 1999 [citado 07 dic 2018]; 1(1): p. 1 - 12 Disponible en: file:///C:/Users/JUL\_BERRIOS/Downloads/159-317-1-SM.pdf.
45. Castro N. Relaciones interpersonales y desempeño laboral del docente en educación media general. Ciencia Latina [Internet]. 2021 [ciato 15 ago 2021]; 5(4): p. 1 - 13 Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/766#:~:text=Los%20resultados%20relacionados%20a%20la,en%20torno%20a%20la%20variable>.

46. Falcón O, Méndez A. Ilustrados. [Online].; 2011 [cited 20 septiembre 2016]. Available from: <http://www.ilustrados.com/tema/12622/trabajo-equipo-necesidad-para-empresas-productoras.html>.
47. Flórez J. EL comportamiento humano en las organizaciones. 1st ed. Perú: Universidad del Pacífico; 2008.
48. Cortelezzi E. Buenos modales mejores negocios. 1st ed. Argentina: Penguin Random House Grupo Editorial; 2013.
49. Arrivillaga M, Salazar I. Creencias relacionadas con el estilo de vida de jóvenes latinoamericanos. *Psicología Conductual* [Internet]. 2005 [citado 14 abr 2018]; 13(1): p. 19-36 Disponible en: [https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2020/04/02.Arrivillaga\\_13-1oa-1.pdf](https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2020/04/02.Arrivillaga_13-1oa-1.pdf).
50. Cockerham W, Rütten A, Abel T. Conceptualizing Contemporary Health Lifestyles: Moving beyond Weber. *Sociol Quart* [Internet]. 1997 [citado 04 mar 2018]; 38(2): p. 321-342 Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/j.1533-8525.1997.tb00480.x>.
51. Tempestti C, Gotthelf S, Alfaro S. Estilos de vida y estado nutricional en adultos de la provincia de Salta. *Actualización en Nutrición* [Internet]. 2015 [citado 01 jun 2019]; 16(4): p. 137-142 Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-967866>.

## ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo influye la selección del personal en el desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo influye la selección del personal en los factores conductuales del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019?</li> <li>• ¿Cómo influye la selección del personal en los factores operativos del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia de la selección del personal en los factores conductuales del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019</li> <li>• Establecer la influencia de la selección del personal en los factores operativos del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2019</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La influencia de la selección del personal en el desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica 2019 es significativa.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La influencia de la selección del personal en los factores conductuales del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica es significativa.</li> <li>• La influencia de la selección del personal en los factores operativos del desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica es significativa</li> </ul>	<p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p><b>Dimensiones</b> Factores Conductuales Factores Operativos</p> <p><b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b></p>	<p><b>MÉTODO GENERAL</b> Cuantitativo</p> <p><b>MÉTODO ESPECÍFICO</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Básica</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> No experimental de corte transversal</p> <p style="text-align: center;">VI  VD</p> <p>Dónde: VI = Selección de personal VD = Desempeño Laboral</p> <p><b>POBLACIÓN</b> 120 trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba</p> <p><b>MUESTRA</b> 100 trabajadores</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> Encuesta - Cuestionario</p> <p><b>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS</b> EXCEL – SPSS - STATA</p>

Anexo 02: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN	MÉTODO DE RECOLECCIÓN	ESCALA PARA EL ANÁLISIS
<b>Selección de personal</b>	Es un filtro donde solo se consideran a personas de características esperadas, y es una búsqueda de candidatos más apropiados para los cargos exigentes, siempre procurando la conservación de la eficiencia y el desempeño del personal y la empresa. <sup>(13)</sup>		Planeación del recurso humano Fuentes de reclutamiento Métodos de reclutamiento  Solicitud de empleo Entrevista inicial de selección Pruebas y test de selección Entrevistas Examen médico Análisis y decisión final			
<b>Desempeño Laboral</b>	Capacidad de los trabajadores con la que cumple con sus actividades dentro de una organización, pueden ser pericia técnica, dedicación a la labor, trabajo en equipo, etc.	Factores conductuales  Factores operativos	Disciplina Actitud cooperativa Iniciativa Responsabilidad Habilidad de seguridad Discreción Presentación personal Interés Creatividad Capacidad de realización  Conocimiento del trabajo Calidad Cantidad Exactitud Trabajo en equipo Liderazgo	0. Bajo 1. Medio 2. Alto	Cuestionario	Escalar Policotómica Cuantitativo
<b>VARIABLE INTERVINIENTE:</b>						
Sexo			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varón</li> <li>• Mujer</li> </ul>	0. Mujer 1. Varón	Cuestionario	Nominal Cualitativa Dicotómica. Policotómica
Régimen Laboral			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cas</li> <li>• Nombrado</li> <li>• Terceros</li> </ul>	1. Cas 2. Nombrado 3. Tercero		

### Anexo 03: Matriz de operacionalización del instrumento

Los instrumentos utilizados, tanto la encuesta para la variable selección de personal y para la variable desempeño laboral, se han formulado a nivel de variable en el sentido positivo donde mayor es mejor con espacio muestral dicotómico limitado (0=no y 1=sí) que indica presencia o ausencia; todo ello en función del sentido de relación de los conceptos que representan cada variable e ítem dentro de la investigación.

**Tabla** Descripción de la respuesta al ítem (espacio muestral)

SI	NO	EXPLICACIÓN DEL SENTIDO	EXPLICACIÓN DEL VALOR
1	0	1 es mejor que 0. (mayor es mejor)	Es una asignación de valor de presencia o ausencia de la característica especificada en el ítem.

### OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

Dado que la variable “Selección de personal” se agrupa como una dimensión global, se empleó la siguiente fórmula:

$$SP = \sum_{i=1-25}^z X$$

Donde:

SP: Variable Selección de Personal

X: Valor elegido por el encuestado, según relación directa (0=No, 1=Si)

i: número de pregunta (1 al 25)

z: número de preguntas por variable SP

Consecuentemente entendemos el cálculo de la variable “Selección de Personal” como una sumatoria simple entre las preguntas o ítems incluidos. También solemos entender ello como una calificación del valor.

**Tabla** Selección de personal: Valores de categorización

VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	CATEGORÍA
9	14	Baja valoración
15	20	Mediana valoración
21	24	Alta valoración

Se han categorizado las variables calculadas según la escala adjunta.

## **OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

La variable Desempeño laboral consta de 2 dimensiones importantes:

- Dimensión 01: Factores conductuales
- Dimensión 02: Factores operativos

Tanto la variable “Desempeño Laboral” y las dimensiones pertinentes, mantienen el mismo sentido positivo descrito al inicio del anexo.

$$D_n = \sum_{i=1-35}^z X$$

Donde:

SP: Variable Selección de Personal

n: representa la dimensión a calcular dentro de la variable (1=FA y 2=FO)

X: Valor elegido por el encuestado, según relación directa (0=No, 1=Si)

i: número de pregunta por dimensión (1-35)

z: número de preguntas por dimensión de la variable DL

Entonces, luego de hallar el valor por cada dimensión se suman las dos dimensiones:

$$DL = D_1 + D_2$$

Donde:

DL: Desempeño Laboral

D1: Factores conductuales

D2: Factores Operativos

Se agregaron los valores por cada dimensión y el resultado de dicha operación para cada dimensión, proporcionaran un valor que, según su ubicación en los intervalos asignados para los niveles de “Desempeño Laboral”, indicaran si el individuo encuestado tiene un desempeño laboral alto mediano o bajo:

**Tabla** Desempeño laboral: Valores de categorización

<b>VALOR MÍNIMO</b>	<b>VALOR MÁXIMO</b>	<b>CATEGORÍA</b>
<b>15</b>	<b>20</b>	Baja valoración
<b>21</b>	<b>28</b>	Mediana valoración
<b>29</b>	<b>35</b>	Alta valoración

Finalmente se han agrupado las puntuaciones (también de las dimensiones) para tener un indicador más visible de la variable desempeño laboral, según la tabla anterior.

Anexo 04: Constancia de aplicación, constancia de culminación e instrumento de investigación



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA  
UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD ACOBAMBA – UERSAC  
“HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA”  
ACOBAMBA - HUANCAVELICA



**DR EDY ARNALDO ARIAS OJEDA**  
Director del Hospital provincial de Acobamba – Huancavelica

Se le concede el permiso al estudiante **TONY TELLO ENRIQUEZ** para que pueda realizar su trabajo de investigación de post grado TITULADO “**INFLUENZA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA – HUANCAVELICA 2019.**”

Dicha investigación será de gran ayuda para el hospital de Acobamba ya que se tendrá en cuenta criterios importantes al momento de seleccionar al personal para su buen desempeño laboral en bienestar de la población asegurada Acobambina.

Acobamba, 20 de noviembre de 2019

Atte:

GOBIERNO REGIONAL HUANCAVELICA  
UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD ACOBAMBA  
UERSAC  
  
-----  
DR. EDY ARNALDO ARIAS OJEDA  
C.R.N. 4598429  
DIRECTOR HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA

Av. Manco Cápac 705 - Acobamba - Huancavelica



Constancia de culminación del trabajo de investigación



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA  
UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD ACOBAMBA - UERSAC  
"HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA"



*"Año Del Bicentenario: 200 Años de Independencia"*

LA DIRECCIÓN DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA - HUANCAVELICA  
MED. ESP. JUAN D. FLORES VERGARAY

DA CONSTANCIA:

Que, Don **TONY EDMUNDO TELLO ENRIQUEZ** Identificación con D.N.I. N.º **46959052**, domiciliado en el Jr. Torre Tagle 509 Chilca provincia de Huancayo, región Junín, ha culminado satisfactoriamente el trabajo investigación de tesis titulado **"INFLUENZA DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA – HUANCAVELICA 2019"**.

Registra como fecha de culminación del trabajo de investigación el 20 de mayo del 2021

Se expide la presente **CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE LA APLICACIÓN DE SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**, a solicitud del interesado para fines que corresponda.

Acobamba, 15 de Julio de 2021

HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA  
Med. Esp. Juan D. Flores Vergaray  
C.M.P. 00022 R.N.E. 24005  
DIRECTOR

A

## CUESTIONARIO SOBRE 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 Hospital provincial de Acobamba 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

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

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

Tipo de contrato: Cas ( ) Nombrado ( ) Tercero ( )

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

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

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
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		
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 laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo		

### 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.

	PREGUNTAS	SI	NO
	Disciplina		
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		
	Actitud cooperativa		
5	Contribuye Ud. con el desarrollo de los objetivos de la institución		
6	Ud. está dispuesto a ayudar a sus compañeros		
	Iniciativa		
7	Tiene Ud. una actuación laboral espontánea sin necesidad de supervisión		
8	Ud. está dispuesto a aprender nuevos métodos para hacer su trabajo		
	Responsabilidad.		
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		
	Habilidades de seguridad		
12	Proporciona Ud. la confianza necesaria al desempeñar sus actividades		
13	Las decisiones que Ud. toma son acertadas.		
	Discreción		
14	Ud. es capaz de guardar información confidencial		
	Presentación personal		
15	Ud. usa adecuadamente el uniforme según el tipo de trabajo que realiza		
16	Es Ud. cuidadoso con su apariencia e higiene personal		
	Interés		
17	Adopta Ud. estrategias para brindar un servicio de calidad		
18	Asiste Ud. a programas de capacitación		
	Creatividad		
19	Ud. desarrolla nuevas ideas para facilitar los procesos		
20	Busca Ud. nuevas opciones para la solución de problemas		
	Capacidad de realización		
21	Ud. alcanza los objetivos y metas establecidas		
22	Ud. logra resultados exitosos en el tiempo establecido		
	Conocimiento del trabajo		
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		
	Calidad de trabajo		
26	Realiza Ud. sus trabajos bajo los estándares de calidad ideales		
27	Ud. comete errores al realizar sus tareas		
	La cantidad de trabajo		
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		
	Exactitud		
30	Entrega Ud. los trabajos de manera oportuna		
31	Ud. demuestra precisión en la realización de las tareas encomendadas		
	Trabajo en equipo		
32	Mantiene Ud. un ambiente laboral de cordialidad y respeto con sus compañeros		
33	Ud. participa en el cumplimiento de un objetivo común		
	Liderazgo		
34	Ud. puede dirigir al personal para que trabajen juntos eficientemente		
35	Demuestra Ud. capacidad para motivar el desarrollo del personal		

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Ciudad Huancayo, diciembre de 2020

Estimado (a) señor (a):

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objeto obtener la validación del cuestionario que se aplicará para la fundamentación y desarrollo de la tesis de grado titulada “Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral del personal del Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica 2019”

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,

Tony Edmundo Tello Enríquez

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES**

**1. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : LLALLICO MANZANOSO ORLANDO G.
- 1.2. Grado Académico / mención : MAESTRO EN GESTION DE SERVICIOS 2º SALVO
- 1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 961911769
- 1.4. Cargo e institución donde labora : DOCENTE UNIVERSITARIO, UNIVERSIDAD
- 1.5. Autor del instrumento(s) : TULO ENRIQUEZ TONY CONTINENTAL
- 1.6. Lugar y fecha : HYO 13 DE FEBRERO DE 2021.

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> <small>(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)</small>		A	B	C	D	E

**CALIFICACIÓN GLOBAL:** Coeficiente de validez =  $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0.94}{1}$

**3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

CATEGORÍA	INTERVALO
No válido, reformular	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<0,81 – 1,00]

**4. RECOMENDACIONES:**

.....

.....

  
 GOBIERNO REGIONAL DEL ALTIPLANO  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA  
 FIRMADO DIGITALMENTE POR:  
 ORLANDO MANZANOSO LLALLICO  
 FIRMADO DIGITALMENTE POR:  
 MG. T.M. OCHOA  
 TECNÓLOGO  
 CTMP 8522  
 Firma del Juez

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES**

**1. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : Puma Pilo Jenner Jessica  
 1.2. Grado Académico / mención : Magister Gestión Servicios de Salud  
 1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 99653210  
 1.4. Cargo e institución donde labora : IFE Laboratorio Clínico OBTED  
 1.5. Autor del instrumento(s) : Tallo Graeber JRP C  
 1.6. Lugar y fecha : Huancayo 15-01-2021

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

**CALIFICACIÓN GLOBAL:** Coeficiente de validez =  $\frac{1x A + 2x B + 3x C + 4x D + 5x E}{50} = \frac{0.84}{1} = 0.84$

**3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	<input type="radio"/>	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/>	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	<0,81 – 1,00]

**4. RECOMENDACIONES:**

.....  
 .....

  
 Lic. Puma Pilo Jenner Jessica  
 Tecnólogo Médico  
 Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica  
**Firma del Juez**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES**

**1. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : Torres Orma Rodolfo Iván  
 1.2. Grado Académico / mención : Magister/ Maestro en Gerencia de los S de las.  
 1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 10424017947 y 17009  
 1.4. Cargo e institución donde labora : Jefe de Lab de Gine / HEDRO "SAE"  
 1.5. Autor del instrumento(s) : Tello Cruz Reyes Tolly  
 1.6. Lugar y fecha : Exp. 24/02/2021

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					✓
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					✓
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.				✓	
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				✓	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				✓	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

**CALIFICACIÓN GLOBAL:** Coeficiente de validez =  $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0}{50} = 0,90$

**3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	<input type="radio"/>	[0,20 - 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	<0,41 - 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/>	<0,61 - 0,80]
Válido, aplicar	<input type="radio"/>	<0,81 - 1,00]

**4. RECOMENDACIONES:** Ninguna.

  
 Firma del Juez  
**Mg. RODOLFO I. TORRES ORMA**  
 PSICÓLOGO CLÍNICO  
 C.R.P. 39440 R.N.E. 25154



Anexo 06: La data de procesamiento de datos

<b>CÓDIGO</b>	<b>Serv</b>	<b>Cargo</b>	<b>Niv Acad</b>	<b>Tiempo Labor (Mes)</b>	<b>Tipo Contrato</b>	<b>Sexo</b>	<b>Edad</b>	<b>Fecha</b>
E0001	Emergencia	Enfermería	Superior	24	CAS	M	33	43654
E0002	UCI	Enfermería	Superior	9	Tercero	F	36	43769
E0003	Laboratorio	Tec. Laboratorio	Superior	5	CAS	M	30	43765
E0004	Terapia Física	Tec. Médico	Superior	15	CAS	M	29	43729
E0005	Odontología	Tecnico	Superior	8	X	X	27	43689
E0006	Seguridad	Seguridad	Secundaria	12	X	M	31	43777
E0007	Emergencia	Enfermería	Superior	7	Tercero	M	28	43527
E0008	Hostpitalización	Enfermería	Superior	9	CAS	F	27	43622
E0009	Laboratorio	Tec. Médico	Superior	4	CAS	F	30	43814
E0010	Hostpitalización	Médico	Superior	13	CAS	M	29	43726
E0011	UCI	Médico	Superior	24	Tercero	M	41	43761
E0012	Hostpitalización	Enfermería	Superior	14	Nombrado	M	30	43586
E0013	Laboratorio	Tec. Laboratorio	Superior	8	Tercero	M	25	43777
E0014	Patologia	Médico	Superior	96	Nombrado	F	51	43827
E0015	Farmacia	Tec. Farmacia	Superior	180	Nombrado	F	51	43800
E0016	UCI	Enfermería	Superior	24	CAS	F	29	43820
E0017	UCI	Enfermería	Superior	72	Nombrado	M	45	43827
E0018	Patologia	Médico	Superior	72	Nombrado	F	55	43774
E0019	Emergencia	Médico	Superior	60	CAS	F	47	43776
E0020	Radiología	Tec. Médico	superior	24	CAS	F	30	43820
E0021	Obstetricia	Obtetra	Superior	300	Nombrado	X	52	43821
E0022	Cirugía	Médico	Superior	48	CAS	F	32	43774

E0023	Cirugía	Tec. Enfermería	Técnico	72	Nombrado	M	30	43773
E0024	Cirugía	Médico	Superior	96	CAS	F	42	43774
E0025	Cirugía	Médico	Superior	132	Nombrado	M	51	43774
E0026	Hospitalización	Enfermería	Superior	12	Tercero	M	45	43774
E0027	T. Física	Tec. Médico	Superior	12	CAS	F	32	43818
E0028	T. Física	Tec. Médico	Superior	14	Tercero	M	27	43802
E0029	Emergencia	Enfermería	Superior	24	Tercero	M	50	43781
E0030	Ginecología	Obstetra	Superior	84	Nombrado	F	48	43779
E0031	Ginecología	Médico	Superior	36	CAS	F	46	43779
E0032	Emergencia	Enfermería	Superior	48	CAS	M	42	43778
E0033	Hospitalización	Médico	Superior	372	Nombrado	M	62	43802
E0034	Psicología	Psicólogo	Superior	60	CAS	F	35	43799
E0035	Hospitalización	Tec. Enfermería	Técnico	9	Tercero	M	29	43778
E0036	Med. Interna	Médico	Superior	3	Tercero	F	23	43777
E0037	Laboratorio	Tec. Laboratorio	Técnico	12	CAS	F	41	43777
E0038	Laboratorio	Tec. Médico	Superior	36	CAS	M	33	43776
E0039	Med. Interna	Enfermería	Superior	11	Tercero	M	29	43776
E0040	Med. Interna	Enfermería	Superior	72	Nombrado	F	59	43776
E0041	Emergencia	Tec. Enfermería	Técnico	36	Tercero	M	51	43770
E0042	Hospitalización	Enfermería	Superior	X	CAS	F	25	X
E0043	Nutrición	Nutricionista	Superior	24	CAS	M	32	43803
E0044	Pediatría	Médico	Superior	6	CAS	M	36	43800
E0045	Emergencia	Tec. Enfermería	Superior	48	Nombrado	F	37	43589
E0046	Radiología	Med. Radiólogo	Superior	14	CAS	M	39	43578
E0047	Hospitalización	Tec. Enfermería	Superior	192	Nombrado	M	48	43821

E0048	Radiología	Tec. Médico	Superior	12	Tercero	M	28	43811
E0049	Ginecología	Obstetra	Superior	240	Nombrado	F	56	43829
E0050	Pediatría	Médico	Superior	36	CAS	M	38	43827
E0051	Psicología	Psicólogo	Superior	24	CAS	F	33	43819
E0052	Hospitalización	Obstetra	Superior	12	CAS	M	26	43800
E0053	Hospitalización	Tec. Enfermería	Superior	216	Nombrado	F	51	43810
E0054	Pediatría	Pediatra	Superior	48	CAS	F	36	43829
E0055	Cirugía	Médico	Superior	72	Tercero	F	32	43801
E0056	Emergencia	Enfermería	Superior	36	CAS	F	29	43819
E0057	Ginecología	Obstetra	Superior	144	Nombrado	F	47	43818
E0058	Farmacia	Q. Farmacéutico	Superior	36	CAS	M	35	43800
E0059	Laboratorio	Tec. Laboratorio	Superior	240	Tercero	M	54	43827
E0060	Laboratorio	Biólogo	Superior	204	Nombrado	M	42	43829
E0061	Emergencia	Enfermería	Técnico	204	Nombrado	M	47	43814
E0062	Emergencia	Enfermería	Técnico	48	CAS	F	48	43818
E0063	Ginecología	Médico	Superior	24	Tercero	M	52	43802
E0064	Ginecología	Enfermería	Superior	84	CAS	F	53	43802
E0065	Administrador	Administrador	Superior	24	CAS	F	29	X
E0066	Emergencia	Enfermería	Superior	144	Nombrado	F	39	43819
E0067	Ginecología	Médico	Superior	36	CAS	M	42	43806
E0068	Pediatría	Enfermería	Superior	48	CAS	M	42	43806
E0069	Laboratorio	Biólogo	Superior	144	Nombrado	M	38	43800
E0070	Pediatría	Enfermería	Superior	264	Nombrado	F	48	43819
E0071	Hospitalización	Enfermería	Superior	204	Nombrado	F	40	43816
E0072	Terapia Física	Tec. Médico	Superior	12	Tercero	F	26	43811

E0073	Laboratorio	Tec. Médico	Superior	12	CAS	M	28	43809
E0074	Ginecología	Obstetra	Superior	84	CAS	F	30	43811
E0075	Contabilidad	Contador	Superior	84	CAS	F	34	43814
E0076	Ginecología	Ginecologo	Superior	12	Tercero	M	36	43819
E0077	Hospitalización	Enfermería	Tecnico	24	Nombrado	M	42	43772
E0078	UCI	Enfermería	Superior	24	CAS	F	38	43771
E0079	Laboratorio	Tec. Médico	Superior	24	CAS	M	23	43828
E0080	Laboratorio	Tec. Laboratorio	Superior	10	Tercero	F	24	43782
E0081	Laboratorio	Tec. Médico	Superior	36	Tercero	M	28	43782
E0082	Radiología	Médico	Superior	24	CAS	F	31	113/11/2019
E0083	Hospitalización	Enfermería	Superior	24	Tercero	M	39	43782
E0084	Hospitalización	Médico	Superior	144	Nombrado	N	52	43782
E0085	UCI	Enfermería	Superior	48	CAS	M	44	43784
E0086	UCI	Enfermería	Técnico	72	Nombrado	M	45	43785
E0087	Med. Interna	Enfermería	Superior	132	Nombrado	M	42	43790
E0088	Nutrición	Nutricionista	Superior	72	CAS	F	31	43815
E0089	UCI	Enfermería	Superior	12	Tercero	F	37	43789
E0090	Laboratorio	Tec. Médico	Superior	36	CAS	M	31	43812
E0091	Gastroenterología	Médico	Superior	24	CAS	F	39	43790
E0092	Med. Interna	Enfermería	Superior	10	Tercero	M	32	43794
E0093	Med. Interna	Médico	Superior	48	CAS	M	34	43790
E0094	Emergencia	Enfermería	Técnico	48	CAS	M	37	43794
E0095	Emergencia	Enfermería	Superior	60	CAS	M	47	43800
E0096	Pediatría	Enfermería	Técnico	10	Tercero	M	37	43814
E0097	Pediatría	Enfermería	Superior	36	CAS	F	36	43814

E0098	Oncología	Médico	Superior	24	Tercero	M	27	43814
E0099	Oncología	Enfermería	Técnico	24	Tercero	F	26	43819
E0100	Oncología	Médico	Superior	24	Terceros	M	32	43819

PSP _01	PSP _02	PSP _03	PSP _04	PSP _05	PSP _06	PSP _07	PSP _08	PSP _09	PSP _10	PSP _11	PSP _12	PSP _13	PSP _14	PSP _15	PSP _16	PSP _17	PSP _18	PSP _19	PSP _20	PSP _21	PSP _22	PSP _23	PSP _24	PSP _25
1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0
0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0
0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0
0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1
0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0
1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1
0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1
1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0
0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0
0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0
1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0
1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1
1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0
1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1
1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1
1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0
1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1

1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1
1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1
0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0
1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1
1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	
1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0
1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1
1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1
0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1
1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1
1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1
0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0

1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0
1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1
1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1
1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0
1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1
1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1
1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1
1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1
1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1

1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1
1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1
1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1
1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1
1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1
1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1
1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1
1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1
1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	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	0	1	1
1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0
1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1
1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1
1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1
1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0
1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0
1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1



1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1
1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1
1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0

FA_01	FA_02	FA_03	FA_04	FA_05	FA_06	FA_07	FA_08	FA_09	FA_10	FA_11	FA_12	FA_13	FA_14	FA_15	FA_16	FA_17	FA_18	FA_19	FA_20	FA_21	FA_22	FA_23	FA_24	FA_25	FA_26	FA_27	FA_28	FA_29	FA_30	FA_31	FA_32	FA_33	FA_34	FA_35	PSP	FA	FO	DL (f a f o)		
0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	9	6	15		
1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	5	1	6		
1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	2		
1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	7	5	17			
1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	7	1	8		
1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	9		
0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	7	2	0		
1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	4	1	7		
1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	3
1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	

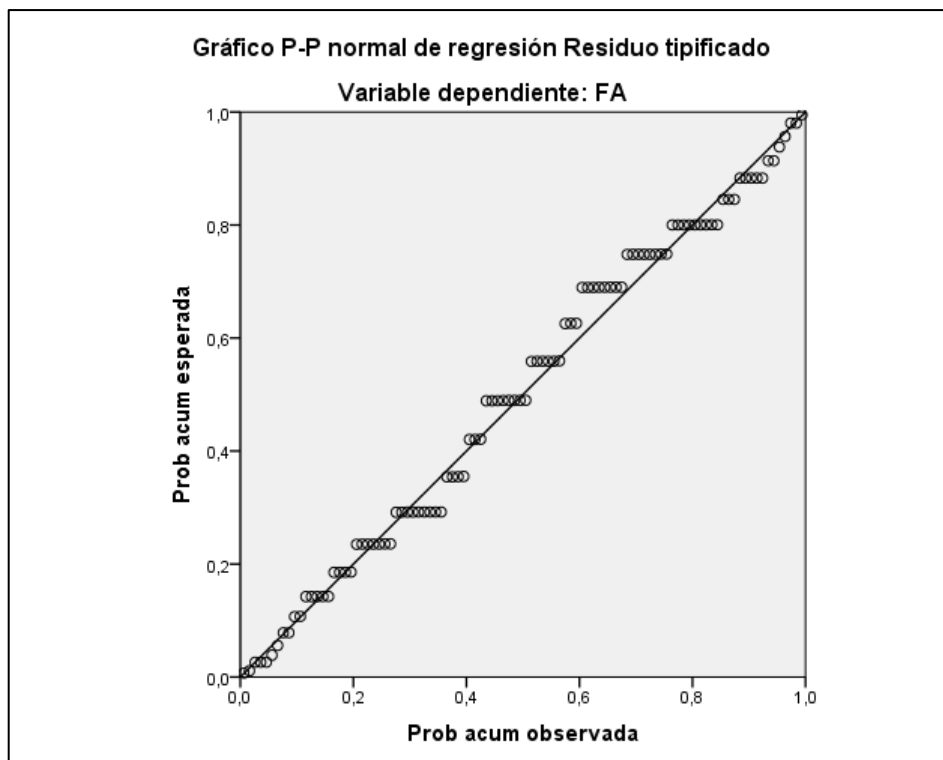
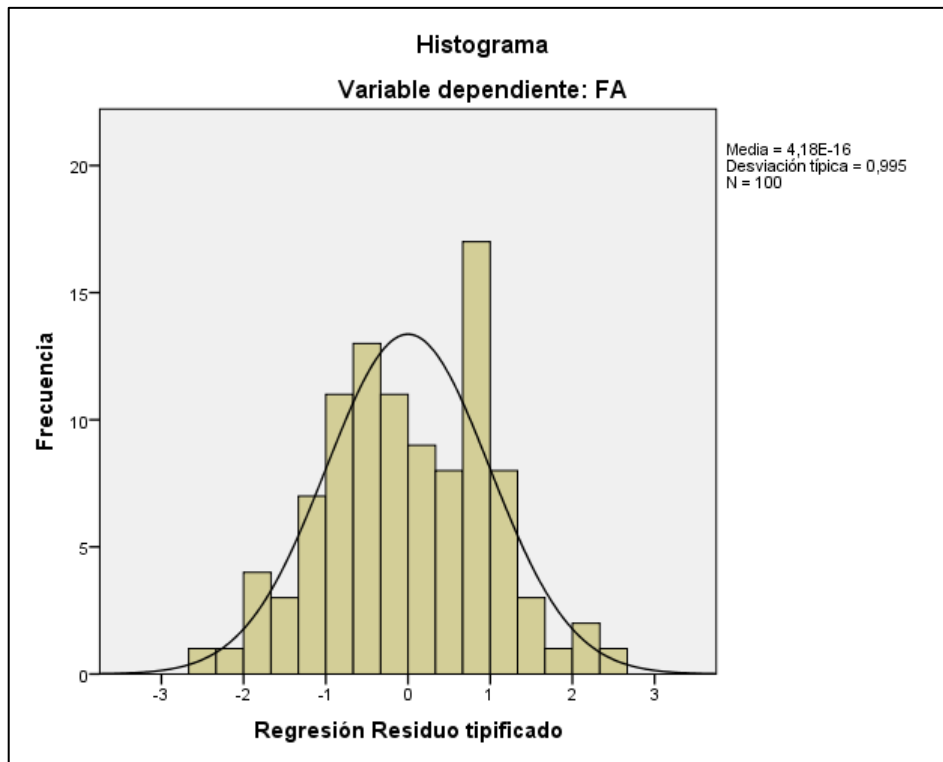


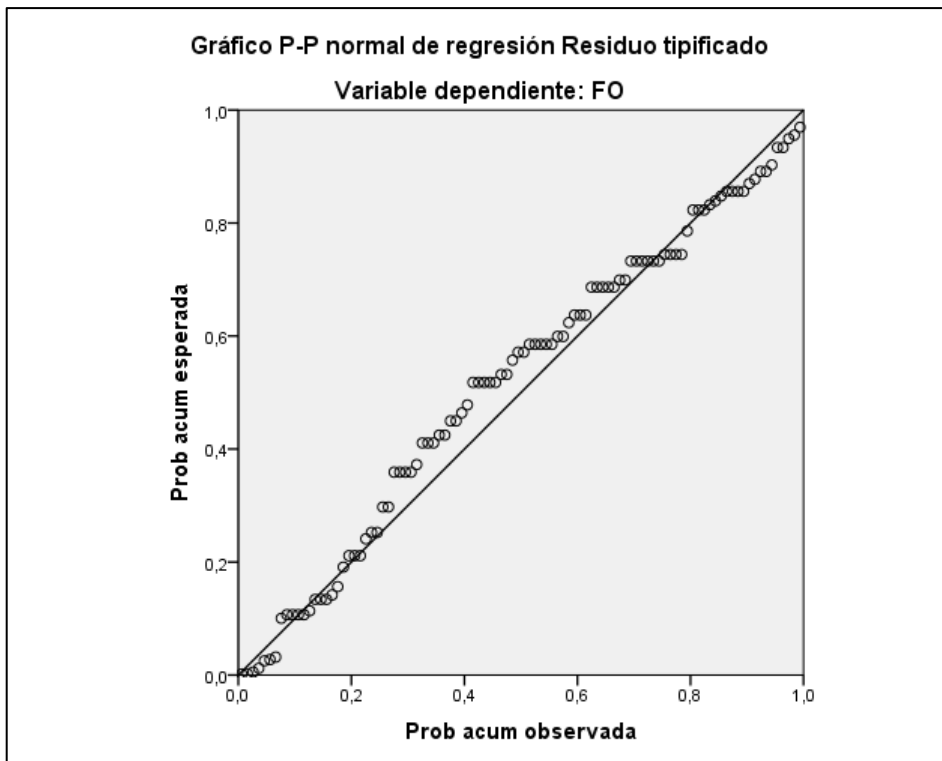
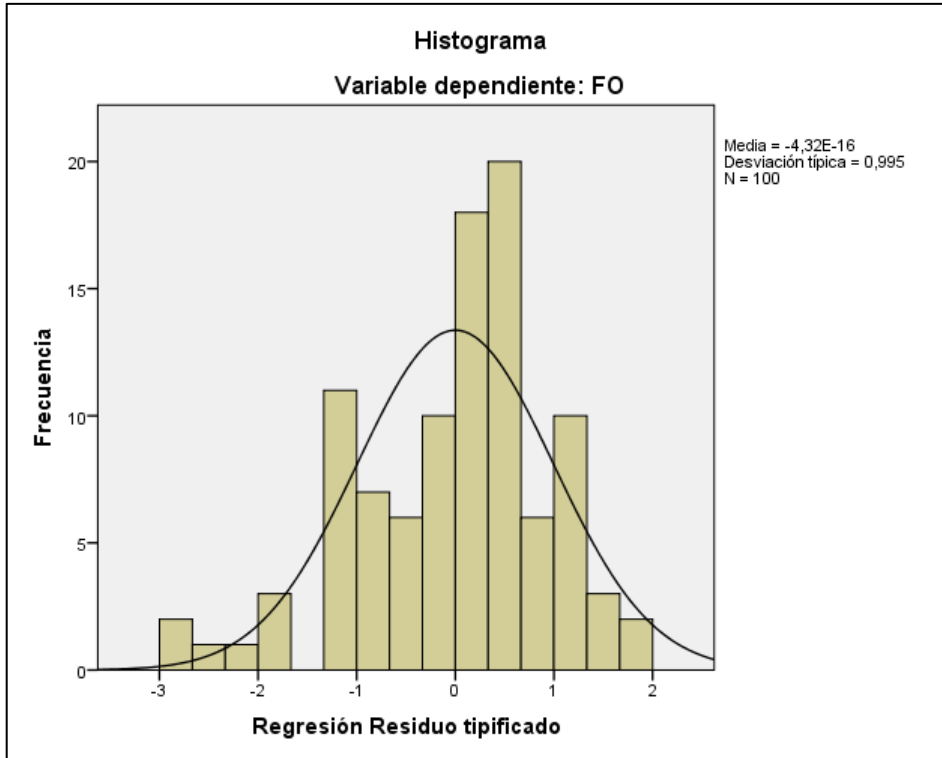
1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	8	1	1	2					
1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	1	2					
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	2	1	8	2					
1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	2	1	1	2					
1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2				
1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2				
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3				
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	1	1	1	1	1	1	1	3				
1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	9			
0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9				
1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9			
1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	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	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2			
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	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	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	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	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	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	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2		
1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	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	1	1	1	0	1	1	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	1	1	1	0	0	1	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	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	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	1	2	



1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2					
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	3		
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	4	2	8	2		
1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	8	8	2	6	
0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	7	1	9	2		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	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	3	4
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	7	1	8	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3		
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	6
1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	8	6	9	2
1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	8	7	1	8	2
0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	7	1	1	7	1	2
1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	7	1	8	2	3		
1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9	2	8		
0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	4	1	9	2	4		
1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	8
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0	2	3	
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	8	1	8	9	1	8	2	7	

Anexo 07: Gráficos Dicotómicos de la Regresión por MCO





Anexo 08: Fotografías de la aplicación del instrumento





