

UNIVERSIDAD NACIONAL DE



HUANCAVELICA

(Creada por la Ley 25265)

ESCUELA DE POSGRADO



FACULTAD DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

**“DOTACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA RED DE SALUD - HUANCAMELICA, 2017”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
RECURSOS HUMANOS EN SALUD**

PRESENTADO POR:

Bach. Yudy Jovanna CURIPACO LÓPEZ

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA SALUD**

**MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN
SERVICIOS DE LA SALUD**

HUANCAVELICA, PERÚ

2022



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En sesión ordinaria virtual, con el uso de la herramienta "Google Meet" para video conferencias, desde la sala virtual de sustentación de los integrantes de miembros de jurado evaluador, conformado por los docentes:

PRESIDENTE : Dra. Charo Jacqueline Jauregui Sueldo
<https://orcid.org/0000-0001-5538-0213>
DNI N° 19824277

SECRETARIO : Mg. Rodrigo Quispe Rojas
<https://orcid.org/0000-0002-0553-3063>
DNI N° 23248629

VOCAL : Dra. Elsy Sara Carhuachuco Rojas
<https://orcid.org/0000-0002-6562-1305>
DNI N° 20006808

Asesor: Dr. Cesar Cipriano Zea Montesinos

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 0330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución N° 0552-2021-CU-UNH, asimismo,

De conformidad con la Directiva N° 001-VRAC-UNH "Normas para la Sustentación de Tesis, Trabajos de Investigación, Trabajos Académicos y Trabajos de Suficiencia Profesional, para optar Grados y Títulos Profesionales no Presencial o Virtual en la UNH, en el marco del estado de emergencia COVID-19".

La candidata al GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD.

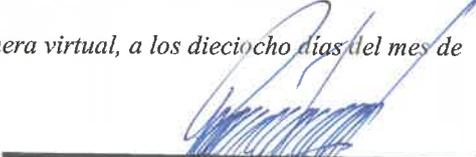
Doña: CURIPACO LOPEZ, Yudy Jovanna, identificada con DNI N° 42860051; procedió a sustentar su trabajo de investigación titulado: "DOTACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD - HUANCAMELICA, 2017".

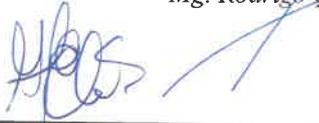
Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los miembros del jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación virtual, realizándose la deliberación y calificación de manera sincrónica, resultado:

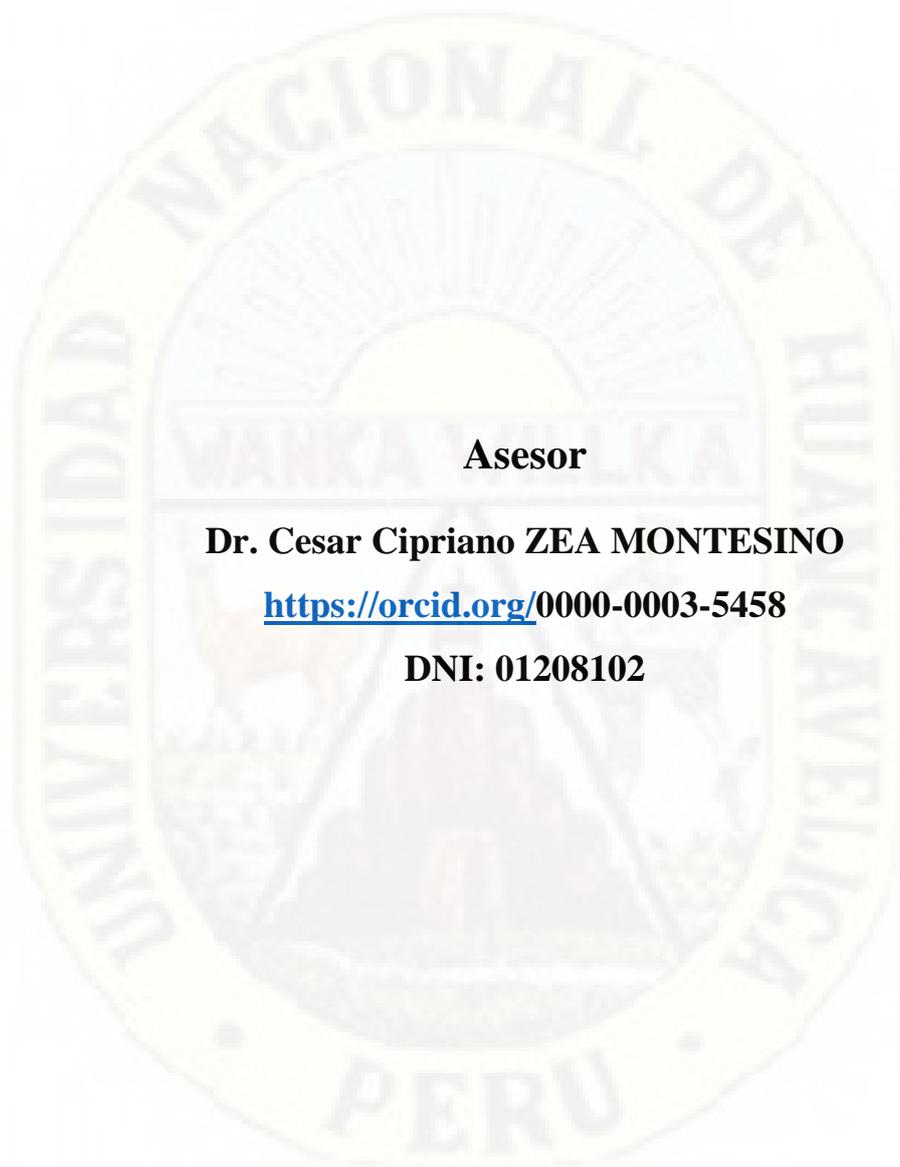
Con el calificado:..... **APROBADO POR UNANIMIDAD**

Y para la constancia se extiende la presente ACTA de manera virtual, a los dieciocho días del mes de abril del año 2022.


Dr. Charo Jacqueline Jauregui Sueldo


Mg. Rodrigo Quispe Rojas


Dra. Elsy Sara Carhuachuco Rojas



Asesor

Dr. Cesar Cipriano ZEA MONTESINO

<https://orcid.org/0000-0003-5458>

DNI: 01208102



Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico a mis padres por haber inculcado en mis valores que dirigen mi vida y llevan hacia el éxito, a mi hijo y demás familiares por haberme brindado su apoyo incondicional durante el proceso de mis estudios.

La autora.

Resumen

El trabajo de investigación titulado “Dotación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017”, cuyo **objetivo general** fue “determinar la relación que existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017”, para la cual se usó la siguiente **método**: la investigación fue de tipo aplicada de nivel correlacional, diseño no experimental, se usaron la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, la población y muestra estuvo conformada por 54 trabajadores de la Red de Salud Huancavelica, con los que se arribó a los siguientes **resultados**: se obtuvieron correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones planificación, diseño de puesto, reclutamiento, selección y la variable desempeño laboral de los trabajadores con valores de 0,318; 0,391, 0,323 y 0,394 respectivamente, así también la correlación general fue positiva y significativa con un valor de índice de correlación de tau_b de kendall de 0,636, además el 100% de los encuestados tuvo percepciones negativas para ambas variables de estudio; con lo que se llegó a las siguientes **conclusiones**: la dotación de recursos humanos tiene una relación significativa con la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica siendo así que tanto la planificación, diseño de puesto, reclutamiento y la selección en la dotación de recursos son puntos clave para un buen desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras Clave: dotación de recursos humanos, desempeño laboral, planificación, diseño de puesto, reclutamiento y selección.

Abstract

The research work called “Endowment of human resources and work performance of workers of the Health Network - Huancavelica, 2017”, whose **general objective** was “to determine the relationship between the provision of human resources and the work performance of the workers of the health network - Huancavelica, 2017”, for which the following **methodology** was used: the research was applied at a correlational level, non-experimental design, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, the population and the sample was made up of 54 workers from the Huancavelica health network, with whom the following **results** were reached: positive and significant correlations were obtained between the dimensions of planning, job design, recruitment, selection and the variable labor performance of workers with values of 0.318; 0.391, 0.323 and 0.394 respectively, so the overall correlation was positive and significant with a correlation index value of taenda kendall of 0.636, in addition 100% of respondents had negative perceptions for both study variables; With what came to the following **conclusions**: the provision of human resources has a high relationship with the variable labor performance of the workers of the Huancavelica health network, being so much planning, job design, recruitment and selection in the Provision of resources are key points for a good work performance of workers.

Keywords: human resources, work performance, planning, job design, recruitment and selection.

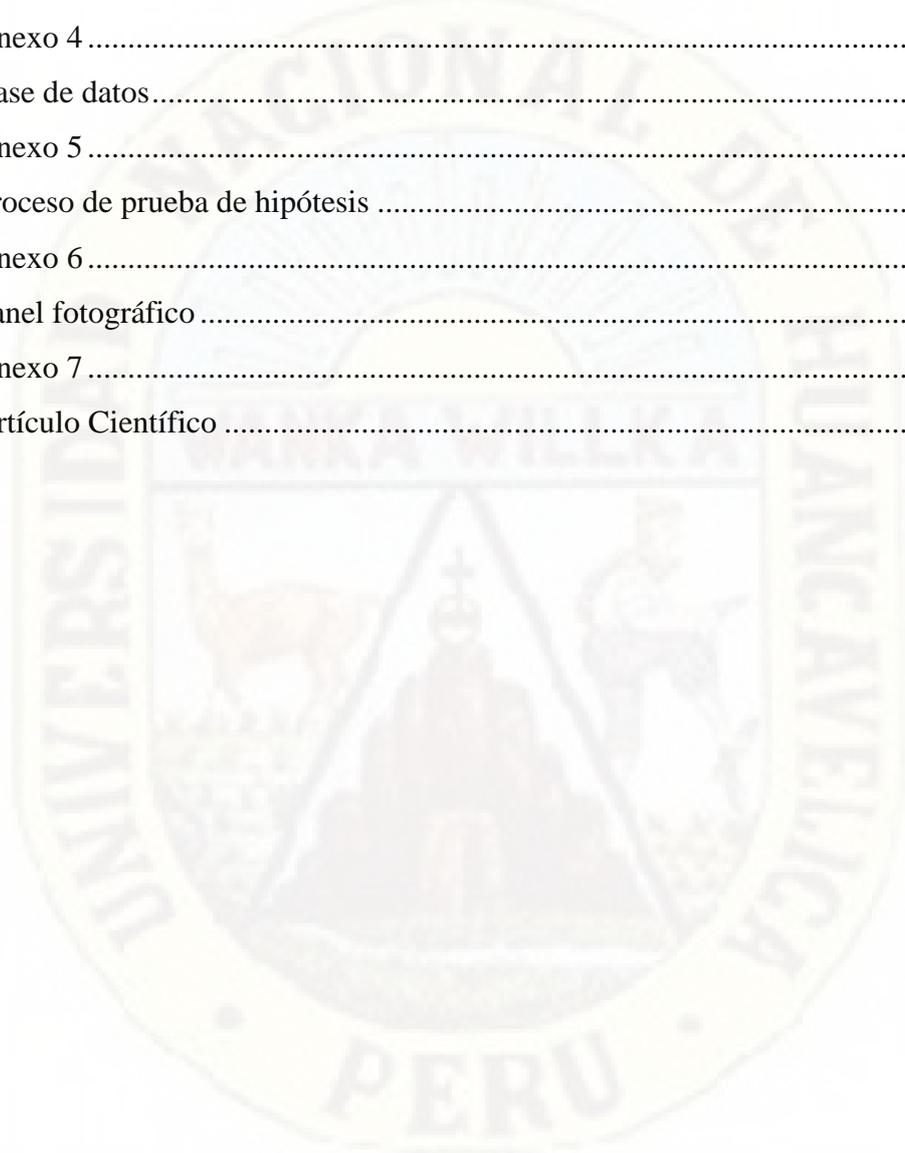
Índice

Acta de sustentan.....	ii
Asesor.....	iii
Dedicatoria	iv
Resumen.....	v
Abstract	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	xi
Índice de gráficos	xiii
CAPÍTULO I.....	16
EL PROBLEMA	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	21
1.2.1. Problema general	21
1.2.2. Problemas específicos.....	21
1.3. Objetivos de la Investigación	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivos específicos	22
1.4. Justificación.....	22
1.5. Limitaciones.....	23
CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. A nivel internacional	24
2.1.2. A nivel nacional.....	28
2.1.3. A nivel local	38
2.2. Bases teóricas	39
2.2.1. Teorías de la investigación	39
2.2.1.1. Teoría de la dotación de los recursos humanos	39
2.2.1.2. Teoría del desempeño laboral.....	40
2.2.2. Dotación de los Recursos Humanos	42

2.2.2.1. Los procesos interdependientes del subsistema de dotación.....	43
2.2.2.1.1. Planeación	43
2.2.2.1.2. Diseño de puestos.....	44
2.2.2.1.2.1. Método clásico o tradicional para el diseño de puestos.....	44
2.2.2.1.4. Selección.	47
2.2.3. Desempeño laboral.....	51
2.2.3.1. Dimensiones del desempeño.	51
2.2.3.2. Factores que influyen o intervienen en el desempeño laboral.....	52
2.2.3.3. Evaluación del desempeño laboral.	54
2.2.3.3.1. Beneficios de la evaluación del desempeño laboral.....	54
2.2.3.3.2. Métodos de evaluación del desempeño laboral.....	55
2.3. Formulación de hipótesis	56
2.3.1. Hipótesis general.....	56
2.3.2. Hipótesis específicas.....	57
2.4. Definición de términos.....	57
2.5. Identificación de variables	60
2.6. Operacionalización de las variables	61
CAPÍTULO III.....	62
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	62
3.1. Ámbito de estudio	62
3.1.1. Ámbito temporal.....	62
3.1.2. Ámbito espacial.....	62
3.2. Tipo de la investigación	63
3.3. Nivel de investigación.....	63
3.4. Método de Investigación.....	63
3.4.1. Método General.....	63
3.4.2. Método Específico.....	63
3.5. Diseño de Investigación	64
3.6. Población, muestra y muestreo	65
3.6.1. Población.....	65
3.6.2. Muestra	66
3.6.3. Muestreo	66

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
3.7.1. Técnicas de recolección de datos.....	66
3.7.2. Instrumentos de recolección de datos.	67
3.7.2.1. Validación del instrumento.....	67
3.7.2.2. Confiabilidad del instrumento.	67
3.8. Procedimiento de recolección de datos	67
3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	68
3.9.1. Técnicas de procesamiento de datos.....	68
3.9.2. Análisis de datos.	68
3.10. Descripción de la prueba de hipótesis	68
CAPÍTULO IV.....	70
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	70
4.1. Presentación e interpretación de datos	70
4.1.1. Resultados descriptivos de la variable dotación de recursos humanos	70
4.1.1.1. Dimensión planificación.....	72
4.1.1.2. Dimensión diseño de puesto.....	73
4.1.1.3. Dimensión reclutamiento	75
4.1.1.4. Dimensión selección.....	76
4.1.2. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral de los trabajadores	78
4.1.2.1. Dimensión eficiencia	80
4.1.2.2. Dimensión Eficacia	81
4.1.2.3. Dimensión Economía	83
4.1.2.4. Dimensión Calidad de Servicio	84
4.1.3. Resultados de las correlaciones específicos y General.....	85
4.2. Discusión de resultados.....	89
Conclusiones	97
Recomendaciones.....	98
Referencia bibliográfica	99
Anexos	104
Anexo 1	105
Matriz de consistencia.....	105

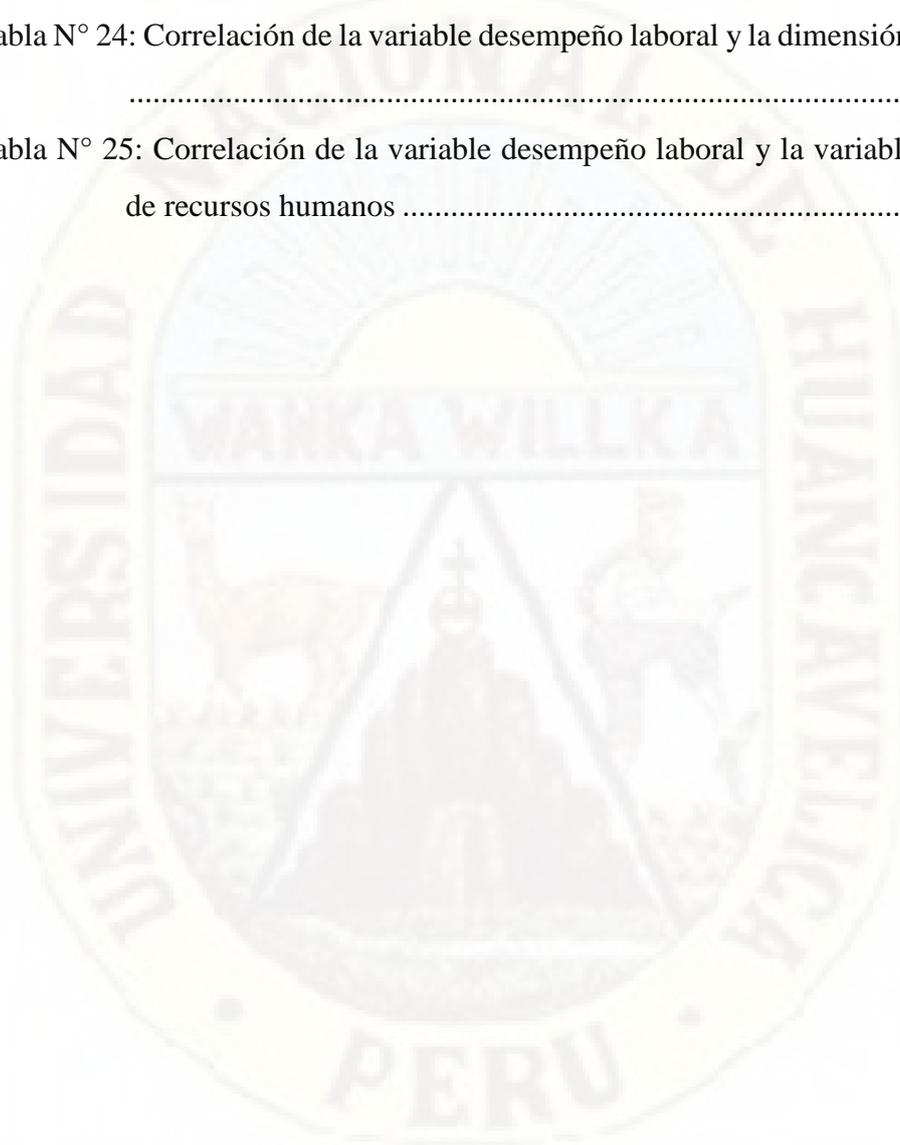
Anexo 2	107
Consentimiento informado.....	107
Anexo 3	108
Instrumentos de recolección de datos	108
Anexo 4	110
Base de datos.....	110
Anexo 5	111
Proceso de prueba de hipótesis	111
Anexo 6	121
Panel fotográfico	121
Anexo 7	123
Artículo Científico	123



Índice de tablas

Tabla N° 1: Operacionalización de variables	61
Tabla N° 2: Población	65
Tabla N° 3: Muestra	66
Tabla N° 4: Dotación de recursos humanos en los trabajadores de la Red de Salud de Huancavelica, 2017	71
Tabla N° 5: Planificación de la dotación de recursos humanos	72
Tabla N° 6: Diseño de puesto para la dotación de recursos humanos.....	73
Tabla N° 7: Reclutamiento de personal en la Red de Salud - Huancavelica.....	75
Tabla N° 8: Selección del personal en la Red de Salud - Huancavelica	76
Tabla N° 9: Desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica	78
Tabla N° 10: Eficiencia de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica ...	80
Tabla N° 11: Eficacia de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica	81
Tabla N° 12: Recursos Economía en la Red de Salud – Huancavelica.....	83
Tabla N° 13: Calidad de Servicio de la Red de Salud - Huancavelica.....	84
Tabla N° 14: Relación de la planificación de la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral.....	85
Tabla N° 15: Relación del diseño de puesto de trabajo y Desempeño laboral.....	86
Tabla N° 16: Relación de la forma de Reclutamiento y el Desempeño Laboral	87
Tabla N° 17: Relación de la Selección de personal y el Desempeño Laboral.....	88
Tabla N° 18: Relación de la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral	89
Tabla N° 19: Matriz de consistencia	105
Tabla N° 20: Grado de relación según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman	111
Tabla N° 21: Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión planificación	112

Tabla N° 22: Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión diseño de puesto.....	113
Tabla N° 23: Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión reclutamiento.....	115
Tabla N° 24: Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión selección	116
Tabla N° 25: Correlación de la variable desempeño laboral y la variable dotación de recursos humanos	118



Índice de gráficos

Gráfico N° 1: Diseño de la investigación.....	64
Gráfico N° 2: Dotación de recursos humanos.....	71
Gráfico N° 3: Planificación de la dotación de recursos humanos.....	72
Gráfico N° 4: Diseño de puesto para la dotación de recursos humanos	74
Gráfico N° 5: Reclutamiento de personal en la Red de Salud - Huancavelica	75
Gráfico N° 6: Selección de personal en la Red de Salud - Huancavelica	77
Gráfico N° 7: Desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica	79
Gráfico N° 8: Eficiencia de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica.	80
Gráfico N° 9: Eficacia de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica....	82
Gráfico N° 10: Recursos Economía en la Red de Salud – Huancavelica	83
Gráfico N° 11: Calidad de Servicio de la Red de Salud - Huancavelica	84

Introducción

La dotación de los recursos humanos refiere al proceso de gestión del talento humano, a través del desarrollo de actividades como: captar, localizar, reclutar, contratar y retener empleados.

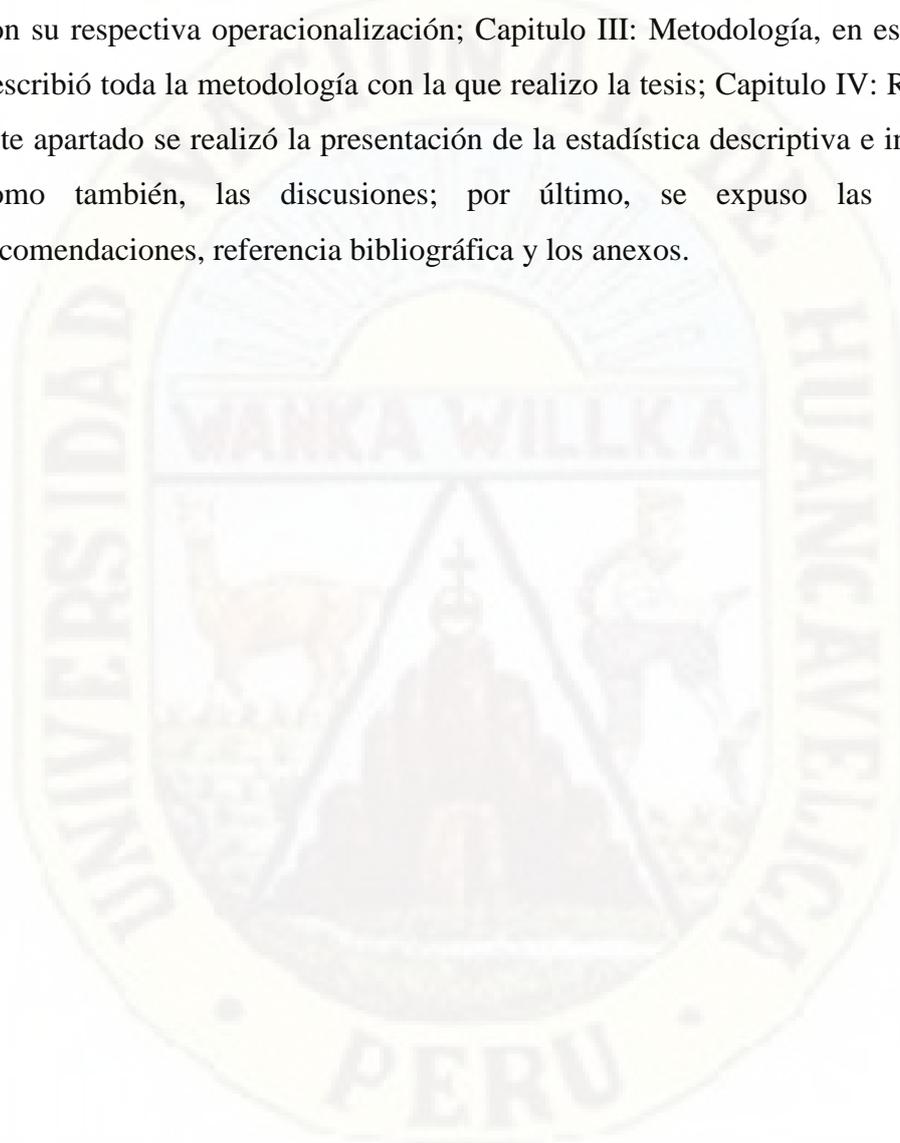
El desempeño laboral refiere a un procedimiento con el cual se garantiza que el personal de una entidad desempeñe sus actividades adecuadamente en base a las metas asignadas.

El presente trabajo de investigación llevó por título “Dotación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017”, en la cual se planteó como problema ¿Qué relación existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017?, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, con el cual se planteó la siguiente hipótesis general que defiende la existencia de una relación positiva y significativa entre los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.

La dotación de recursos humanos en una institución es de vital importancia, ya que de esta dependerá el desempeño que la institución tenga en su conjunto, el cual es la suma del desempeño de cada trabajador en todos los niveles que concierna una institución es así que la dotación de recursos es de vital importancia, sin embargo se han visto dificultades e irregularidades y desconocimiento usualmente en este tipo de procesos, ya que generalmente interfieren interés de las personas o una debilidad en la organización de las instituciones que están a cargo del proceso de dotación de los recursos humanos, en razón de la gran importancia de este proceso para un buen desempeño de los trabajadores y con ello el desempeño óptimo de la institución es necesario desarrollar estudios que permitan identificar en que proceso se encuentra la dificultad además mejorar el conocimiento y organización y que aseguren el óptimo desarrollo tanto del desempeño laboral como de la dotación de recursos humanos.

Esta tesis se dividió en capítulos siendo el Capítulo I: El problema en donde se realizó el planteamiento y determinación del problema y los objetivos respectivamente; así como también, la justificación; Capítulo II: Marco teórico en este apartado se expuso los antecedentes, las bases teóricas, las hipótesis y las variables con su respectiva operacionalización; Capítulo III: Metodología, en este capítulo se describió toda la metodología con la que realizó la tesis; Capítulo IV: Resultados, en este apartado se realizó la presentación de la estadística descriptiva e inferencial, así como también, las discusiones; por último, se expuso las conclusiones, recomendaciones, referencia bibliográfica y los anexos.

La Autora



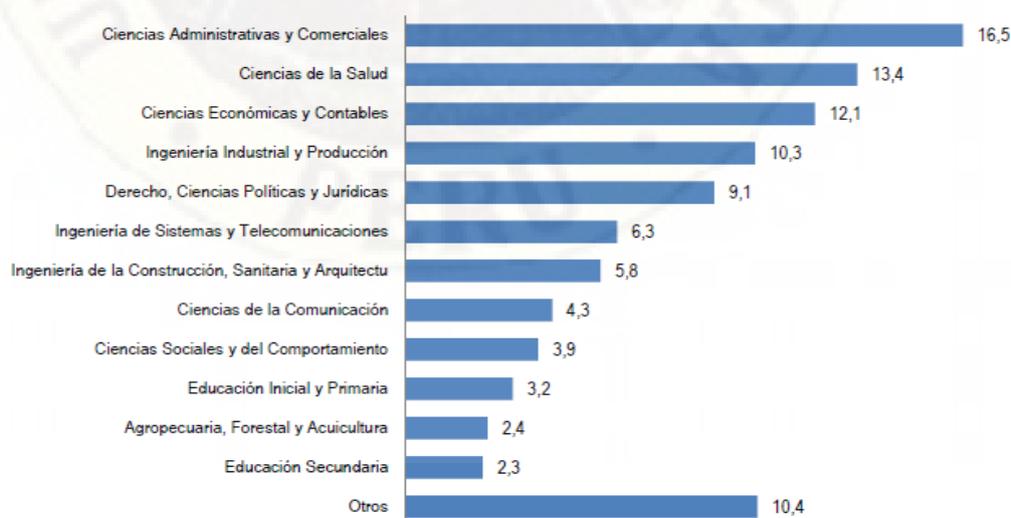
CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El Instituto Nacional de Estadística e Informática, realizó una “Encuesta nacional a egresados universitarios y universidades, 2014”, teniendo 10564 encuestados perteneciente a 92 universidades privadas y públicas en donde se observa la cantidad de estudiantes egresados que se encuentran ocupados (ejercen su profesión), a continuación, presentamos un diagrama de barras en donde se aprecia con mejor claridad. (1)

Egresados universitarios en condición de ocupado, según campo de educación, 2014



Fuente: (1)

De acuerdo al diagrama podemos observar que 13.4% son de la rama de Ciencias de la Salud, esto indica que las profesiones de la salud poseen una amplia oferta laboral, tanto como en entidades del Estado.

A continuación, en la tabla, se aprecia la cantidad de profesionales de la Salud que laboran en entidades relacionadas a la salud en el departamento de Huancavelica. (1)

Densidad de recursos humanos del sector salud por 100000 habitantes según departamento, Perú 2013

Departamento	Total	Médico	Enfermero	Obstetra	Población Total 2013	TASA /2			Densidad de RHUS
						Médico	Enfermero	Obstetra	
Perú	83 719	35 064	36 093	12 562	30 475 144	11,50	11,80	4,10	27,40
Amazonas	950	260	418	272	419 404	6,20	10,00	6,50	22,70
Ancash	2 494	853	1 097	544	1 135 962	7,50	9,70	4,80	22,00
Apurímac	1 671	420	874	377	454 324	9,20	19,20	8,30	36,70
Arequipa	4 470	1 857	2 044	569	1 259 162	14,70	16,20	4,50	35,40
Ayacucho	1 917	458	911	548	673 609	6,80	13,50	8,10	28,40
Cajamarca	2 870	816	1 331	723	1 519 764	5,40	8,80	4,80	19,00
Callao	5 035	2 512	2 162	361	982 800	25,60	22,00	3,70	51,30
Cusco	2 993	1 032	1 393	568	1 300 609	7,90	10,70	4,40	23,00
Huancavelica	1 378	372	601	405	487 472	7,60	12,30	8,30	28,20
Huánuco	2 125	484	1 014	627	847 714	5,70	12,00	7,40	25,10
Ica	2 247	973	992	282	771 507	12,60	12,90	3,70	29,20

Fuente: (2)

En la tabla se puede apreciar un total de 1378 trabajadores de salud en el departamento de Huancavelica (372 médicos, 601 enfermeras, y 405 obstetras), para una población de 487472 habitantes, de acuerdo a la relación entre trabajadores y habitantes, el personal del sector salud no se abastece para poder realizar las atenciones de manera eficiente y eficaz, por otro lado, podemos afirmar que existe una gran cantidad de profesionales que se desempeñan en el sector salud.

A consecuencia de esta gran cantidad de oferta de puestos de trabajo se han creado una gran cantidad universidades privadas que ofertan carreras en salud tales como son: enfermería, medicina, obstetricia, odontología entre otros con

la finalidad de poder cubrir los puestos de trabajo, pero al pasar los años hasta llegar a la actualidad el mercado laboral en el sector salud se encuentra saturado por lo que las entidades que necesitan de personal para cubrir un puesto realiza proceso de selección de personal con la finalidad de captar al profesional que cumpla con ciertos requerimientos esenciales para el desempeño del cargo.

En la actualidad para que una organización como la Red de Salud de Huancavelica sea competente y cumpla con las metas y objetivos que se plantean debe contar con un personal eficiente y eficaz que cumpla con los requerimientos y perspectivas de la organización para lo cual la entidad debería de realizar una buena dotación de personal, pero en la realidad no se cumple este proceso por tal motivo la organización realiza una convocatoria de personal con ciertos rasgos que debe de cumplir el personal futuro a cubrir el puesto y después de varios procesos de selección como: revisión del currículum vitae, prueba psicológica, prueba psicométrica, entrevista personal. El que obtenga el mayor puntaje respecto a todas las fases de selección es el que ocupara el cargo.

El proceso de selección adecuada de personal es muy importante para la organización ya que permite disminuir las posibles deficiencias que pudieran ocurrir, se adaptan con mayor facilidad a la organización, mayor eficiencia y eficacia en la ejecución de las actividades, desempeño adecuado respecto a las actividades que realiza, satisfacción por las actividades que realiza. Por tal motivo es muy esencial la eficaz selección de personal para cualquier actividad que desempeñe.

En muchos casos el principal problema que tiene una organización es que el trabajador no desempeñe eficazmente sus labores, conllevándolo a tener deficiencias y retrasos en el normal avance de las labores que se proyectó, por tal motivo la solución más eficiente es la selección del personal idóneo para cubrir el puesto y de esta manera obtener un desempeño más eficiente y eficaz en el avance de las labores programadas.

En la actualidad se observa que diversos puestos de trabajo son cubiertos por personas poco competentes o en la mayoría con profesionales de poca experiencia, este principal problema surge debido a que los puestos de trabajo que entran en convocatoria ya se encuentran dirigidos, es decir que ya se sabe

con anticipación quien entrara a cubrir dicho puesto, esta realidad no es ajena a la Red de Salud de Huancavelica, donde son pocos los trabajadores que ingresan por un proceso limpio, y otro porcentaje es por algún favor político, sobre todo esta realidad se advierte en las jefaturas.

Con frecuencia podemos escuchar la queja de gerentes y jefes, de que el personal que se contrató o que cubre algún puesto en la entidad no es el indicado, ya que en el desempeño de las actividades tiene muchas falencias, de este modo retrasando en los trabajos posteriores y las metas programadas, por lo que manifiestan que se hizo una deficiente selección de personal o no se cumplió con el proceso de selección adecuada para el puesto a cubrir.

Las personas tenemos necesidades, por lo que el principal medio para poder satisfacer dichas necesidades es el trabajo, por lo que el ser humano tiene en la mente conseguir un trabajo, en muchos casos sin tomar en consideración la formación profesional que tienen, de este modo cubriendo un puesto de trabajo poco o muy diferente al que normalmente realizo en un tiempo anterior, respecto a esta problemática que se presenta en la sociedad y específicamente en las organizaciones o entidades se tiene una gran cantidad de trabajadores insatisfechos con la labor que hacen y manifiestan que lo hacen por necesidad.

El principal problema que aqueja en las organizaciones y entidades son los recursos humanos, ya que en su gran porcentaje la entidad depende de la eficiencia, eficacia y rendimiento del personal, por lo que si estos factores son deficientes entonces conlleva a que la entidad se encuentre en deficiencia, por lo que la organización debe prestar un interés en la selección adecuada de los personales que cubrirán dichos puestos de trabajo, esto con la finalidad de reducir las posibles deficiencias y se cumplan con las metas programadas de la entidad.

Por todos los motivos expuestos líneas arriba es indispensable tomar en consideración que la Red de Salud, enfrenta grandes problemas en la dotación de su recursos humano, porque: en primer lugar el salario ínfimo que ofrece por la mala situación financiera no le permite contar con un personal talentoso que pueda brindar todos sus conocimientos a la entidad; en segundo lugar el recorte de personal no ayuda a que el proceso de contratación de nuevo personal se

desarrolle de manera eficaz; en tercer lugar, los problemas de las formas de contratación donde no le permiten tener una estabilidad laboral, porque en muchas ocasiones las personas que laboran no cuentan con un contrato; en cuarto lugar, que la entidad no le brinda un seguro social y un seguro de riesgos contra accidentes que lo proteja en situaciones de peligro; finalmente otro aspecto que resalta en la dotación de recurso humanos es que en muchas ocasiones la entidad no cumple con el pago en el tiempo estimado al personal contratado, estos aspectos son los que afectan la dotación de un buen recurso humano en la Red Salud de Huancavelica.

Los problemas expuestos son los que afectan al desempeño regular de los trabajadores de la Red Salud, dentro de los factores que afectan el desempeño de los trabajadores en la entidad son: los factores internos, teniendo en consideración a los directivos quienes no cuentan con un liderazgo que pueda ayudares a dirigir y tomar decisiones en pro de la mejora de la entidad, en segundo lugar se tuvo a la forma de organización de la entidad es decir a la estructura jerárquica, que a consecuencia de no tener una buena dotación de personal se contrata a personas que realmente no están capacitadas para el trabajo, por lo que los resultados son deficientes; asimismo, se advierte a los factores externos que también influyen en el rendimiento de los trabajadores, como son los problemas de los propios trabajadores que afectan en su rendimiento, así como algún problema de salud que le aqueja y no le permite tener un buen desempeño, como es el insomnio entre otros, de la misma manera el propio ambiente donde desarrollan sus actividades, el aire, la iluminación, el ruido.

Una de las posibles causas del problema en el desempeño laboral podría ser las deficiencias en el proceso de selección del personal o se realizó de una manera muy superficial para poder cubrir los puestos de trabajo, problema por el cual tiene muchas deficiencias la Red de Salud de Huancavelica en el desempeño laboral de sus trabajadores.

Por otro lado, estas falencias en el desempeño laboral se deben a que el personal que ocupa el puesto no es el idóneo, por tal motivo el principal problema se encuentra en la selección del personal, por lo que es primordial la

adecuada selección de personal para poder cubrir dicho puesto y tenga un desempeño eficiente en el logro de las metas y objetivos de la organización.

Teniendo en cuenta estos problemas es que se desarrolló la investigación, con el objeto de identificar la medida en que se vinculan la dotación de los recursos humanos y el desempeño laboral en la Red de Salud.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la dimensión de planificación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión de diseño de puestos de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión de reclutamiento de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión de selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- Estimar la relación existente entre la dimensión de planificación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.
- Evaluar la relación existente entre la dimensión de diseño de puestos de los recursos humanos el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.
- Demostrar la relación existe entre la dimensión de reclutamiento de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.
- Identificar la relación existe entre la dimensión de selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.

1.4. Justificación

La presente tesis fue realizada debido a que la investigadora pudo identificar un desempeño laboral bajo por parte de los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica, ya que se consideró este factor como posible causante de las deficiencias de la organización y a consecuencia no se cumplan con los objetivos y metas programadas. Asimismo, existe muchas deficiencias en esta entidad tales como: la realización inadecuada de los trabajos programados, trabajadores que ocupan el puesto sin tener un conocimiento adecuado para este, el desempeño no es el esperado.

La investigación se desarrolló para que dicha institución cuente con un personal adecuado y eficiente en los puestos de trabajo. Además, da cabida a la oficina de Recursos humanos de esta entidad realizar el proceso de integración de personal a la entidad de manera eficiente tomando en consideración los procesos intermediarios de dotación tales como: planificación, descripción de cargos, reclutamiento, selección de personal. Con la finalidad de cubrir el puesto de trabajo con el personal apropiado.

Asimismo, la investigación se desarrolló porque a través de la evaluación del desempeño laboral se podrán tomar medidas que puedan ayudar en la toma de decisiones de una entidad, porque es considerado como un instrumento que puede determinar nuevas oportunidades para el colaborador dentro de una determinada institución, donde se puedan promover nuevas oportunidades a partir del desarrollo de sus habilidades.

1.5. Limitaciones

Las limitaciones y problemas que se presentaron durante la ejecución de la investigación, fue la falta de cooperación de los trabajadores de los trabajadores de la Red de Salud para facilitar la información respecto a la percepción sobre los recursos humanos y el desempeño laboral en la entidad en mención. Siendo unos de los factores externos que obstaculizaron de forma eventual el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

1. Alava y Gómez (3) en su tesis “Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección.” El cual lo realizaron para alcanzar el grado Master en Administración de Empresas en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, teniendo como **Objetivo:** evaluar si la administración de talentos humanos repercute en el desempeño laboral de los empleados en, se empleó la **Metodología** de tipo descriptivo, se utilizó el cuestionario como instrumento, la población de la investigación fue conformada por 241 servidores públicos de la organización Zonal 8, de las cuales 140 fueron parte de la muestra, obteniendo los **Resultados** siguientes: el 70% de los empleados indican que la gestión del subsistema de talento humano no es eficiente y para el 30% es confiable, en cuanto al desempeño laboral, el 56% cree que el desempeño laboral es deficiente ya que no se realiza a conciencia, mientras que para el 46% si es eficiente y realizada a conciencia, de la cual se puede llegar a la **Conclusión** que la gestión del subsistema de talentos humanos causa una gran repercusión en el rendimiento laboral de los asalariados de dicha institución.

2. García y Pijal (4) realizó la tesis que llevó por nombre: “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad De San Gabriel” en Ecuador, con la finalidad de conseguir el título de Ingeniera en Administración de Empresas y Marketing. La investigación tiene como **objetivo** analizar de qué modo la Gestión del RR.HH. por competencias deficiente repercute sobre el desempeño laboral de los empleados administrativos y de servicio del Instituto Superior Pedagógico ya mencionado, esto para construir un Modelo de Gestión de RR.HH. por Competencias; para lograr su cumplimiento se empleó la **metodología** de tipo exploratorio, explicativo, propositiva y de campo, este último permitió recopilar información en base a la encuesta, entrevista y la revisión documental. La investigación abordó a una población de 11 personas, comprendida por el total de los empleados administrativo y de servicio que labora en la institución. En tal sentido, la investigación **concluyó** en lo siguiente: 1. La entidad no cuenta con parámetros determinados que deba cumplir el personal que ingresa a laborar, ya que el perfil requerido no se encuentra definido; esto causa que no se pueda certificar un desempeño adecuado para la realización de sus funciones. 2. En la entidad, la gestión del talento humano no está estructurada en base procesos que permitan que el potencial que tiene el recurso humano sea aprovechado de forma apropiada; ya que las acciones para lograr estas metas se realizan de manera aislada. 3. El reclutamiento y selección de personal no son llevadas a cabo técnicamente a través de instrumentos para evaluar conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. 4. La entidad no cuenta con planes de capacitación y desarrollo, que estén ligados a las necesidades que tienen. 5. La evaluación del desempeño en la entidad lo perciben como una obligación, mas no como un instrumento para proveer información adecuada, con la se pueda proyectar capacitaciones y determinar que asalariados cuentan con un potencial de desarrollo.

3. Latorre (5), realizó la tesis titulada “Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”, para alcanzar el grado de doctor, en Valencia - España. Teniendo como **objetivo** analizar si las percepciones, las expectativas y la satisfacción laboral de los asalariados están ligados a la gestión de los RR.HH. y el desempeño organizacional e individual. **Metodología:** fue de nivel exploratorio, tuvo un diseño de corte transversal, constituido por países: Reino Unido, Alemania, España, Bélgica, Holanda, Suiza e Israel como población y tomando como muestra a las empresas que laboran en todos los países que escogimos como población en los sectores tales como: sector ventas, producción de alimentos y sector educación específicamente un mismo porcentaje de trabajadores permanentes que decidieron apoyar al proyecto, de este modo incluyéndose organizaciones públicas como privadas, como primera muestra tenemos a 47 organizaciones de España incluyendo trabajadores permanentes y temporales conformado por 835 empleados para recoger información se usó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente; teniendo como **resultados:** no hay Relación entre las prácticas compartidas de RRHH y las Satisfacción ($\beta = -.01$ ns.), Las prácticas compartidas de RRHH estaban positivamente relacionados con la Autonomía climática ($\beta = 0,29$ $p < 0,01$; $R^2 = 0,09$), apoyo del supervisor Climático ($\beta = 0,41$ $p < 0,01$; $R^2 = 0,17$) y la reciprocidad de la normativa ($B = 0,16$ $p < 0,01$; $R^2 = 0,08$), el clima de autonomía ($\beta = 0,47$ $p < 0,01$), el clima de Supervisión ($\beta = 0,31$ $p < 0,01$) y la reciprocidad de la normativa Contrato ($\beta = 0,27$ $p < 0,01$) se relacionaron positivamente con el trabajo colectivo Satisfacción ($R^2 = 0,50$), el clima de autonomía se relacionó positivamente con Rendimiento organizacional ($\beta = 0,25$ $p < 0,01$; $R^2 = 0,29$), El clima de apoyo al supervisor fue Positivamente relacionado con la reciprocidad del contrato normativo ($\beta = 0,28$ $P < 0,05$; $R^2 = 0,09$), La satisfacción colectiva en el trabajo estuvo positivamente relacionado con el Desempeño organizacional ($\beta = 0,39$ $p < 0,01$, $R^2 = 0,29$) y Negativamente relacionado con ausencia de enfermedad organizacional ($\beta = 0,41$ $P < 0,01$; $R^2 = .17$); llegando a las siguientes

conclusiones: las prácticas de los recursos humanos orientados al compromiso esta positivamente ligado al desempeño de los empleados atreves de percepciones y expectativas, los rr.hh. dirigidos al compromiso está ligado al apoyo organizacional y la autonomía de manera positiva, los rr.hh. orientados al compromiso está vinculado al contrato psicológico de forma directa.

4. Onafadeji, Ogunyemi y Alarape (6) realizaron el estudio científico titulado “Human resource management and employee performance in Federal University of Technology Akure” publicado en la revista IOSR Journal of Business and Management, teniendo como **Objetivo:** Analizar si con una eficiente dotación de los recursos humanos se alcanza el desempeño de los trabajadores, la **Metodología:** fue de tipo aplicada con un nivel explicativo y diseño no experimental, el instrumento utilizado fue el cuestionario, la población de dicho estudio fue un total de 2 191 entre personal docente y no docente de la Universidad Federal de Tecnología Akure, donde la muestra fue conformada por 340 miembros de la población, 60% personal docente y 40% personal no docente, se obtuvo como **Resultados:** El 56,1% de los encuestados no fueron beneficiados con la formación y desarrollo de la universidad, mientras que el 43,9% restante tuvo un beneficio enormemente de la formación y el desarrollo de la universidad. Al mismo tiempo, el 42,3% de los encuestados que ingresaron a la agencia fueron seleccionados para capacitación y desarrollo. Además, el 51,1% de las personas confirmó que su intervalo de formación fue de 2 años o más, mientras que el 58,4% de los encuestados de la muestra creía que el nivel de formación y desarrollo que obtuvieron en UFTA era eficaz. El 35% de los encuestados está completamente de acuerdo en que tiene un impacto positivo directo y el 46,0% está de acuerdo con esta afirmación. Llegando a la siguiente **Conclusión:** se encontró que el área de rr.hh., como unidad básica para promover la ventaja competitiva, debe prestar más atención a la formación y desarrollo de los empleados, la cual, deberían ser una especie de las actividades diarias de los empleados, independientemente de que sus cuadros sean

subalternos o personales se determinarán el mejor potencial (habilidades, conocimientos y actitud) para lograr un mejor desempeño. El estudio también concluyó que no existe prejuicio en la promoción de los empleados, eso lograría desempeñar el mejor papel en ellos. Cuando se asciende a los empleados, obtendrán mejores resultados, la cual, esto reducirá en gran medida la rotación laboral.

5. Pereira (7), realizó la tesis titulada “Diseño de una metodología para procesos integrales de selección en una consultora de recursos humanos”, con la meta de conseguir el título de Psicólogo, en Santiago - Chile. Teniendo como **objetivo**: analizar y juntar información sobre los procesos integrales de selección de una consultora de rr.hh., de modo de estructurar y definir los pasos de una metodología de selección para dichos procesos, reflexionar sobre las características del proceso de selección tradicional, y las consideraciones a tener cuenta cuando dicho proceso se realiza mediante consultoras de rr.hh. **Metodología**: se basó en la observación, se tomó como muestra a 219 reclutados para poder cubrir 30 puestos tales como: administrativos, vendedores, analista de capacitación, administrativo de ventas, administrativos, administrador para tienda de Retail, asistente de reclutamiento y selección, prevencioncitas de riesgos, analista de selección. **Conclusiones**: Para conseguir las metas organizacionales es indispensable el potencial humano, ya que estos cuentan con habilidades, conocimientos y fortalezas los cuales influyen en los demás recursos, el potencial humano puede adecuarse a los cambios y contribuir a que la entidad crezca, el área de recursos humanos tiene el rol de producir, conservar y desarrollar al personal y los recursos a través de una organización eficaz.

2.1.2. A nivel nacional

1. Casa (8) realizó la tesis denominada: “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2015” en Perú, esto para lograr el Título de Licenciado en Administración de Empresas. La investigación planteó el

siguiente **objetivo**, determinar si se la gestión por competencias y desempeño laboral de los asalariados administrativos en la MDSJ, 2015 se encuentra vinculados; para lograr su cumplimiento se utilizó la siguiente **metodología**: se empleó un enfoque cuantitativo, asimismo el estudio fue de nivel descriptivo, el cual fue realizado con un diseño no experimental, se estudió a una población comprendida por 42 asalariados administrativos de la MDSJ, a los cuales se aplicó cuestionarios, asimismo para el desarrollo de la investigación se recopiló información proveniente de, la observación de los procedimientos administrativos del sector y de fichas bibliográficas. Posterior al análisis de los datos obtenidos se llegó a la siguiente **conclusión**, 1. La gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de la MDSJ están vinculados significativamente esto de forma directa y moderada. 2. El proceso de selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la MDSJ no presentaron un vínculo significativo. 3. La capacitación y desarrollo estuvo ligado significativamente al desempeño laboral del personal administrativo de la MDSJ. 4. El desarrollo personal presentó un vínculo significativo con el desempeño laboral del personal administrativo de la MDSJ.

2. Casma (9) en su tesis: “Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferro Sistemas Surco, Lima”. tuvo como **objetivo** entablar y describir si la gestión del talento humano por competencias está ligado al desempeño laboral del personal de la empresa Ferro Sistemas. La **metodología**: nivel de investigación descriptivo, aplicando un diseño correlacional de corte transversal. Asimismo, el presente trabajo se basó en el estudio de una muestra comprendida por 84 trabajadores a los cuales se les aplicó el cuestionario para el recojo de información. Posterior al análisis de la información obtenida se tuvo como **resultado** que, la gestión del talento humano está ligado significativamente al desempeño laboral, la cual se expresa en un nivel medio. En tal sentido se planteó la siguiente **conclusión**; se determinó que el planeamiento estratégico de los recursos

humanos repercute en el proceso de recolectar, elegir e incorporar el potencial humano; donde cada elemento productivo debe desempeñarse eficazmente para lograr conseguir competencias deseadas y realizar acciones eficientes, ello mediante el empleo de planes estratégicos de desarrollo de talentos.

3. Claros (10), realizó la tesis titulada “Gestión del talento humano para mejorar el desempeño de los trabajadores de las MYPES del sector calzado de la provincia de Trujillo” para optar el grado de doctor en Administración, en la ciudad de Trujillo, Perú. Teniendo como **objetivo general** determinar el estado de desempeño de los trabajadores en las MYPES en el sector calzado de la provincia de Trujillo. **Metodología:** nivel descriptivo y diseño no experimental - transversal, población 1414 y la muestra 302 empresarios, el método fue el inductivo - deductivo y se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario. **Resultado:** el ritmo de trabajo de los empleados (el 62.9% manifiestan que sus empleados trabajan a un buen ritmo y 37.1% manifiestan lo contrario), remuneración de los empleados (el 88.74% se encuentran satisfecho con la remuneración que perciben y el 11. 26% manifiesta lo contrario), empleados que cuentan con programas de capacitación (el 95.36% manifiesta que cuenta con programas de capacitación y el 4.64% manifiesta lo contrario), lugar de capacitación (el 61% manifiesta que la capacitación lo realizan en el mismo trabajo y el 39% manifiesta que se realiza fuera de la organización o visitas a otras organización), inversión de capacitación (solo el 4.63% de las organizaciones invierten en capacitación), tecnología para la fabricación (el 92.4% manifiesta que no emplean tecnología de punta y el 7.6% manifiesta lo contrario), herramientas de calidad (el 71.4% manifiesta que no utilizan herramientas de calidad y solo 28.6% manifiesta lo contrario), programas de evaluación y capacitación del personal al ingresar a laborar en una empresa (el 85.8% manifiesta que no cuenta con programas de evaluación y capacitación de personal y solo el 14.2% manifiesta lo contrario). **Conclusiones:** el estado de planeación, organización, integración de personal, dirección y control

de los trabajadores en las MYPES del sector calzado de la provincia de Trujillo es deficiente.

4. Crisóstomo (11) realizó la tesis denominada “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018.” Con el fin de lograr el nivel de Master en Gerencia de Servicios de Salud, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, donde tuvo como **Objetivo:** definir el nivel en el que la gestión de talentos humanos impacta en el desempeño laboral de los asalariados asistenciales en el Departamento de Farmacia del HRH, se utilizó la **Metodología** de enfoque mixto, nivel explicativo y diseño no experimental transversal, la población lo constituyeron 35 asalariados asistenciales de dicho departamento, debido a una población menor, la muestra fue del 100% de la población, obteniendo como **Resultado** en cuanto a la “gestión de recursos humanos”, el 20% de los empleados dijo que no animaba el hospital a compartir conocimientos con el resto del personal, el 31,4% dijo no tener un buen liderazgo en el hospital. el 68,6% indicó que en ocasiones tiene espíritu emprendedor. Por otro lado, en cuanto al “desempeño laboral”, el 60% manifestó que todas las necesidades y deseos del hospital puede ser cubierta solo a veces, y el 28,6% tiene acceso a estrategias de resolución de problemas en cualquier situación, llegando a la **Conclusión** de que el nivel de la gestión de rr.hh. impacta significativamente sobre el rendimiento laboral de los asistenciales en el departamento de farmacia del HRH-2018.
5. García (12) elaboró la tesis nombrada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019” con la meta de conseguir el grado de Magister en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto, donde el **Objetivo** fue identificar de qué manera la gestión de talentos humanos se vincula con el rendimiento laboral de los asalariados administrativos de dicha institución, donde la **Metodología** fue de tipo aplicada con nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal, la población fue

de 80 administrativos pertenecientes a dicha red de salud, de las cuales 67 de ellos conformaron la muestra de dicha investigación, se obtuvo como **Resultados** lo siguiente: al 66% de la muestra, el grado de gestión de los recursos humanos le parece regular y al 32% le parece alta; por otro lado, el 96% manifestaron que el desempeño laboral posee un alto grado y el 4% señaló que es regular, de una puntuación del 1 al 10 la gestión de talentos humanos de dicha institución obtuvo una puntuación de 8.135, mientras que el desempeño laboral de los asalariados tuvo un puntaje de 7.809, llegando a la **Conclusión**: La gestión de talentos humanos esta significativa y directamente ligado al rendimiento laboral de los administrativos de la red de salud.

6. Gutiérrez (13) realizó el trabajo de investigación denominada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Huamanga, 2017” para alcanzar el nivel de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, donde el **Objetivo** fue definir si la gestión del talento humano es vinculado al rendimiento laboral de los empleados de la red de salud mencionada, la **Metodología** utilizada fue de: nivel correlacional, diseño no experimental – transversal; la investigación conto con una población de 123 asalariados pertenecientes a dicha red de salud, de los cuales 93 personas conformaron la muestra, teniendo como **Resultados**: Para el 47.3% la gestión de recursos humanos es regular, para el 26.9% es buena, mientras que para el 17.2% le parece que es mala, por otra parte el 43% menciona que la selección del personal es regular, el 38.7% considera que es buena y el 10.8% menciona que es mala, en cuanto a la dimensión de capacitación de personal para el 40.9% es regular, para el 25.8% es buena, y para el 25.8% es mala, en base al desempeño laboral el 30.1% dice que es regular, el 24.7% dice que es mala, para el 23.7% es muy buena y el 20.4% menciona que es buena. Llegando a la **Conclusión** que a través del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.727$, se llegó a la **Conclusión**: La gestión de recursos humanos se encuentra vinculada de forma directa y significativa al desempeño laboral de los asalariados de la entidad.

7. Hurtado (14), realizo la tesis titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa informática Spirall Computer S.A.C. - Pacasmayo, 2014”, para convertirse en licenciado en Administración – Trujillo - Perú. Teniendo como **objetivo general** determinar si la gestión del talento humano repercute sobre el desempeño laboral de una empresa informática. **Metodología:** la población muestral lo constituyeron 14 asalariados de dicha empresa, el método que se utilizo fue el inductivo – deductivo, el estudio fue de nivel descriptivo, diseño no experimental – transversal, en donde para el recojo de información se usó la encuesta y el cuestionario a manera de técnica e instrumento respectivamente. **Resultados:** proceso de reclutamiento (el 42% manifiesta que el ingreso del personal a la organización debe ser mediante el reclutamiento mientras en 22% manifiesta lo contrario), selección de personal (el 64% manifiesta que se debe de realizar la selección de personal mientras que el 14% manifiesta lo contrario), importancia de conocer los objetivos y competencias que tiene la organización el 65% manifiesta que es importante y 9% manifiesta que no es importante), aportación de ideas innovadoras (el 57% de los trabajadores tienen aportación con ideas innovadores para dar solución a problemas mientras que el 14% nunca tiene ningún aporte), condiciones necesarias para desempeñar la labor (el 54% manifiesta que cuenta con las condiciones necesarias para cumplir su labor mientras que el 5% manifestó lo contrario. **Conclusiones:** la gestión de talento humano en la empresa en donde se realizó el estudio, repercute negativamente sobre desempeño laboral de los asalariados, ya que no existe una buena selección del personal, las posibles falencias que existan en el desempeño laboral se trata de subsanar mediante la capacitación, el personal no se encuentra motivado teniendo como posible causa la remuneración, el modelo de gestión elaborado, permitirá proyectar, disponer y especificar elementos específicos e integrales, que ayuden a que las condiciones para un desempeño laboral adecuado sean mejorados.

8. Inca (15) elaboró la tesis: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”, esto para titularse como Licenciado en Administración de Empresas, teniendo como **objetivo** determinar la el vínculo que hay entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de todos los asalariados de la MPA -2015; para su cumplimiento se plantearon los siguientes objetivos específicos, determinar si la selección de personal tiene un vínculo con la calidad del trabajo, asimismo determinar si la selección de personal está ligado al trabajo en equipo, también determinar si la capacitación de personal se vincula a la calidad del trabajo, y, por ultimo determinar como la capacitación de personal está ligado al trabajo en equipo en la MPA-2015. El desarrollo de la presente tesis se utilizó la siguiente **metodología**: se valió de un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transversal; la población está conformada los asalariados administrativos del municipio, representado por 203 trabajadores; de los cuales 104 personas fueron seleccionadas para conformar la muestra mediante el muestreo no aleatorio. Asimismo, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, esto para recoger la información. Después del análisis se tiene como **resultado** que, el 0.819 indica que la gestión de talento humano esta alta y significativamente ligada al desempeño laboral mediante el uso del coeficiente de Spearman; llegando a la **conclusión** que, de llevarse a cabo una gestión de talento humano apropiada, el desempeño laboral de los asalariados mejorará.
9. Mamani (16) elaboró la tesis nombrada “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud –Antabamba – Apurímac – 2018.” Con el fin de convertirse en Maestro en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, en donde el **objetivo** planteado fue: definir si la gestión de talentos humanos se vincula al rendimiento laboral de los empleados de la red de salud mencionada, en esta investigación se utilizó la **Metodología** de tipo básico con nivel correlacional y diseño descriptivo, en donde 130 asalariados tanto

nombrados y contratados conformaron la población, de las cuales 101 personas conformaron la muestra del estudio, teniendo como **Resultado:** En base al nivel de la gestión de talentos humanos el 58% indica que es regular, el 36% manifiesta que es buena y el 5% dice que es mala, en cuando a la variable de desempeño laboral el 48,51% indica que se encuentra en un nivel bueno, para el 46.53% se encuentra en un nivel regular y para el 4% le parece que se encuentra en un nivel bajo, según los resultados cruzados de las dos variable se observó que para el 59.3% de los empleados señalan que la gestión de rr.hh. y el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular, llegando a la **Conclusión:** La gestión del talento humano está significativa y moderadamente ligado al rendimiento laboral en los asalariados de la Red de Salud de Antabamba en el año 2018 con un valor de Rho de 0.460.

10. Moza y Rojas (17) elaboraron el trabajo de investigación titulada “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018” para convertirse en Licenciados en Administración y Gestión de Empresas, en la Universidad de las Américas, la cual el **Objetivo** general fue definir el grado de repercusión que tiene la gestión de rr.hh. y el desempeño laboral de los asalariados de la oficina de seguros de dicha institución, la **Metodología** utilizada fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo con diseño no experimental, la población fue constituida por 56 trabajadores de la oficina de seguros de dicho hospital, de los cuales 30 fueron considerados para conformar la muestra de la investigación, obteniendo como **Resultado:** en cuanto a la “gestión del talento humano” el 56.67% menciona que el nivel que tiene es alto, y el 43.33% menciona que el nivel es regular, en cuanto a la segunda variable “desempeño laboral”, el 56.7% del personal indicó que es regular, el 33.3% indicó que tiene una deficiencia y el 10% dijo que se encuentra en un nivel bueno, llegando así a la **Conclusión** de que la gestión del talento humano se vincula de forma directa con el rendimiento laboral de los asalariados pertenecientes a la oficina de seguros de dicha entidad

11. Quintanilla (2011) elaboró la tesis denominada: “Gestión por competencias y desempeños laborales en las municipalidades de Ayacucho” en Perú, para llegar a ser Licenciado en Administración. El **objetivo** de la investigación fue determinar si un sistema de gestión estratégica por competencias impacta sobre los desempeños laborales en los municipios de Ayacucho; para lograr su cumplimiento se empleó la siguiente **metodología**, el tipo de investigación fue básica, el método fue deductivo e inductivo, el nivel fue descriptivo – explicativo y diseño correlacional; determinando así una población constituida por 2,135 empleados de las municipalidades de Ayacucho, específicamente en la MP de Huamanga, MD de San Juan Bautista, MD de Carmen Alto y la MD de Jesús Nazareno. Para el recojo de información se usó la entrevista, test de inventarios y encuestas, posterior a su análisis se obtuvo la siguiente **conclusión**: 1. El reto que tienen los empleados de los municipios mencionados es de adecuarse a las exigencias y cambios de la realidad, teniendo la obligación de implementar un sistema de gestión por competencias que tenga la meta de alcanzar una excelente organización, ya que los desempeños laborales son significativamente impactados por estos. 2. El desarrollo de habilidades y destrezas, orientar adecuadamente las actitudes y conductas, fomentar el desarrollo de la creatividad e iniciativa, etc. debe estar mejor comprendidas; esto quiere decir que, si el accionar del personal se enruta con un sistema de gestión por competencias, los municipios lograrán cambios y desarrollo, ya que este sistema repercute sobre desempeños laborales de los asalariados. 3. El individualismo, la falta de simplificación, el rígido marco normativo y la evasión de responsabilidades, indican un tradicional método de trabajo, los cuales impactan sobre el rendimiento de los asalariados. Debido a ello implementar una gestión por competencias ayudara a solucionar dichos problemas
12. Reyes (18) realizó el trabajo de investigación denominado “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.” Para conseguir el título de

Ingeniero Industrial, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – Perú, donde el **Objetivo** fue definir si el desempeño laboral de los administrativos está conectado con la gestión de recursos humanos en dicha institución, la **Metodología** de la investigación fue de tipo aplicada con nivel descriptivo – correlacional, y diseño no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 120 administrativos de la MDC, obteniendo los **Resultados** siguientes: Con el fin de sugerir mejoras a los defectos encontrados, se diagnosticó que las variables se encuentran directa y fuertemente conectadas, ya que se halló un valor $Rho = 97,1\%$, y un valor $p = 0.000$ obteniendo como resultado la aceptación de la hipótesis alternativa a un nivel de significancia del 5%. Teniendo como **Conclusión** que la gestión de recursos humanos se encuentra significativa y fuertemente conectada con el desempeño laboral de los administrativos de la MDC en el año 2018.

13. Sánchez (19) ejecutó la tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño profesional técnico - administrativo del Centro Materno Infantil de Piedra Liza Distrito del Rímac: Red de Salud de San Juan de Lurigancho - periodo – 2015” para convertirse en Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional Federico Villarreal, la cual tuvo como **Objetivo** determinar la conexión entre la gestión del rr.hh. y el desempeño laboral en el centro materno infantil de Piedra Liza – Red de Salud de San Juan de Lurigancho -2015, la **Metodología** utilizada fue de tipo aplicada – explicativa, con diseño cuasi – experimental, donde la población fue conformada por 122 personales administrativos de dicha institución, de los cuales 20 fueron parte de la muestra, obteniendo los siguientes **Resultados:** tras aplicar el pretest las notas que el grupo de control obtuvo fue que el promedio de los trabajadores fue de 8.825, mientras que después de aplicar el postest, el promedio se incrementó en 2.375 llegando así a un promedio total de 11.20, también se pudo evidenciar que los trabajadores tienen una deficiencia en el desempeño, cumplimiento y realización de actividades, después del postest del grupo experimental se observó mejoras, teniendo

una mayoría de trabajadores aprobados, llegando a la **Conclusión** de que las dos variables mencionadas tuvieron una conexión significativa.

14. Valentín (20) ejecuto el estudio “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016.” Con la finalidad de convertirse en Licenciado en Administración, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, cuyo **Objetivo** fue: definir cómo influye la gestión de talentos humanos con el desempeño profesional del personal de la Red de Salud ya mencionada, se empleó la **Metodología** de nivel explicativo con diseño no experimental de corte transversal, dentro de la población se consideró al personal administrativo y asistencial llegando a las 278 personas, de las cuales 161 conformaron la muestra de dicha investigación, teniendo como **Resultados** lo siguiente: Se pudo observar que el 11.8% de la muestra indicaron que la gestión de rr.hh. tiene un nivel alto, el 65.2% manifiestan que el grado es regular y el 23% considera que el grado es bajo, para el desempeño laboral, el 69.6% indica que se encuentra en un grado regular, el 23.6% indica que está en un nivel alto y el 6.8% menciona que se encuentra en un nivel bajo. Por otro lado, para el 16.77% le parece que el proceso de incorporación es de nivel alto e influye altamente en el desempeño laboral, para el 13.4% el proceso de incorporación es de nivel alto e influye regularmente en el desempeño laboral, para el 5.59% es de nivel regular el proceso de incorporación y tiene una influencia alta en el desempeño de los trabajadores y para el 42.86% el nivel y la influencia es regular. Llegando a la **Conclusión**: la gestión de talentos humanos impacta de significativa, directa y fuertemente sobre en el rendimiento laboral del personal de la institución.

2.1.3. A nivel local

1. Ataypoma e Inga (21) realizaron la tesis nombrada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la provincia de Huancavelica – periodo 2018” con la finalidad de convertirse en Licenciado en Administración, en la Universidad Nacional de Huancavelica, donde el **Objetivo** fue definir si la gestión de

recursos humanos tiene una conexión con el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de la EGEL - Huancavelica, la **Metodología** utilizada fue de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental - transversal, en donde 54 asalariados administrativos de la Institución mencionada fueron la población muestral, en los **Resultados** se observó que 55.5% considera que la gestión del talento humano está en un nivel favorable, para el 31.5% se encuentra en un nivel desfavorable y para el 9.3% se encuentra en un nivel muy favorable, en cuanto a la variable del desempeño laboral, el 51.9% menciona que es muy favorable, para el 40.7% es favorable y el 7.4% opina que es desfavorable, llegando a la **Conclusión** de que entre la gestión del talento humano tiene una conexión directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Huancavelica, 2018.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías de la investigación

2.2.1.1. Teoría de la dotación de los recursos humanos

- Teoría de Maslow

Maslow (22) señala que esta teoría parte del ámbito académico, el cual se desarrolla a partir de los años 80, esta se encuentra ligada a la práctica empresarial, es una herramienta fundamental que se emplea con la finalidad de comprender el entorno competitivo y los vectores que influyen en las empresas. A través de esta teoría se busca realizar el estudio de la estrategia basada en los recursos y capacidades que poseen o los que se deben adquirir para la competitividad.

Esta teoría es de gran valor para la guía de la elección estratégica, también mediante esta teoría se pueden gestionar adecuadamente los recursos.

Esta teoría se fundamenta en tres ideas básicas:

La primera, todas las organizaciones presentan diferencia entre sí de acuerdo a sus recursos y capacidades, además de ello estos recursos y capacidades no se encuentran en las mismas condiciones disponibles para todas las organizaciones.

La segunda, cada organización tienen una función en particular, por ello los recursos y capacidades juegan un papel importante en la satisfacción de los trabajadores y usuarios de la entidad.

La tercera, la organización se beneficia en función a las características del entorno, así como de los recursos que dispone.

En conclusión, los recursos van en relación con las capacidades, por lo que esto ayuda en la gestión estratégica de la entidad.

- Teoría de la gestión de recursos humanos

Esta teoría fue propuesta por Miles y Snow (1978) (23) en donde mencionaron que este modelo de gestión se emplea con la finalidad de adoptar las medidas estratégicas para el desarrollo de una entidad.

La gestión de los recursos humanos se basa en las medidas de gestión las cuales son dirigidas a la labor o la responsabilidad de cada una de las personas que tienen un puesto determinado, para dirigir las y motivarlas con la finalidad de alcanzar sus objetivos, los empleos de estas estrategias son de características de corto plazo,

2.2.1.2. Teoría del desempeño laboral

- Teoría de las necesidades de Maslow

También denominada la teoría jerárquica de las necesidades del hombre, fue propuesta por Maslow, en donde este menciona que el hombre actúa de acuerdo a las necesidades que tiene, en función a la jerarquía, la motivación humana es distinta, por lo que Maslow clasifica o jerarquiza las necesidades de la siguiente manera:

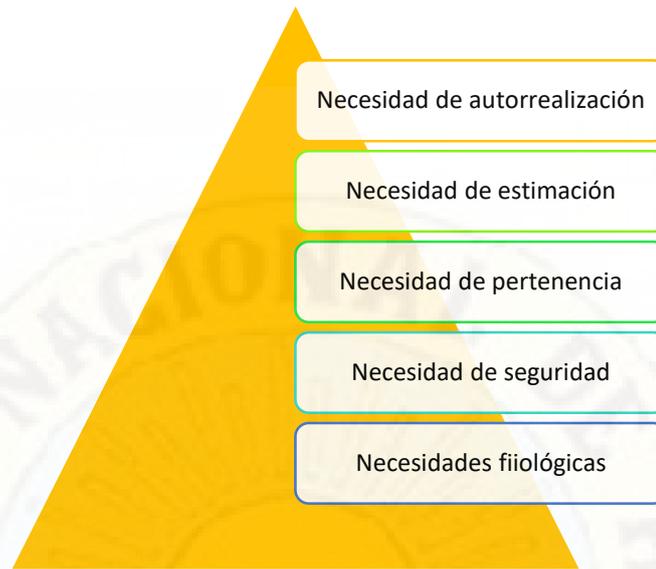


Figura N° 1: Teoría de las necesidades de Maslow.

Fuente: El pequeño libro de la motivación (Rubén Turiezo)

Rubén (24) señala que las necesidades de orden inferior son: las necesidades fisiológicas son de cumplimiento primordial para realizar cualquier actividad; las necesidades de seguridad se fundamentan en la conservación física cuando exista peligro, por lo que también se considera la seguridad del trabajador, su comodidad, entre otras.

Las necesidades de orden superior son: las necesidades sociales o de amor de pertenencia, en esta se centran las relaciones del individuo, así como su integración y agrupación; las necesidades de estima, se basa en el estima y autoestima de los demás, la confianza que posee el individuo, también las necesidades de afecto y pertenencia; las necesidades de autorrealización, el cual consiste en el desarrollo del potencial de cada trabajador, esta necesidad solo se puede satisfacer si ya no se tiene la necesidad de satisfacer las demás necesidades.

- Teoría de la motivación de McClelland

Esta teoría fue propuesta por McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953) (25), en ella se señala que el comportamiento no es delimitado por la satisfacción del individuo, por lo que según el autor el comportamiento está delimitado en función a los cambios efectivos que

se producen, si existen dichos cambios se puede ir hacia adelante o alejarse del objetivo.

Esta teoría resalta de entre las demás ya que, en cuanto a las necesidades sociales, tiene en consideración las relaciones que se dan entre otros, por lo que se tiene en cuenta las necesidades de logro y afiliación, las cuales parten de la satisfacción del contacto con otros debido a los estímulos recibidos.

También McClelland menciona que la motivación es el resultado de la asociación afectiva de acuerdo a la conducta intencionista, entre los motivos más significativos se encuentran: la necesidad de logro, necesidad de afiliación, necesidad de poder.

2.2.2. Dotación de los Recursos Humanos

Según Chiavenato (26), la dotación de los recursos humanos es el proceso en la cual se trata de buscar, captar, localizar, reclutar y seleccionar personal para integrar al sistema.

Existen dos tipos de mercados en donde podemos buscar, captar, localizar, reclutar y seleccionar personal para integrarla a la organización.

a) Mercado de trabajo: está constituido por las ofertas de trabajo que ofrecen las entidades u organizaciones dentro del ámbito en donde se encuentren, son la cantidad de puestos de trabajo que proporcionan las entidades para poder ser cubiertas por personal calificado, estas se clasifican de acuerdo al rubro y de acuerdo a las actividades que realizan. El mercado de trabajo funciona en términos de oferta – demanda, ya que las entidades ofertan plazas de empleo y de tal modo la demanda de empleo busca cubrir dichas plazas.

A continuación, se presentan tres posibles casos del mercado de trabajo:

- Oferta mayor a la demanda: situación en la que las organizaciones ofertan una gran cantidad de plazas con una reducida cantidad de personal que se acoja a cubrir dichas plazas, tal desequilibrio conlleva a baja calidad en la selección de personal, flexibilidad en la selección

de personal, mayor gasto en los salarios para poder atraer personal, fuertes inversiones en la capacitación del personal.

- Oferta equivalente a la demanda: situación de equilibrio entre la oferta de puestos de trabajo que ofrece las entidades y la cantidad de personal que se acoge a cubrir dichas plazas.
- Oferta menor que la demanda: situación escasa en la oferta de empleos por parte de las organizaciones respecto a la gran cantidad de personal para desempeñarlos. Tal desequilibrio conlleva a la alta calidad en la selección de personal, gastos bajos en capacitación, criterios de selección más rigurosos, gastos bajos en los salarios del personal, ya que existe una gran abundancia de personal que puede ser contratado.

b) Mercado de recursos humanos: está conformada por el conjunto de personas que se encuentran aptas para poder desempeñar el trabajo, son los posibles candidatos que están en búsqueda de un puesto de trabajo para poder desempeñarlo satisfactoriamente.

2.2.2.1. Los procesos interdependientes del subsistema de dotación

Según Pereira (7), manifiesta que la dotación es un procedimiento estándar que consiste en planificar las necesidades de los recursos humanos y desarrollar procesos de reclutamiento y selección de personal idóneo para poder desempeñar de manera eficiente dichas actividades, adaptarse a la organización y ayudar a la organización en el logro de sus objetivos.

Según Pereira (7), menciona cuatro procesos interdependientes del subsistema de dotación los cuales son:

2.2.2.1.1. Planeación

Según Conrado (27), la planeación es un proceso que tiene como finalidad identificar las oportunidades para el mejoramiento de la organización con base en la técnica y en el establecimiento formal de planes o proyectos para el aprovechamiento de dichas oportunidades, es la relación prospectiva entre donde queremos ir y como llegar.

Según Pereira (7), una vez determinado los requerimientos de recursos humanos, ya sea por la generación de nuevas plazas de trabajo por el crecimiento de la organización, reemplazos o retiros, comienza la dotación de personal.

2.2.2.1.2. *Diseño de puestos*

Según Paz y Gonzalez (28), son las tareas que constituyen un trabajo de un ser humano o una organización, desde la perspectiva de cuatro componentes: especialización y enriquecimiento del trabajo, componentes psicológicos, ergonomía y métodos de trabajo, sistema de motivación e incentivos.

Según Chiavenato (26), es un conjunto de tareas u obligaciones que cumple el personal dentro de la organización. El concepto de puesto se basa en tarea, obligación y función:

- a) Tarea: es la actividad individualizada que se le encarga a cada personal de la organización.
- b) Obligación: es aquella actividad individualiza que debe de cumplir como función de su labor o puesto de trabajo.
- c) Función: conjunto de tareas que deben de cumplir como obligación de su puesto de trabajo.

2.2.2.1.2.1. *Método clásico o tradicional para el diseño de puestos.*

Según Chiavenato (29), La finalidad es proyectar los puestos y capacitar al personal para poder obtener la máxima eficiencia posible. La única persona que está encargado de mandar es el gerente y los trabajadores solo obedecen, la concepción es la siguiente mientras los trabajos son más simples y repetitivos entonces la eficiencia del trabajador será mayor. El modelo clásico diseña los puestos a partir de las siguientes etapas:

- a) La tecnología es lo primero, los puestos de trabajo se diseñen para las maquinas ya que el personal es una pequeña parte de la máquina.

- b) Los trabajos se subdividen y se fragmentan en trabajos más sencillos y repetitivos con la finalidad de obtener mayor eficiencia.
- c) Los puestos de trabajo que se diseñan son a largo plazo, duraran para siempre.
- d) La eficiencia de los trabajos se mide en función a tiempo (cronometraje), es decir que los trabajos que se realizan cumplen con los estándares de tiempo propuestos para obtener el 100% de eficiencia.

2.2.2.1.2.2. *Modelo humanista o de relaciones humanas.*

Según Patino y Meza (30), modelo en la cual surgen los primeros estudios de liderazgo, la motivación, la comunicación específicamente relacionada a asuntos con las personas, se toma interés al trabajador como ser humano que tiene necesidades y no como a una máquina, se incluye al trabajador en la intercalación y participación dentro la organización de este modo dando mejores condiciones de trabajo al personal. El modelo se basa en: recompensas sociales y simbólicas, mayor eficiencia gracias a la satisfacción de las personas, liderazgo, comunicación e información y participación en las decisiones.

2.2.2.1.2.3. *Modelo situacional.*

Según Vega (31), el diseño de los puestos de trabajos es cambiantes ya que la situación actual se encuentra en un constante cambio, por lo que para la adecuación del personal se tiene que realizar un análisis situacional de actualidad de acuerdo al personal que se necesite para cubrir la plaza de acuerdo a las expectativas futuras que tiene la entidad. Podemos apreciar cinco dimensiones esenciales en el diseño de puestos de acuerdo al modelo situacional.

- a) Variedad: variedad habilidades que exige el puesto.
- b) Autonomía: es el grado de independencia que tiene el trabajador para poder realizar los trabajos que se encarga.

- c) Significado de la tarea: incidencia que causa el trabajo del personal respecto a otras personas de la organización.
- d) Identificación con la tarea: proceso de identificar los resultados que obtiene el personal respecto al trabajo que realiza.
- e) Retroalimentación: son las instrucciones u orientaciones que recibe el trabajador en el proceso de desarrollo de sus actividades.

2.2.2.1.2.4. Descripción y análisis de puestos.

Según Carrasco (32), es la metodología que se basa en la descripción de las cosas que hace el trabajador dentro de la entidad.

- a) Análisis de los puestos de trabajo: considerada con el análisis de tareas, procedimiento que permite obtener información acerca de los puestos de trabajo de acuerdo a las condiciones que rodean.
- b) Descripción de puestos de trabajo: documento que recoge información de los puestos de trabajo tales como son: responsabilidades y deberes.

Respecto a la información que se obtiene con esta metodología, permitirá conseguir ubicar el puesto en la organización, tareas, funciones que deben de desempeñar el nuevo personal que ocupara el puesto.

2.2.2.1.3. Reclutamiento.

Según Suite (33), el reclutamiento es el proceso de captar una gran cantidad de personas que cumplan ciertas expectativas de quien quiere contratar una cantidad de individuos para poder ocupar un puesto en la empresa o entidad.

Según Chiavenato (29), existe dos maneras para poder realizar el reclutamiento de personal idóneo las cuales son:

- a) Reclutamiento interno: se realiza con la finalidad de poder cubrir una vacante dentro de la empresa, con los personales que laboran dentro, estos pueden ser por ascenso personal (movilidad vertical),

transferencia de personal (movilidad horizontal), transferencia con ascensos (movilidad diagonal) o publicación en cartelera interna.

Según Prieto (34), las principales ventajas del reclutamiento interno son:

- Es económico para la entidad ya que omite los gastos que se deben de ocasionar al realizar convocatorias para cubrir el puesto.
- Es rápido y fiable ya que todo el proceso se realiza dentro de la organización.
- Presenta una motivación para los personales que trabajan en la organización para poder poner mayor empeño en sus labores ya que él puede ser el siguiente en ascender de puesto de trabajo.
- Presenta mayor validez y seguridad ya que el personal que ocupara el cargo se le conoce y se tiene referencia respecto a los trabajos que realizo.

b) Reclutamiento externo: Se trata de cubrir el requerimiento de personal mediante la captación de personas externas estas pueden ser de universidades, escuelas, sindicatos, asociaciones gremiales, consultoras, gerencias entre otros.

Según Prieto (34), las principales ventajas del reclutamiento externo son:

- Nuevas habilidades y experiencias pueden reducir enormemente en el tiempo que es necesario para poder capacitarlos.
- Las nuevas ideas que tiene el personal nuevo pueden contribuir a solucionar o a tomar medidas de una mejor manera.
- Renueva y enriquece al grupo del personal que labora en la organización.
- Aprovecha las inversiones que se debió de realizar al nuevo personal en aspectos que impulsen a mejorar la organización.

2.2.2.1.4. Selección.

Según Chiavenato (29), la selección de personal es el proceso en la cual se escoge al personal idóneo para poder cubrir el puesto dentro de la

organización, proceso de elección adecuada del personal que cumpla con las expectativas para poder ser parte de la organización.

Según Restrepo de O, Ladino T y Orosco A (35), definen a la selección de talento humano como *“conjunto de técnicas que se utilizan con la finalidad de seleccionar el personal que tiene mayores probabilidades para poder adaptarse al cargo que se le nombrara”*.

Según Restrepo de O, Ladino T y Orosco A (35), diferencia dos fases primordiales en la selección del talento humano:

- a) Fase de preselección: se basa en la aplicación de tres técnicas: análisis de hoja de vida, entrevista para la identificación de competencias organizacionales y verificación de referencias:
 - Análisis y evaluación de la hoja de vida: el encargado del análisis y la revisión de la hoja de vida de cada uno de postulantes lo realiza el encargado, jefe o gerente de la organización de acuerdo a las expectativas que se necesita cubrir dentro de la organización y de este modo direccionando el probable candidato para poder cubrir dicho puesto y los que no cumplieran con las expectativas de la organización simplemente son descartados. Y aquellos que cumplen siguen en el proceso de selección.
 - Verificación de datos y referencias: nos ayudara a poder contrastar la pertenencia de los documentos presentados por el participante, diferenciar a los participantes respecto a la experiencia que tienen.
 - Entrevista para la identificación y evaluación de competencias organizacionales: interacción dinámica entre el postulante y el encargado de la organización con la finalidad de detectar posibles conductas negativas en el pasado que pudieran afectar de una u otra forma en el desempeño actual para un cargo específico. Consiste en un conjunto de preguntas para determinar las posibles conductas del postulante.

A cada participante se le asigna un puntaje de acuerdo al análisis y evaluación de la hoja de vida, verificación de datos y referencias,

entrevista para la identificación y evaluación de competencias organizacionales, los postulantes que obtengan un mejor puntaje de acuerdo a lo mencionado pasan a la fase de selección de personal.

b) Fase de selección: esta fase tiene el objetivo de determinar el personal idóneo para el desempeño del cargo, considerada como la competencia específica requerida para el desempeño del cargo. Y se dividen en tres grupos fundamentales: competencias de direccionamiento, competencias técnicas, profesionales y humanas.

- Aplicación de pruebas psicométricas: es una medición objetiva que tiene como propósito medir la aptitud del ser humano tales pueden ser: capacidades, inteligencia, comprensión, fluidez verbal, personalidad, etc. Para poder medir dichas variables contamos con los siguientes test:

- ❖ Test de inteligencia: mide la capacidad general de aprender y resolver problemas.
- ❖ Test de aptitudes: mide las capacidades necesarias para poder desempeñar el trabajo de manera eficiente.
- ❖ Test de personalidad: mide el carácter y temperamento respecto al momento y la circunstancia en donde se encuentre el individuo.
- ❖ Test proyectivos: mide el carácter del ser humano, reacción que manifiesta un agente al encontrarse en un ambiente alterado. Lo que permitirá determinar la posible reacción del individuo en tal circunstancia.

- Aplicación de pruebas psicotécnicas: son pruebas diseñadas para poder evaluar habilidades concretas que se requieren para poder cubrir el cargo.

a) Aplicación de técnicas para la identificación de competencias funcionales: la medición se realiza mediante la observación conductual, por lo que se crea ambientes en donde se pueda observar la conducta del ser humano, puede ser en el entorno de trabajo o fuera del entorno de trabajo.

- b) Pruebas situacionales: pruebas y técnicas en donde se simula las actividades que se realizarán, para lo cual los participantes tratarán de poner en manifiesto sus habilidades en el desempeño eficaz de una actividad laboral concreta.
- c) Entrevista con el jefe inmediato: es la fase en donde solo tres candidatos que obtuvieron el mayor puntaje respecto a la suma total de las pruebas sometidas se entrevistarán como posibles candidatos para poder ocupar el cargo.
- d) Presentación de informe final de selección: es un documento resumen desde la fase de preselección y debe contener como mínimo los siguientes documentos: datos personales, datos curriculares, datos laborales, datos psicométricos, datos psicotécnicos, evaluación global, descripción de competencias, conclusiones y recomendaciones.
- Retroalimentación del proceso de selección: permite al desarrollo del personal seleccionado como también a quienes no fueron seleccionados ya que les permite diferenciar sus posibles debilidades y fortalezas de tal modo traten de superar sus debilidades y concretar sus fortalezas. A continuación, presentamos de un enfoque más objetivo:
 - ❖ Retroalimentación a candidato seleccionado: reunión que se realiza entre el jefe de la organización y el personal seleccionado de tal modo mencionando sobre el nuevo personal sus fortalezas, capacidades que son necesarios para poder mejorar y las competencias que se deben de desarrollar.
 - ❖ Retroalimentación a los candidatos internos no seleccionados: reunión que se realiza entre el jefe de la organización y el personal interno no seleccionando, respecto a los aspectos a mejorar para posibles ocasiones de oportunidad.
 - ❖ Retroalimentación a candidatos externos no seleccionados: agradecimiento por su participación.

2.2.3. Desempeño laboral.

Según Pedraza, Amaya y Conde (36), el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamiento observados en los trabajadores que son relevantes para los objetivos de la organización.

Según Perez (37), es el proceso por el cual la organización asegura que el trabajador realice sus actividades de manera alineada según las metas planteadas.

2.2.3.1. Dimensiones del desempeño.

Según Bonnefoy (38), las dimensiones del desempeño son:

a) Eficiencia: es la relación entre los recursos utilizados en la realización de una actividad y los logros conseguidos con el mismo.

Los principales indicadores de la eficiencia son:

- Productividad: Mayor cantidad de servicios con el mismo nivel de los recursos.
- Rendimiento: Alcanzar un nivel determinado de recursos utilizando la menor cantidad de recursos.

b) Eficacia: es el logro de las metas obtenidas, grado de cumplimiento de los objetivos planteados.

Los principales indicadores de la eficacia son:

- Resultado: cumplimiento de una actividad satisfactoriamente.
- Focalización: es el logro obtenido desde una perspectiva más amplia (universo).
- Cobertura: cumplimiento respecto a la demanda cubierta.
- Impacto: es el logro superado respecto a las deficiencias de la organización.

c) Economía: capacidad de la organización para generar y hacer uso del recurso financiero en beneficio y cumplimiento de la misión.

Los principales indicadores de la economía son:

- Manejo de recursos: Manejo eficaz de los recursos financieros.

- Uso de recursos: Uso de los recursos financieros de acuerdo a las perspectivas de la organización objetivos y metas.
 - Autosuficiencia financiera, permite a la organización la acumulación de ahorros y estabilidad económica.
- d) Calidad del servicio: Es la gestión de una relación mutua entre usuario y entidad con la finalidad de satisfacer expectativas o necesidades, para dicho proceso se basa en la relación y retroalimentación entre personas en todas las etapas del proceso de servicio, el principal objetivo es mejorar la experiencia del usuario respecto a los servicios que brinda la entidad. (39). Los principales indicadores de la calidad del servicio son:
- Mediciones indirectas: con la finalidad de mejorar los servicios que brinda la entidad.
 - Mediciones directas: con la finalidad de que se sienta satisfecho el usuario respecto al servicio que brinda la entidad.

2.2.3.2. Factores que influyen o intervienen en el desempeño laboral.

Según Romero (40), los principales factores que influyen en el desempeño laboral son:

- a) La motivación: el principal factor que motiva es las remuneraciones y las compensaciones.
- b) Adecuación / ambiente de trabajo: para tener un buen desempeño laboral es necesario sentirse bien en el lugar en donde realiza las actividades, por lo que el ambiente de trabajo es primordial en la motivación del personal; otro factor importante es la adecuación del personal respecto a las actividades que realiza.
- c) Establecimiento de objetivos: al encargar actividades que estén ligados a objetivos medibles mantendrá al trabajador motivado, ya despertará en él un entusiasmo por querer cumplir de la mejor manera los trabajos designados.
- d) Reconocimiento del trabajo: reconocer los trabajos que realiza cada trabajador permitirá que se sienta valorado y útil por la organización.

- e) La participación del empleado: realizar proporciones y planificaciones respecto al trabajo que realiza le permitirá desarrollar de manera más eficiente y eficaz los trabajos.
- f) La formación y desarrollo personal: la principal motivación del ser humano es la formación personal y desarrollo profesional ya que permite desarrollar mejor su naturaleza psicosocial como: autoestima, satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto y promoción.

Según Vergara (41), menciona que los principales factores que influyen en el desempeño laboral son:

- a) El clima organizacional: la organización se debe de afianzar con todo el personal que está a su cargo e incorpóralos en el planteamiento de las metas y objetivos de este modo despertar el entusiasmo y el compromiso en la solución de posibles deficiencias conllevando de esta manera a un mejor desempeño laboral.
- b) Relaciones interpersonales: los vínculos que se pueden dar en un ambiente de trabajo son primordiales ya que permite al trabajador tener un mejor trato con sus compañeros y sentirse bien en el ambiente en donde realiza las actividades.
- c) La comunicación: es un medio por el cual los trabajadores pueden intercambiar experiencias e ideas como un medio de retroalimentación dentro de la organización.
- d) La información: es una herramienta que permite tener dentro de una organización una buena interrelación entre los trabajadores, permitiendo de este modo la cooperación entre compañeros y mejorando el ambiente de trabajo.
- e) Instalaciones físicas, ambientales, equipos y herramientas de trabajo: se considera que la tercera parte de la vida el ser humano se encuentra en el trabajo por lo que el ambiente en donde realice las actividades debe de ser acogedor.
- f) La llegada de un nuevo jefe: debido a que es una persona extraña en comparación del grupo de trabajo, la poca confianza y la incertidumbre

del personal respecto a las interrelaciones con el nuevo jefe pueden afectar negativamente en el desempeño laboral.

2.2.3.3. Evaluación del desempeño laboral.

Según Perez (37), es un proceso que permite medir, evaluar e influir en los comportamientos y resultado de cada trabajador de la organización, con la finalidad de tomar decisiones tales como: capacitación del personal, asensos, reubicación de puestos entre otros que conlleven a mejorar la organización en el cumplimiento de objetivos y metas.

Según Chiavenato (29), es una apreciación sistémica de cada personal dentro de la organización, en el desempeño de actividades en el cargo que se le encomendó.

Según Parra (42), la evaluación del desempeño laboral se realiza para poder tomar decisiones respecto al personal, en el caso que se encontrara por debajo del desempeño estándar se tomaran algunas decisiones correctivas y si se encontrara por encima del desempeño estándar se le alentara.

Según Restrepo de O, Ladino y Orosco, (35), en la actualidad con mayor frecuencia se utiliza la evaluación en 360° o conocida también como evaluación integral, los principales usos que se hace son: medir el desempeño laboral, medir las competencias o conductas y diseñar programas de desarrollo. Este método permite medir al personal desde diferentes ángulos como son: usuarios, compañeros, supervisores, subordinados de este modo rompiendo el paradigma de que el único que puede evaluar al personal es el jefe.

2.2.3.3.1. Beneficios de la evaluación del desempeño laboral.

Según Perez (37), los beneficios de la evaluación del desempeño laboral son:

- a) Permite determinar si es necesario una nueva capacitación al personal.
- b) Permite determinar si es necesario la reubicación de puestos.
- c) Detectar errores en el diseño de puestos.
- d) Toma de decisiones como asensos y ubicaciones.

- e) Detectar posibles problemas personales que permitan el normal desempeño de las actividades.

2.2.3.3.2. *Métodos de evaluación del desempeño laboral.*

Según Perez (37), la finalidad de la evaluación del desempeño es proporcionar una descripción exacta del puesto que debe ocupar el personal por si existirá un error en la designación de dicho puesto. El encargado de realizar esta evaluación es el jefe a los subordinados. Los principales modelos de evaluación son:

- a) Método de la escala grafica de calificaciones: es un método que evalúa el desempeño laboral del trabajador tomando en consideración factores de evaluación previamente definidos y graduados como bueno, malo, suficiente los cuales son graficados respecto a un diagrama horizontal, el encargado de la evaluación es el jefe y el resultado es la suma total de acuerdo a cada puntaje que obtuvo de cada una de las características de evaluación.
- b) Método de clasificación alterna: se basa en la clasificación del personal tomando como referencia el que tenga un mayor desempeño y el que tenga el menor desempeño en cuanto a características particulares hasta ordenar todos los trabajadores.
- c) Método de la comparación por pares: es la clasificación alterna con la diferencia de que se agrupan pares de trabajadores para ser evaluados en cuanto a características particulares, en donde la calificación es (+ o -), esta comparación de pares se realizara con todos los evaluados y el resultado será de acuerdo a la mayor cantidad de (+) tenga el evaluado.
- d) Método de la distribución forzada: se colocan porcentajes predeterminados en varias categorías de desempeño en donde solo podrán ingresar a la evaluación los que cumplen o están en los rangos de porcentaje de tal manera se podrá distinguir con mayor rapidez la diferencia entre los evaluados.
- e) Método de los incidentes críticos: se basa en la medición de características fundamentales capaces de llevar a resultados positivos

(éxitos) y resultados negativos (fracasos), esta evaluación lo realiza el jefe de acuerdo a las tareas que se le designa al personal, de este modo observando el desarrollo de las actividades de manera eficiente o no, estos resultados son registrados de los cuales el evaluador utiliza para el planteamiento de los posibles ítems de la evaluación.

f) Las formas narrativas: califica las habilidades tales como son la planeación y las posibles soluciones que plantea el personal respecto a las deficiencias donde se cometieron y como deben de ser mejoradas.

g) Escalas de estimación ancladas: combina la narración de incidentes críticos y las estimaciones cuantificadas. Anclando una escala cuantificada con ejemplos conductuales específicos de desempeño bueno y deficiente. La escala de estimaciones ancladas sigue los siguientes pasos:

- Los evaluados como los empleados o supervisores describan casos específicos de incidencias críticas, de un desempeño eficaz o ineficaz.
- Elaborar las dimensiones del desempeño.
- Reasignación de los incidentes.
- Realizar una escala con los incidentes.

Elaborar el instrumento final, se usa una serie de incidentes como de la conducta para cada dimensión.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre la dotación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre la planificación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.
- Existe una relación significativa entre el diseño de puestos de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.
- Existe una relación significativa existe entre el reclutamiento de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.
- Existe una relación significativa existe entre la dimensión de selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.

2.4. Definición de términos

2.4.1. Control

Es el conjunto de procesos que permiten monitorear y supervisar las actividades dentro de una organización, la finalidad es comparar los resultados obtenidos con los resultados programados para poder tomar algunas medidas correctivas sobre las posibles deficiencias que se detecten dentro de la organización. (43).

2.4.2. Desempeño

Es el rendimiento laboral de un empleado respecto al resultado satisfactorio o deficiente que obtiene al realizar una actividad productiva. (44).

2.4.3. Desempeño laboral

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite mostrar su idoneidad. (45)

2.4.4. Diseño de puestos

Según (46), es un conjunto de tareas u obligaciones que cumple el personal dentro de la organización. El concepto de puesto se basa en tarea, obligación y función.

2.4.5. Diseño de puesto y/o diseño de cargo

Es la organización del trabajo a través de las tareas necesarias para desempeñar un cargo específico como: contenido del cargo, métodos y procesos de trabajo, responsabilidad y autoridad. (47)

2.4.6. Dotación de recursos humanos

Es la manera de seleccionar al personal, reclutarlas, integrar y direccionar, ponerlos en actividad, darles las conducciones para su desarrollo, remunerarlas, evaluarlas y auditarlas para que la empresa o entidad sea competitiva. (26).

2.4.7. Gerente

Encargado de un área, oficina, empresa o entidad que tiene la finalidad de administrar y direccionar las labores que realizan los subordinados (trabajadores). (48).

2.4.8. Gestión

Es un proceso en donde se maneja una gran cantidad de recursos tales como: financieros, humanos entre otros con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización. Tales procesos comprenden la planificación, dirección y control específicamente el trabajo de los recursos humanos. (49).

2.4.9. Labor

Es toda forma de actividad del ser humano dentro de la naturaleza que permite transformar los recursos naturales en bienes y servicios útiles que ayuden a satisfacer sus necesidades. (50).

2.4.10. Organización

Es un conjunto de individuos que se interrelacionan capaces de comunicarse que estén dispuestos a realizar trabajos en equipo con la finalidad de poder lograr un objetivo común. (26).

2.4.11. Planificación

Es una estrategia orientada a algún objetivo trazado, la planificación es lo contrario de improvisación. Hacemos planes porque mentalmente proyectamos el futuro de alguna manera. (51)

2.4.12. Reclutamiento de personas y/o reclutamiento de personal

Es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de ocupar cargos en una organización. (52)

2.4.13. Recursos humanos

Es el conjunto de trabajadores o empleados que forman parte de una empresa o entidad que están encargados a realizar un conjunto de trabajos de acuerdo al área en donde se encuentren con la finalidad de obtener resultados generales y específicos que lleven a la empresa o entidad a cumplir con los objetivos y metas planteadas. (53).

2.4.14. Servicio

Es el conjunto de actividades que corresponden a diversas áreas con la finalidad de satisfacer las necesidades de quien lo requiera. (54).

2.4.15. Trabajador

Persona física que acepta las condiciones de trabajo para poder realizar actividades remuneradas bajo subordinación. (55).

2.5. Identificación de variables

- Variable 1: Dotación de recursos humanos.
- Variable 2: Desempeño laboral de los trabajadores.



2.6. Operacionalización de las variables

Tabla N° 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	
Dotación de recursos humanos	Es un procedimiento estándar que consiste en planificar las necesidades de los recursos humanos y desarrollar procesos de reclutamiento y selección de personal idóneo para poder desempeñar de manera eficiente dichas actividades, adaptarse a la organización y ayudar a la organización en el logro de sus objetivos	La variable se midió mediante un cuestionario de percepción que constó de 16 preguntas de respuesta (bueno, regular, malo)	Planificación	Identificar oportunidades	1,2,3	Escala ordinal (Escala de Likert)	
				Aprovechamiento de oportunidades	4,5		
			Diseño de puestos	Tarea	6		
				Obligación	7		
			Reclutamiento	Función	8,9,10		
				Reclutamiento interno	11,12		
			Selección	Reclutamiento externo	13,14,15		
				Fase de preselección	16,17		
				Fase de elección	18,19,20		
				Productividad	1,2		
Desempeño laboral de los trabajadores	Son aquellas acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para los objetivos de la organización.	La variable se midió mediante un cuestionario de percepción que constó de 16 preguntas de respuesta (bueno, regular, malo)	Eficiencia	Rendimiento	3,4	Escala ordinal (Escala de Likert)	
			Eficacia	Resultado	5		
				Focalización	6		
			Economía	Cobertura	7		
				Impacto	8		
				Manejo de recursos	9		
			Calidad de servicio	Uso de recursos	10,11		
				Autosuficiencia financiera	12		
				Mediciones indirectas	Mediciones indirectas		13,14
					Mediciones directas		15,16

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio

El ámbito de estudio de la investigación fue en la Red de Salud de Huancavelica – Unidad Ejecutora 406, el cual fue desarrollada durante el año 2017.

3.1.1. Ámbito temporal

El ámbito temporal es aquel en el que se define el tiempo en el que se va a trabajar en cuanto a la investigación, según Borja (40). que delimita el ámbito temporal como el año o tiempo en el que se está realizando la investigación.

El ámbito temporal para la investigación estuvo delimitado en el año 2017 año en el cual se ejecutó la tesis planteada, en donde se analizó el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Huancavelica

3.1.2. Ámbito espacial

El ámbito de espacial se refiere al espacio donde se va a realizar el estudio, también definida como el medio que rodea al problema investigado (56).

El ámbito espacial de la investigación fue la Red de Salud de Huancavelica, el cual se encuentra ubicada en la Av. Ernesto Morales N° 929 – distrito de Ascensión, provincia y departamento de Huancavelica.

3.2. Tipo de la investigación

El presente trabajo de investigación fue de tipo aplicada ya que el objetivo de la investigación es generar nuevos conocimientos con aplicación directa a mediano plazo, los descubrimientos y aportaciones de la investigación básica, como la dotación de recursos humanos serán usados para poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Huancavelica e implantados en la sociedad para poder resolver la problemática planteada, de este modo mejorar la calidad de vida la población. (56).

3.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación del presente trabajo fue el correlacional ya que el propósito del trabajo es medir la relación que existe entre las variables dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica, el objeto de este estudio fue conocer el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica y poder predecir los posibles resultados positivos o negativos que pudieran afectar a la variable desempeño laboral . (57).

3.4. Método de Investigación

El presente trabajo de investigación utilizó el método científico, planteados mediante un procedimiento sistémico, ordenado, metódico, racional y crítico. (40).

3.4.1. Método General

El presente trabajo investigación utilizó el método analítico – sintético, porque permite comprender los hechos, fenómenos, casos, ideas entre otros que serán utilizados en el presente trabajo (40).

3.4.2. Método Especifico

El método descriptivo según Valderrama (58), refiere a la descripción de las características o relaciones entre sus componentes de un fenómeno; una de las

modalidades del método descriptivo es el estudio correlacional, el cual estudia la magnitud en que dos variables varían de forma unida.

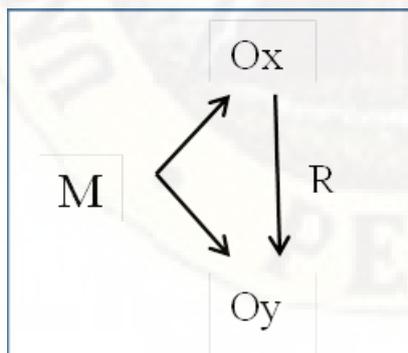
El método inductivo consiste en realizar conclusiones de casos particulares a través de la recolección de datos, uno de los principales estudios del método inductivo son los correlacionales. (58)

La investigación se desarrolló a través de los métodos descriptivos e inductivos, ya que se determinó la correlación de las variables de estudio partiendo de lo específico a lo general.

3.5. Diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación tuvo un diseño no experimental transversal - correlacional, por qué describe la relación entre las variables dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica, el objeto de estudio de la presente investigación fue determinar si existe una relación entre las variables y así determinar si la variable dotación de recursos humanos causa algún cambio en la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica. (59).

Gráfico N° 1: Diseño de la investigación



Fuente: Elaboración propia

M: Trabajadores de la Red de Salud Huancavelica.

Ox: dotación de recursos humanos

Oy: desempeño laboral

R: Relación que existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Huancavelica.

3.6. Población, muestra y muestreo

3.6.1. Población

La población estuvo constituida por 54 trabajadores de ello 07 jefes y 47 trabajadores.

Tabla N° 2: Población

ORGANIGRAMA FUNCIONAL DIRECCION DE LA RED DE SALUD DE HUANCVELICA		
	JEFE	TRABAJADORES
DIRECCION EJECUTIVA	1	
OFICINA DE ADMINISTRACION	1	
Unidad de contabilidad	1	
Área de control previo		1
Área de tributación		1
Área de integración contable		1
Unidad de Tesorería		
Área de caja		1
Área de Giros		
Área de cómputo de servicios		
Unidad de Abastecimiento	1	
Área de procesos y contratación		1
Área de información y programación		
Área de Adquisición		2
Área de Almacén		2
Área de Control patrimonial		4
Área de servicios generales		
Unidad de recursos humanos	1	
Área de políticas de RRHH		1
Área de organización de trabajo		1
Área de gestión de empleo		1
Área de gestión de rendimiento		
Área de gestión de compensación		1
Área de gestión del desarrollo y capacitación		1
Área de gestión de las relaciones humanas y sociales		
OFICINA DE GESTION INSTITUCIONAL	1	
Unidad de organización		1
Unidad de planeamiento y de presupuesto		1
Unidad de estadística y tecnología de información		2
Unidad de gestión de inversiones		
OFICINA DE GESTION DE SERVICIOS Y ATENCION INTEGRAL DE SALUD	1	

Unidad de atención integral de salud (etapas de vida- programas presupuestales- estrategias sanitarias)	10
Unidad de programación de salud	2
Unidad de epidemiología	1
Unidad de aseguramiento y prestaciones	4
Unidad de salud ambiental	2
Unidad de emergencias y desastres	2
Unidad de gestión de servicios y gestión de calidad (infraestructura y tecnología)	2
Unidad de medicamentos, insumos y drogas	2
TOTAL	7
	47

Fuente: Unidad de Recursos Humanos de la Red Salud de Huancavelica.

3.6.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por la misma cantidad de población por ser pequeña, 07 jefes y 47 trabajadores.

Tabla N° 3: Muestra

DENOMINACIÓN	CANTIDAD
Trabajadores	47
Jefes	07
TOTAL	54

3.6.3. Muestreo

Para el desarrollo de la investigación se hizo uso del muestreo no probabilístico, que por ser una cantidad menor a 50, se toma a la misma cantidad como muestra, por lo que se utilizó un muestreo censal.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas de recolección de datos.

La técnica que se utilizó para el presente trabajo de investigación será la encuesta de percepción.

3.7.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos, para la presente investigación fue el cuestionario que estará dirigido a:

- a) A 7 jefes y/o directores de la Red de Salud de Huancavelica quienes calificaron el desempeño de sus trabajadores, que constó de 16 preguntas con una escala de valoración dicotómica (malo, medio y bueno).
- b) A 47 trabajadores de la Red de Salud Huancavelica, que constó de 20 preguntas con una escala de valoración (malo, medio y bueno).

3.7.2.1. Validación del instrumento.

La validación del instrumento se realizó mediante el método conocido como juicio de expertos, para lo cual se solicitó el apoyo para la validación a tres especialistas en gestión de recursos humanos en el área de salud.

3.7.2.2. Confiabilidad del instrumento.

Para poder determinar la confiabilidad de ambos instrumentos se escogió de forma probabilística, específicamente se enumeró balotas del 1 al 54 en la cual tuvo una descripción del área y el número de personal de la Red de Salud de Huancavelica, los cuales fueron colocados en una urna y se escogieron de manera aleatoria 20 balotas, los cuales fueron los miembros de la prueba piloto, los resultados que se obtuvieron fueron procesados y se midió la confiabilidad de instrumento mediante el método conocido como alfa de Cronbach y calificados de acuerdo a la escala propuesta por Cronbach donde 0 es nada confiable y 1 es muy confiable.

3.8. Procedimiento de recolección de datos

Para el desarrollo de la investigación, se realizó los siguientes procedimientos que permitieron la adecuada recolección de datos:

- Primeramente, se presentó una solicitud al Director de la Red de Salud Huancavelica, con la finalidad de solicitar su permiso para poder realizar el cuestionario en los trabajadores de dicha entidad.

- Se realizó una breve explicación y capacitación sobre los objetivos que persigue la investigación y la forma adecuada de rellenar el cuestionario.
- Se presentó el documento de consentimiento informado, con la finalidad de asegurar que cada trabajador participe en la encuesta de manera voluntaria e informada.
- Se realizó la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica por parte del investigador.
- Se elaboró la base de datos con las respuestas de las encuestadas, a través del programa M. Excel v. 13.
- Se realizó el procesamiento de la estadística descriptiva e inferencial de la presente investigación a través del programa SPSS v. 21.

3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.9.1. Técnicas de procesamiento de datos.

Se procesó toda la información recabada primero empleando el software de Microsoft office 2013, el cual almacenó y sistematizó la información conforme a las normas Vancouver, además se usó del software SPSS versión 21 para la elaboración de tablas, cuadros y gráficos.

3.9.2. Análisis de datos.

El análisis de datos estadísticos se realizó mediante: tablas de frecuencia, medidas de tendencia central (moda, media, mediana), medidas de dispersión (varianza, Desviación estándar, asimetría) y tablas de contingencia (prueba de Chi - Cuadrado)

3.10. Descripción de la prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de tau_b Kendal, nivel de significancia $\alpha = 0,01$ análisis estadístico es del 99%.

H1: Si existe relación positiva y significativa entre los recursos humanos, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017

H0: No existe relación positiva y significativa entre los recursos humanos, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.



CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de datos

Los resultados de la presente investigación se recabaron mediante la aplicación de un instrumento validado, además se utilizó la técnica de la encuesta con los que se recabaron datos verídicos y confiables con respecto a las variables dotación de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores, seguido a ello se desarrolló el análisis y descripción de los resultados obtenidos; de forma primaria los datos fueron organizados y sistematizados mediante el Software Excel v.13, después de este procedimiento se realizó el análisis y procesamiento de los datos con el software estadístico IBM SPSS Statistics v 21.

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable dotación de recursos humanos

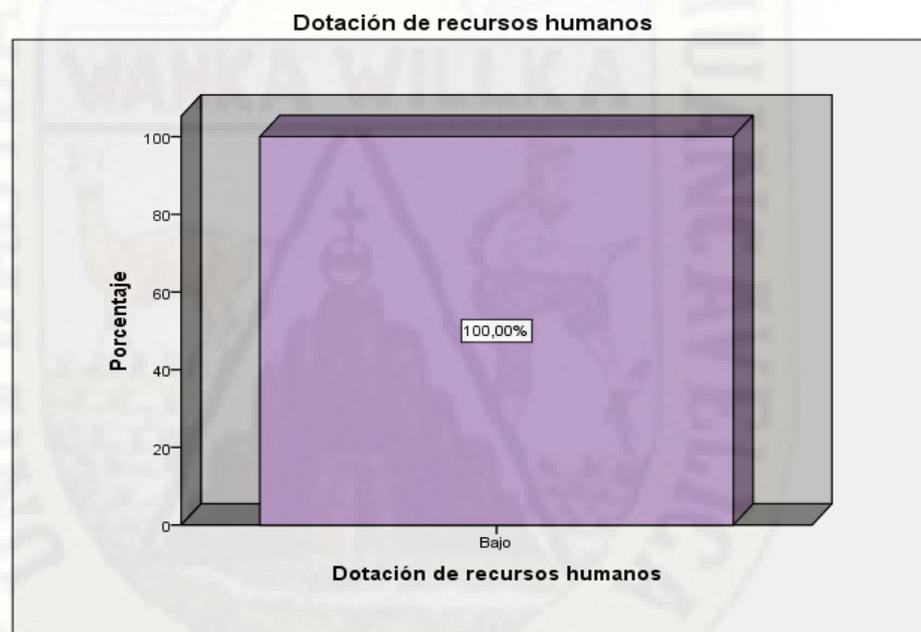
En esta parte del desarrollo del informe final se presentó un análisis descriptivo de la variable dotación de recursos Humanos, en la que se brindó una descripción amplia de la variable en su conjunto además de dar un análisis descriptivo de sus dimensiones siendo así las dimensiones siguientes: planificación, diseño de puesto, reclutamiento y selección; en adelante se tratan estos puntos con mayor detalle.

Tabla N° 4: Dotación de recursos humanos en los trabajadores de la Red de Salud de Huancavelica, 2017

Dotación de recursos humanos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	54	100,0%
	Medio	00	0,00%
	Alto	00	0,00%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 2: Dotación de recursos humanos



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

En cuanto a la dotación de los recursos humanos, se puede observar que el 100.0% de encuestados mencionan que la dotación de recursos humanos no se está dando manera adecuada, colocándola de esa forma en un nivel bajo en el desarrollo de esta práctica, estos resultado dan luz a la posibilidad de que existen dificultades graves en la dotación de recursos humanos siendo los puntos críticos de quiebre la planificación de la dotación de los recursos humanos, diseño del puesto que se va a poner en concurso, el reclutamiento o lo criterios que se toman en cuenta para reclutar al personal y la forma y las

características que se toman en consideración para seleccionar a una determinada persona para un trabajo en particular; las falencias que esta variable muestra podrían tener efecto determinante en la calidad de profesionales o trabajadores con que cuenta la institución, finalmente este comportamiento anómalo en cuanto a la dotación de recursos humanos en la Red de Salud-Huancavelica influye en la capacidad y calidad del servicio que brinda la institución siendo, a razón de que la mayoría de sus profesionales serán profesionales poco capacitados, con falta de destreza al momento de realizar sus actividades laborales entre otras deficiencias.

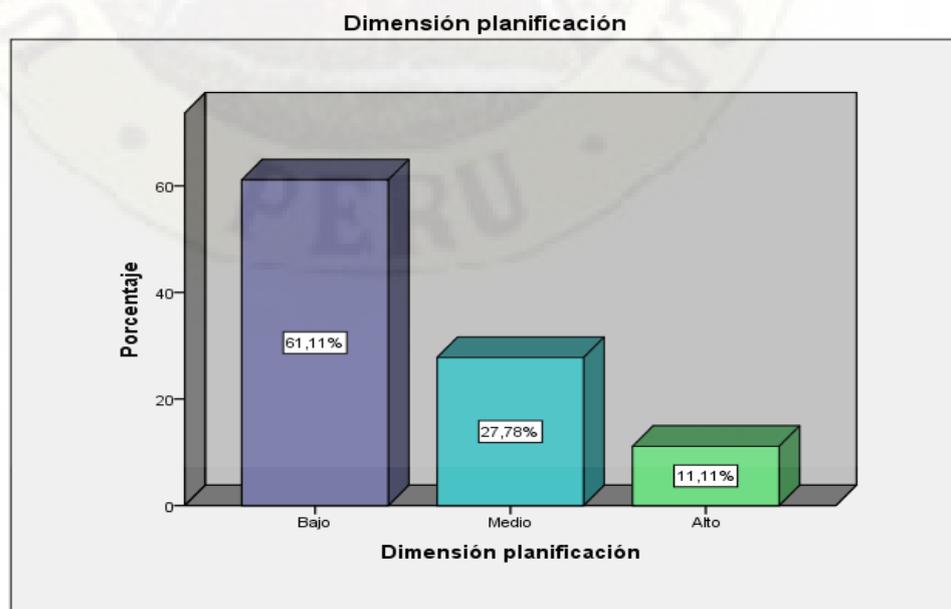
4.1.1.1. Dimensión planificación

Tabla N° 5: Planificación de la dotación de recursos humanos

Planificación de la dotación de recursos humanos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	33	61,11%
	Medio	15	27,78%
	Alto	6	11,11%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 3: Planificación de la dotación de recursos humanos



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

En cuanto a los resultados del nivel de planificación para la dotación de recursos humanos en la Red de Salud – Huancavelica se observa que el 61,11% de los encuestados manifiesta que la planificación tiene un nivel bajo, el 27,78% coloca a la planificación en un nivel medio y con una minoría significativa de 11,11% defiende la posición que el proceso de planificar la dotación de recursos humanos tiene un nivel alto, los datos mencionados líneas arriba inciden en una falta de eficiencia y eficacia en la realización de un proceso metódico y estructurado con el objetivo de abastecer la Red de Salud -Huancavelica, de profesionales adecuados para dicha institución además de ser capaces de enfrentar los desafíos que componen una institución dedicada al cuidado de salud, es decir estos proceso de dotación de recursos humanos no contemplan la identificación clara de los objetivos, metas y métodos a utilizar, así también posiblemente no se estructuran sistemas o diagramas de flujo que permitan un desarrollo de la dotación de recursos humanos ordenado, bajo este fundamento se puede mencionar que esta institución no cuenta con un plan para desarrollar la asignación de personal por lo que genera descoordinación entre los órganos que compone la Red de Salud – Huancavelica, además de la dilación de sus procesos y finalmente afectar de manera contundente al desempeño laboral de las personas que son asignadas a un determinada área.

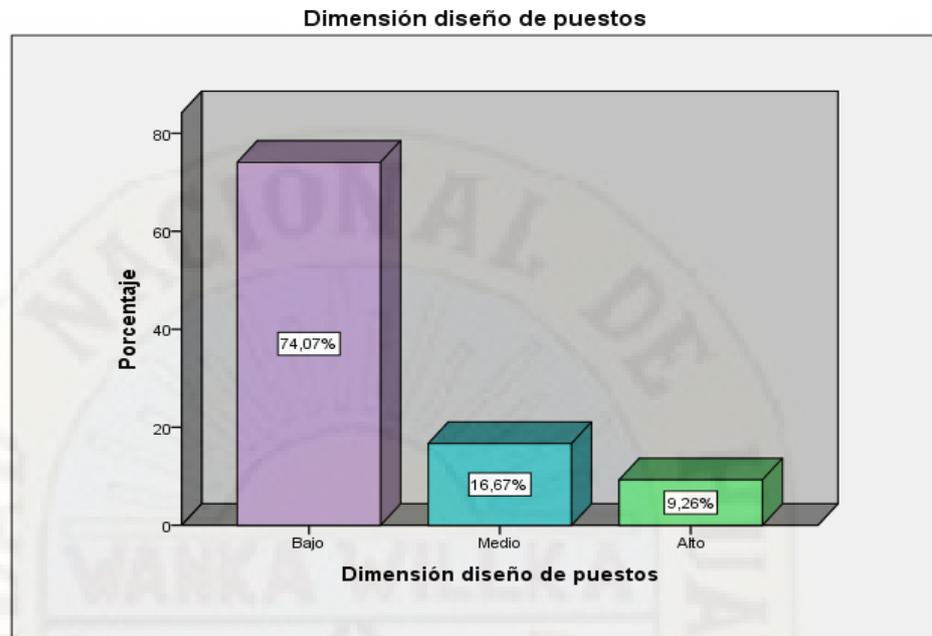
4.1.1.2. Dimensión diseño de puesto

Tabla N° 6: Diseño de puesto para la dotación de recursos humanos

Diseño de puesto para la dotación de recursos humanos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	40	74,07%
	Medio	9	16,67%
	Alto	5	9,26%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 4: Diseño de puesto para la dotación de recursos humanos



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Para el diseño de puesto para la dotación de recursos humanos, se encontró que 74,07% de encuestados manifiesta que el diseño del puesto de trabajo que se oferta tiene un nivel bajo para cubrir las necesidades de la Red de salud – Huancavelica, mientras que el 16,67% manifiesta que se encuentran en un nivel medio y solo 9,26% dijo que tiene un nivel alto, estos resultados muestran un aspecto sumamente negativo para la forma en que se está diseñando los puestos que se ofertan en la Red de salud – Huancavelica, esto podría ser explicado por la falta de claridad de las funciones, deberes y derechos que el personal es acreedor en el caso de ser contratado, además de ello incluso también debería incluirse factores tecnológicos, económicos y aspectos de la misma organización, esta falta de organización y delimitación del puesto crea un ambiente de desigualdad ya que podría darse el caso en el que se subestime la productividad de algunos puestos de trabajo como también podría sobrecargarse de funciones y deberes a una cierta área; sin embargo esta problemática no concluye con un problema de organización sino que al no tener funciones definidas cabe la posibilidad que ciertas áreas no cumplan con los objetivos y metas que se plantean además de que no se

aprovecha al 100% del recurso humano afectado de esta forma al desempeño laboral de los trabajadores en general.

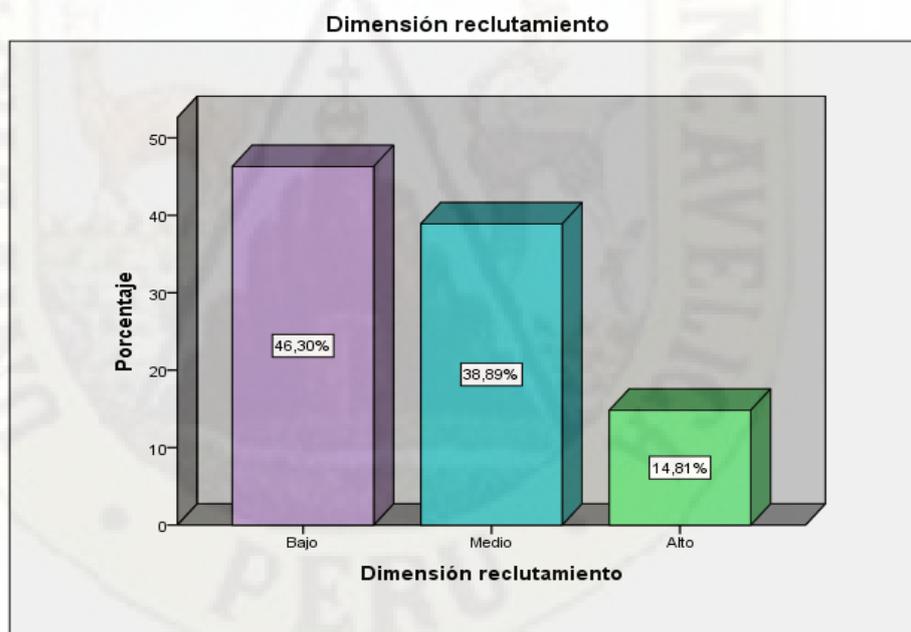
4.1.1.3. Dimensión reclutamiento

Tabla N° 7: Reclutamiento de personal en la Red de Salud - Huancavelica

Reclutamiento de personal			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	46,30%
	Medio	21	38,89%
	Alto	8	14,81%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 5: Reclutamiento de personal en la Red de Salud - Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Los resultados de la percepción sobre la forma en que se está llevando a cabo el reclutamiento en la Red de Salud – Huancavelica muestran claras deficiencias ya que el 46,30% determinó al reclutamiento de esta institución como reclutamiento de nivel bajo, seguido a ello el 38,89% de encuestados manifiesta que tiene un nivel medio y el 14,81% un nivel alto, la mayor

incidencia de casos en los que se determina como un nivel bajo dan indicios sobre la ineficiencias de esta institución en la forma de reclutamiento de su personal, lo que podría advertir que los procesos de convocatoria o las metodologías que se usa para atraer candidatos con potencialidad de contener las capacidades y cualidades para ocupar un puesto o cargo en la institución, además se encontraron en partes específicas de estos procesos teniendo mayor énfasis en cuanto al reclutamiento interno y externo, siendo así que no se promueve al personal que trabaja en esta institución ya que el proceso de movimiento de personal de forma vertical, horizontal o diagonal de cargos no es adecuada, así también la captación de personas externas a la institución mediante consulta de base de datos de candidatos, sindicatos, universidades, escuelas, directorios académicos no se desarrolla de manera adecuada o incluso no se realiza, de igual forma no se utilizan de forma eficiente medios como el internet con los portales de empleo, correos, grupos de noticias o anuncios por medio de sitios web; lo cual hace del reclutamiento un procedimiento con resultados ineficientes y equivocados ya que al no realizarse el reclutamiento adecuado no se cuenta con una amplia variedad de personas en las que se pueda elegir a la que mejor aptitudes tenga, lo que definitivamente afecta el futuro desenvolvimiento del trabajador.

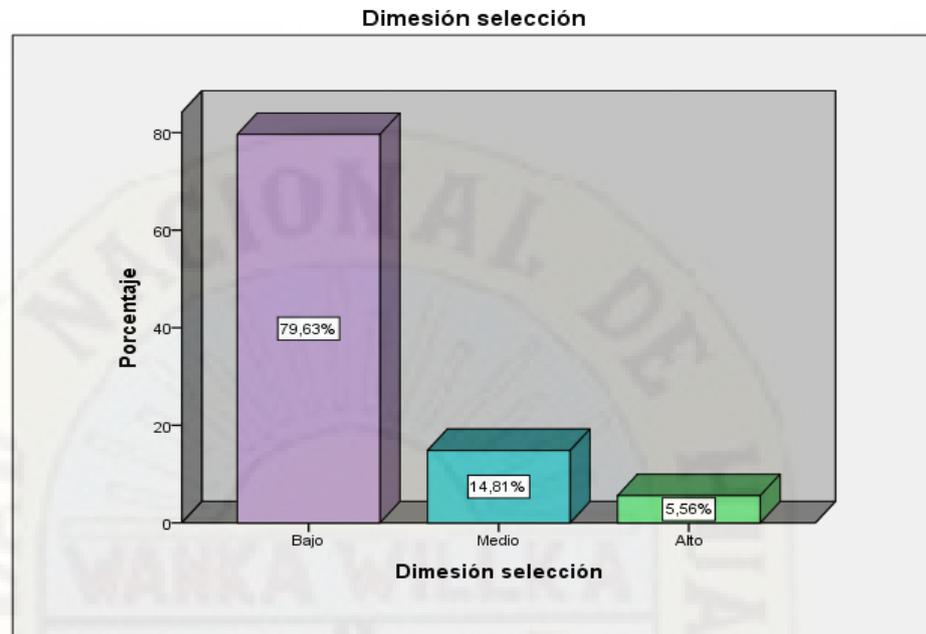
4.1.1.4. Dimensión selección

Tabla N° 8: Selección del personal en la Red de Salud - Huancavelica

Selección del personal			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	43	79,63%
	Medio	8	14,81%
	Alto	3	5,56%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 6: Selección de personal en la Red de Salud - Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Con respecto a la selección del personal en la Red de Salud – Huancavelica, se observó que la mayoría de encuestados concuerda en que la selección de personal no se da adecuadamente ya que el 79,63% coloca a la selección de esta institución como selección baja, el 14,81% delimita a la selección en un nivel medio y el 5,56% en un nivel alto; los resultados mostrados en este apartado indican la falta de sensibilidad de la selección del personal para poder identificar a las personas aptas para el puesto de trabajo y con ello las características que este personal debe tener, características como conocer la personalidad de las personas que va a contratar teniendo en consideración los valores, comportamientos y la confianza que la persona describe durante una entrevista de trabajo, así también no se desarrolla de forma adecuada la confirmación de las habilidades y conocimientos de los futuros trabajadores; un nivel bajo de sensibilidad para identificar estos caracteres permitirían contratar personas que no están capacitadas para el puesto de trabajo proporcionado lo cual repercutiría en el rendimiento y desempeño final en el trabajo; además de estos factores también se encuentran otros como las posiciones políticas o parcialidades por ser conocidos o por algún pago ilícito

para poder pasar dichos exámenes o recibir alguna preferencia en algún aspecto, lo que de igual manera afecta el futuro desempeño de los empleados debido a que no se conoce realmente las potencialidades de las personas contratadas por medio de estos actos ilícitos.

4.1.2. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral de los trabajadores

En este apartado se presenta el análisis descriptivo de la variable desempeño laboral de los trabajadores para el que se brinda una descripción amplia, así también se realiza una descripción minuciosa de las dimensiones que compone esta variable para permitir un mejor entendimiento de la situación que se encuentra en la Red de Salud – Huancavelica con respecto a l desempeño laboral del personal que trabaja en esta institución.

Tabla N° 9: Desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica

Desempeño laboral de los trabajadores			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	54	100,0%
	Medio	00	0,00%
	Alto	00	0,00%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 7: Desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Con respecto a la variable desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica, se tiene que el 100,0% de encuestados concuerdan en que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de esta institución es bajo, esto debido a que los trabajadores tienen niveles bajos en cuanto a eficiencia y eficacia en el cumplimiento de actividades encomendadas o funciones por los que se les contrato, además de estos factores también se les incluye componentes de la economía y la baja calidad de servicio que brindan los trabajadores en la Red de Salud – Huancavelica, lo que finalmente termino en un 100% de personas que determinan como bajo al desempeño laboral en esta institución, este resultado sin embargo puede estar influenciado por muchos factores como la falta de capacidad y conocimientos de las personas contratadas los que tienen mucha relación con la eficiencia en el reclutamiento y selección de las personas, estos resultados podrían estar ligados a la falta de motivación de los trabajadores ya sea por factores económicos o por la falta de vocación al trabajo los cuales están intrínsecamente vinculados con el proceso de selección; así también estos resultados preocupantes pueden tener relación con la ineficiencia en la

estructuración y diseño del puesto de trabajo ya que de no tenerse claro las funciones, deberes y derechos de cada persona que trabaja en esta institución podría terminar en una desorganización de la institución y por consiguiente en el bajo desempeño laboral de los trabajadores.

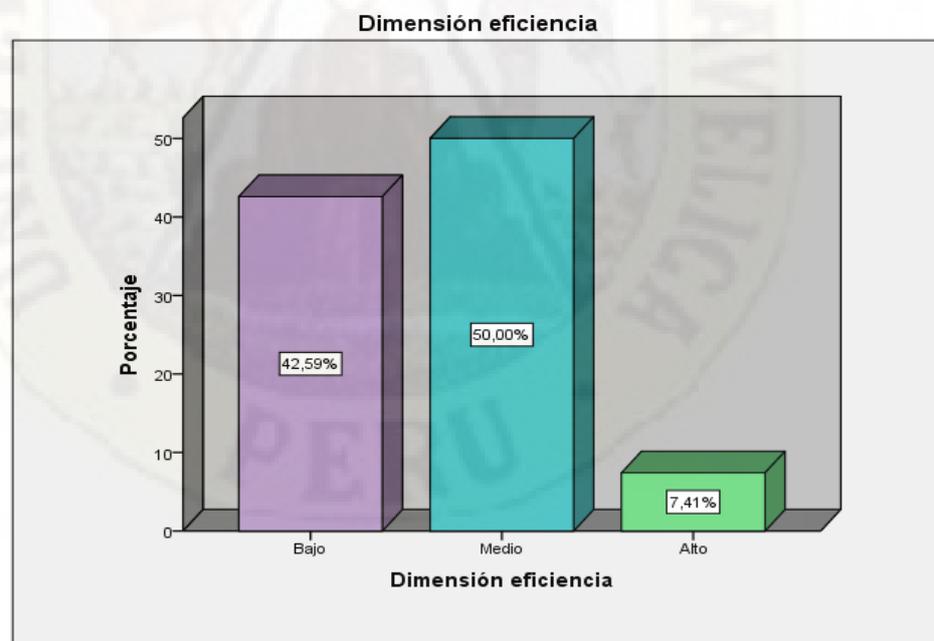
4.1.2.1. Dimensión eficiencia

Tabla N° 10: Eficiencia de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica

Eficiencia de los trabajadores			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	42,59%
	Medio	27	50,00%
	Alto	4	7,41%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 8: Eficiencia de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

La eficiencia de los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica, fue delimitada como baja con una frecuencia de 42,59% de encuestados y como eficiencia media con el 50,00% y solo el 7,41% menciona que la eficiencia de los trabajadores es alta; estos resultados evidencian que más del 90% es

consciente que los trabajadores de esta institución no son eficientes o al menos con frecuencia se encuentran falencia en la eficiencia de su trabajo; lo que puede dar luz a que los trabajadores en esta entidad no son eficientes técnicamente ya que no utilizan de manera adecuada los insumos existentes buscando siempre utilizar la menor cantidad de insumos posibles cada vez esto puede mostrar que los trabajadores utilizan muchos recursos sin obtener ningún resultado significativo lo cual brinda problemas para la entidad tanto en su desempeño laboral como en la disposición de sus recursos; de igual forma estos resultados muestran que los trabajadores no están desarrollando sus actividades tratando de optimizar el tiempo en el que fue estimado lo cual afecta de manera determinante en el logro de las metas y objetivos que tienen enmarcada esta institución pública; estos resultados evidencian claramente que la eficiencia de los trabajadores es baja la que como se vio es afectada también por muchos factores.

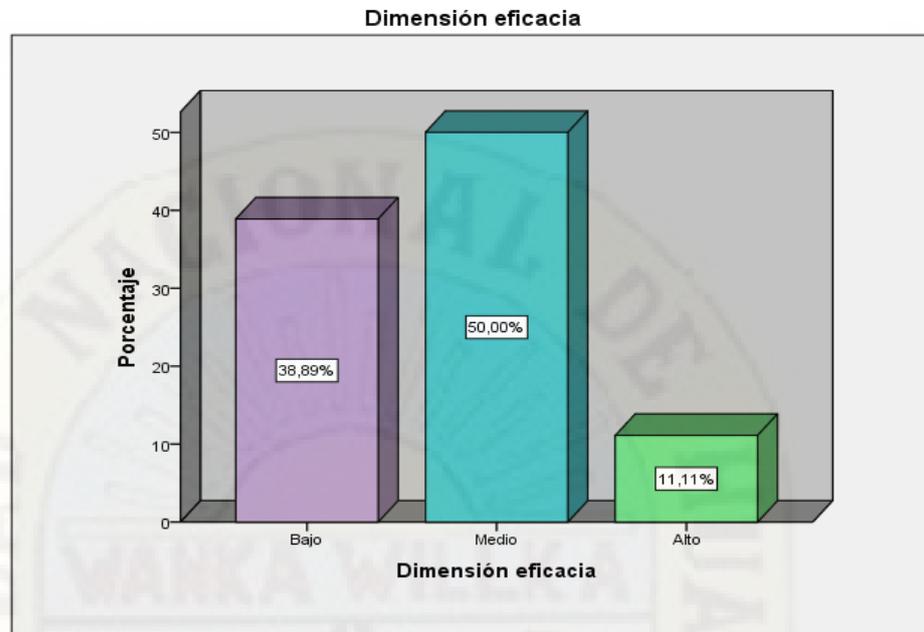
4.1.2.2. Dimensión Eficacia

Tabla N° 11: Eficacia de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica

Eficacia de los trabajadores			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	38,89%
	Medio	27	50,00%
	Alto	6	11,11%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 9: Eficacia de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Para los encuestados la eficacia de los trabajadores no es del todo adecuada ya que la mayoría de encuestados manifiesta que por lo menos con frecuencia la eficacia tienen un nivel medio cuando no un nivel bajo, ya que el nivel bajo fue representado por el 38,89%, nivel medio 50,00% y solo el 11,11% determinaron a la eficacia de los trabajadores como un nivel alto; esto muestra que más del 85% de personas encuestadas advierte inconsistencias en la eficacia de dichos trabajadores; estos resultados tienen gran relación con la falta de organización de los esfuerzos y recursos necesarios para lograr un determinado objetivo o meta, esta gestión deficiente hace que no se aproveche de manera adecuada los recursos como la capacidad de las personas tales como las actitudes, habilidades y conocimientos que los trabajadores tengan, también estas deficiencias pueden estar influenciadas por la falta de automotivación de los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica; de esta forma se observa que los trabajadores al margen de contar con los recursos necesarios o incluso con más recursos de los necesarios, no logran concluir con las actividades propuestas o no logran alcanzar la metas mensuales y anuales que la institución tiene propuesta.

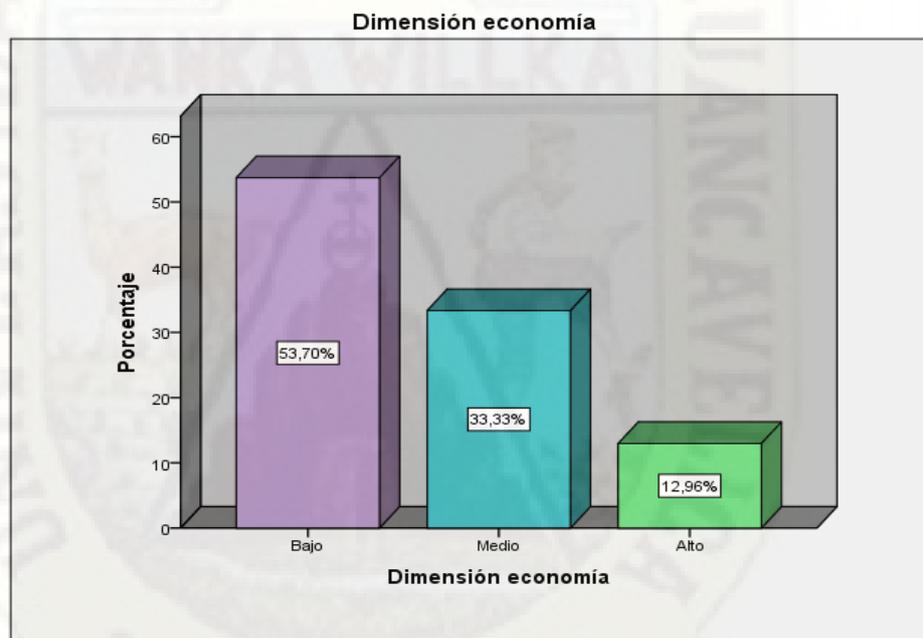
4.1.2.3. Dimensión Economía

Tabla N° 12: Recursos Economía en la Red de Salud – Huancavelica

Recursos Economía			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	29	53,70%
	Medio	18	33,33%
	Alto	7	12,96%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 10: Recursos Economía en la Red de Salud – Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Con respecto a los recursos económicos en la Red de Salud – Huancavelica se observó un nivel de manejo inadecuado debido a que más del 80% de encuestados hace referencia a un nivel de manejo bajo y medio con 53.70% y 33,33% respectivamente y solo el 12,96% de los encuestados que el manejo económico tiene un nivel alto; estos resultados dan evidencia sobre la falta de organización y equidad en la asignación de los recursos económicos en la Rede Salud – Huancavelica, además de ello también se observa grandes

deficiencias con respecto al racionamiento de los recursos para dar solución a deficiencias o problemas en la institución, así también el uso de recursos económicos para mejorar la calidad del servicio que brinda la institución es sobre valorado, esto finalmente generan desbalances económicos lo que incide en la asignación de más recursos a ciertas áreas de la entidad y cantidades mínimas o incluso insignificantes en comparación a las actividades de otras áreas; esto finalmente tiene un efecto negativo en la ejecución de los objetivos y el alcance de las metas que la entidad de propuso.

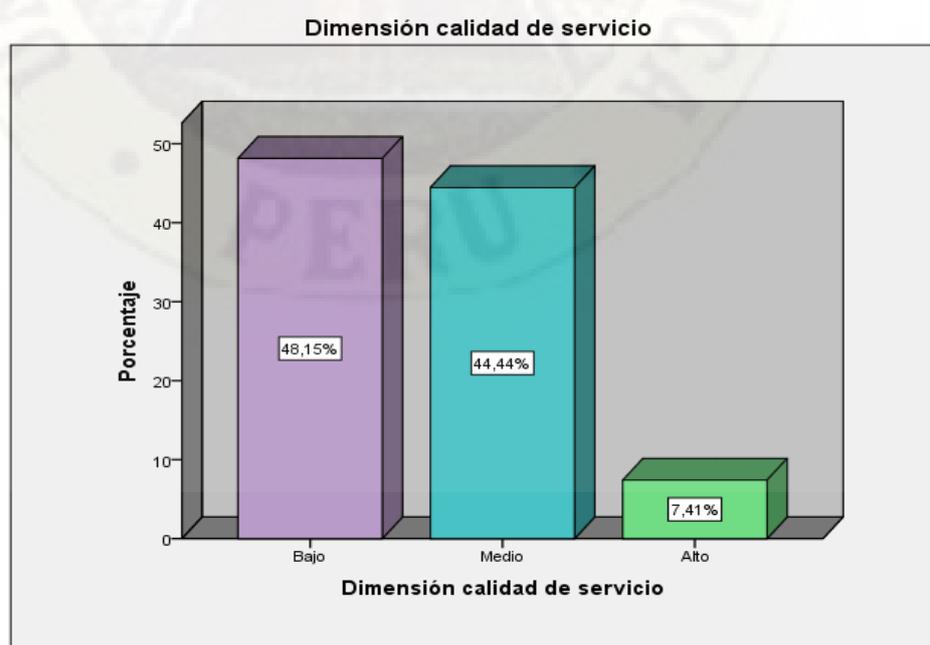
4.1.2.4. Dimensión Calidad de Servicio

Tabla N° 13: Calidad de Servicio de la Red de Salud - Huancavelica

Calidad de Servicio			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	48,15%
	Medio	24	44,44%
	Alto	4	7,41%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 11: Calidad de Servicio de la Red de Salud - Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Con respecto a la calificación de la calidad de servicio de la Red de Salud-Huancavelica, de parte de las personas encuestadas se encontró que el 48,15% definió la calidad de esta institución como baja, el 44,44% calidad media y el 7,41% de encuestados manifestó un nivel alto en la calidad; de acuerdo a estos resultados se puede evidenciar que la mayoría de personas está de acuerdo con que la calidad de esta entidad no es adecuada, estos resultados dan indicios sobre falencias profundas con respecto a los aspectos tangibles como instalaciones físicas, equipos, personal y materiales de comunicación, así también la falta de capacidad para realizar el servicio de manera confiable y precisa o la falta de responsabilidad de los trabajadores ya sea con la falta de disposición para ayudar a los clientes y brindar un servicio rápido, de igual forma la falta profesionalismo de los trabajadores también tiene efectos negativos sobre la calidad ya que las deficiencias en los conocimientos y cortesía de los trabajadores o la capacidad para transmitir confianza, brindar atención personalizada e individualizada tienen efectos contundentes en la calidad del servicio brindado; finalmente estos factores inciden en la percepción de los usuarios, ya que de no cumplirse sus expectativas o superar dichas expectativas la calidad del servicio tendrá un valor menor cada vez.

4.1.3. Resultados de las correlaciones específicos y General

Tabla N° 14: Relación de la planificación de la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES		Total
		BAJO		
PLANIFICACIÓN	BAJO	Recuento	33	33
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	61.1%	61.1%
	MEDIO	Recuento	15	15
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	27.8%	27.8%
	ALTO	Recuento	6	6
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	11.1%	11.1%

Total	Recuento	54	54
	% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	100.0%	100.0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Con respecto a la relación entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral de los trabajadores que el 61,1 % de esta dimensión está relacionada directamente con el desempeño laboral ya que ambos indican que cuanto menor sea la planificación el desempeño también tendrá un nivel bajo así también se puede inferir que cerca del 89% muestra relación entre los niveles bajos de la planificación con el 100% del nivel bajo del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica. Entonces se observa que aproximadamente más del 70% de los niveles bajos en el desempeño laboral puede ser respondida por la falta de planificación en la dotación de recursos humanos.

Tabla N° 15: Relación del diseño de puesto de trabajo y Desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES		Total
		BAJO		
DISEÑO DE PUESTO	BAJO	Recuento	40	40
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	74.1%	74.1%
	MEDIO	Recuento	9	9
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	16.7%	16.7%
	ALTO	Recuento	5	5
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	9.3%	9.3%
Total	Recuento	54	54	
	% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

.Se observa que la forma y las características que se disponen en el diseño del puesto a ofertar está directamente relacionado con el bajo rendimiento laboral de los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica, así también se observa que más del 90% muestran deficiencias dando de esa forma una relación ya que se tiene que el desempeño laboral tuvo un rechazo total ya que el 100% de personas hacen mención de su nivel bajo, así también el diseño de puesto se observa gran cantidad de casos de nivel bajo o medio demostrando de esa forma la relación significativa que esta dimensión tiene con dicha variable.

Tabla N° 16: Relación de la forma de Reclutamiento y el Desempeño Laboral

RECLUTAMIENTO	BAJO	Recuento	DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	Total
			BAJO	
O			25	25
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	46.3%	46.3%
	MEDIO		21	21
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	38.9%	38.9%
	ALTO		8	8
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	14.8%	14.8%
Total		54	54	
	% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

De acuerdo a los resultados observados se puede inferir que existe una relación moderada de la forma en que se realiza el reclutamiento en la Red de Salud – Huancavelica, esta inferencia se basa en que el 46,3% de los casos tiene un nivel bajo en el reclutamiento mientras que en el desempeño laboral se observó un 100% de un nivel bajo lo que podría deducirse como que el 46,3 del nivel bajo en el desempeño laboral podría ser respondida por el bajo nivel en el reclutamiento del personal,

Tabla N° 17: Relación de la Selección de personal y el Desempeño Laboral

		DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES		Total
SELECCIÓN	BAJO	Recuento	43	43
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	79.6%	79.6%
	MEDIO	Recuento	8	8
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	14.8%	14.8%
	ALTO	Recuento	3	3
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	5.6%	5.6%
Total		Recuento	54	54
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	100.0%	100.0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en abril – junio del año 2017.

Con respecto a la relación existente entre la selección de personal y el desempeño laboral se puede mencionar que se observa que la selección con un nivel bajo es en total un 79,6% el cual tiene la misma tendencia con el 100% de nivel bajo de la variable desempeño laboral estos resultados evidencian que en ambos casos se observa una tendencia hacia el nivel bajo lo que puede dar indicio de que en cuanto la selección se desarrolle de manera inadecuada los niveles de desempeño de dichos trabajadores serán bajos; esta afirmación se basa también en el 14,8% de nivel bajo lo que muestra que este último tiene una tendencia a tener un nivel bajo lo que permite finalmente delimitar una relación significativa entre la selección y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud -Huancavelica.

Tabla N° 18: Relación de la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES		Total
		BAJO		
DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	BAJO	Recuento	54	54
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	100.0%	100.0%
Total		Recuento	54	54
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADORES	100.0%	100.0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en abril – junio del año 2017.

Con respecto a la correlación general entre la variable dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica se observa que en tanto la dotación tenga un nivel bajo el desempeño laboral se verá afectado de igual forma, ya que ambas variables tuvieron el 100% de afirmaciones que determinan a estos como un nivel bajo; estos resultados tienen una implicancia que cambia la forma de ver estos factores ya que la sumatoria de falencias en la dotación de recursos humanos tales como falta de planificación y delimitación de actividades y cronogramas adecuados para llevar un proceso de dotación de recursos, falta de un diseño adecuado de los puestos que ofertan, la falta de técnicas adecuadas para atraer a los profesionales pertinentes para la institución y además de contar con un sistema de selección sensible a todos los factores que podrían tener efecto en la forma de trabajo, productividad y efectividad como trabajador de la Red de Salud – Huancavelica.

4.2. Discusión de resultados

Con respecto a identificar la relación existente entre la planificación de los recursos humanos. y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, se tiene que Oscoco (60), en su estudio identifico que la planificación de los recursos humanos. se realiza siempre con 48,6%,

frecuentemente 14,3%, algunas veces 22,9%, rara vez 2,9% y nunca 11,4%, brindando así un panorama en el que gran parte de los casos no se da la planificación de forma adecuada o no siempre se desarrolla de forma adecuada además la correlación mediante el estadístico de Rho de Spearman tuvo un índice de 0,475 colocándola en una correlación positiva moderada; al respecto, en cuanto a la literatura Conrado (27), en su libro indicó que la planeación es un proceso que se da para determinar las oportunidades que sirvan para optimar la organización a través de la técnica y la implementación planes o proyectos de manera formal, con la finalidad de que dichas oportunidades sean aprovechadas, es la relación prospectiva entre donde queremos ir y como llegar, también esta teoría fue propuesta por Miles y Snow (1978) en donde mencionaron que este modelo de gestión se emplea con la finalidad de adoptar las medidas estratégicas para el desarrollo de una entidad, la gestión de los rr.hh. se basan en las medidas de gestión las cuales son dirigidas a la labor o las responsabilidades de cada una de las personas que tienen un puesto determinado, para dirigirlos y motivarlos con la finalidad de alcanzar sus objetivos, el empleo de estas estrategias son de características de corto plazo; lo mencionado, refuerza los resultados del presente estudio ya que en la Red de Salud Huancavelica la planificación del recurso humano tiene un nivel bajo y medio con más del 90% de los encuestados, así también el 100% de los encuestados mencionaron que el desempeño laboral es bajo; por otro lado, en cuanto a la correlación de la planificación y el desempeño laboral se encontró una relación significativa positiva con un valor de 0,318; estos resultados tienen gran relevancia para esta investigación debido a que se observó que la planificación de la dotación de recursos humanos en la Red de Salud -Huancavelica no se desarrolla bajo las expectativas de una entidad pública ya que el proceso de dotación de recursos no cuenta con un plan definido que contemple los objetivos, metodologías, técnicas, población objetivo e instrumentos necesarios para llevar a cabo una dotación de recursos efectiva y fructífera para la institución este tiene gran relación con los resultados expuestos por Oscco (60) ya que además de contar con similitud de resultados descriptivos también concuerda con las consecuencias que traen estos resultados ya que en ambos estudios se

encontraron correlaciones significativas y positivas lo cual indica que los niveles bajos de la planificación esta relacionadas con el desempeño laboral de los trabajadores; además de ello esta proposición es avalada teóricamente ya que la planificación es considerada como la primera y más importante función de la administración, ya que de no realizarse de manera adecuada las actividades de la organización perderán su sentido y no convergerán en el alcance de las metas y objetivos propuestos, también según los expuesto por Miles y Snow (1978) y Conrado (27), esta dimensión de los recursos humanos se aplica con la finalidad de obtener mejoras en la gestión estratégica de la entidad.

En cuanto a identificar la relación existente entre el diseño de puestos de los recursos humanos el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, se tiene que Hurtado (14) en su investigación encontró que un 65% manifestó que es importante conocer los objetivos y competencias de la organización así como las funciones de los trabajadores y el 9% manifestó que no tiene relevancia, además el 54% manifestó que cuenta con las condiciones necesarias para cumplir su labor mientras que el 5% manifestó lo contrario, esto hace manifiesto de una buena organización y el diseño adecuado de los puestos de trabajo, lo que finalmente muestra una facilidad en el trabajo y por lo tanto un mejor desempeño de los trabajadores en dicha entidad, con respecto a ello la investigación encontró que el diseño del puesto tiene un nivel bajo con una frecuencia porcentual de 74,1% y el 16,7% menciona que tiene un nivel medio estos resultados evidencian una marcada deficiencia en el diseño de los puestos de trabajo o plazas que se ofertan tanto a nivel interno como externo lo que puede estar influenciado en gran medida por la incapacidad de determinar las funciones de los trabajadores de manera adecuada, además de no delimitar los tiempo y actividades que cada trabajador y cada área debe cumplir lo que genera desbalances en las cargas de funciones y en una desorganización de los trabajadores y de la entidad en su conjunto, estos resultados son contrarios a los resultados encontrados por Hurtado (14), sin embargo estos también nos sirven para reafirmar los resultados encontrados en este estudio ya que el autor citado encontró en su investigación un panorama donde el diseño del puesto, la organización y las funciones de los que la

componen están bien definidas por lo que los trabajadores podían disponer del tiempo, recursos, instalaciones y otros sin restricciones para desarrollar sus actividades, lo cual tenían un efecto positivo en el desempeño de los trabajadores, mientras que en el presente estudio se observó deficiencias marcadas en el diseño de los puestos de trabajo lo que repercutió en el desempeño laboral ya que el 100% de encuestados lo delimito con un nivel bajo, además se encontró una correlación positiva y significativa entre el diseño del puesto y el desempeño laboral, pudiendo se concluir de forma similar al autor citado; así también estos resultados concuerdan con otros autores que mencionan que el diseño de los puestos en una entidad son de vital importancia ya que gracias a este se podrán organizar las funciones, tiempo y fuerzas en la entidad de acuerdo a componentes como la especialización, aspectos psicológicos, métodos de trabajo, motivación entre otros , esto brindara mayor solidez a la entidad ya que se encontraran menos vacíos y se asegurara el cumplimiento de los objetivos en los tiempos establecidos por la organización (28). al respecto se precisa en la investigación que el perfeccionamiento de destrezas y prácticas, como el manejo de la tecnología, el trabajo en unido, el desenvolvimiento de la creatividad e iniciativa, capacidades para el desarrollo, para tomar decisiones, orientar adecuadamente las actitudes y conductas, la práctica de valores institucionales, la capacitación por competencias.

Sobre la identificación de la relación existe entre el reclutamiento de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, se tiene que Hurtado (14), en su investigación encontró que el 42% tiene una percepción positiva sobre el reclutamiento mencionando que el ingreso del personal debe realizar por medio del reclutamiento, mientras que el 22% piensa que no debe realizarse de esa forma, además en este estudio se llega a la conclusión que la forma de reclutamiento de personal si incide en el desempeño laboral el cual fue demostrado por una prueba de Chi cuadrado el que demostró la relación de ambos componentes, con respecto a este resultado la investigación encontró que el 85,2% de los encuestados concuerda en que el reclutamiento de personal tiene un nivel bajo o en el mejor de los casos medio

lo cual son percepciones que muestran una gran falta de métodos adecuados para captar a los posibles trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica, estos resultados como consecuencia muestran que la entidad no está desarrollando metodologías eficaces para atraer a los profesionales idóneos para el puesto de trabajo que ofertan, este comportamiento se desarrolla tanto en el reclutamiento interno en la promoción de los trabajadores de la institución ya sea moviéndolos de manera horizontal, vertical o diagonal en la organización, así también en el reclutamiento externo para captar personas externas que tienen la potencialidad de cubrir un cargo en la entidad mencionada, para ambos casos no se utilizan frecuentemente plataformas en internet como portales de empleo, correos, grupos de noticias o anuncios por medio de sitios web; estos resultados y la conclusión que advierte esta relacionados con las conclusiones finales que tuvo Hurtado (14) ya que de igual forma mediante el estadístico de Tau_b Kendall se encontró un nivel de correlación significativo y positivo lo cual concuerda con el autor mencionado ya que ambos resultados inciden en la importancia de la forma de reclutamiento de personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores que se seleccionen, de igual forma también se puede mencionar que el reclutamiento de personal en una organización ya sea una empresa o institución pública es de vital importancia ya que las personas con potencial para cubrir un cargo deberán cubrir las expectativas de la entidad que contrata ya que de no cumplirse se tienen bajos rendimientos laborales de los trabajadores (33). Al respecto, en la investigación se puede precisar que existe una relación entre la dimensión y la variable de estudio, por lo que el reclutamiento de los trabajadores para la entidad es de vital importancia ya que el desempeño laboral del trabajador depende de los talentos o dotaciones que desarrolla conjuntamente con trabajadores de la organización.

Con respecto a identificar la relación existe entre la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, se tiene que Hurtado (14) en su investigación científica muestra el 64% de los encuestados manifiesta que debe realizarse la selección de personal de forma adecuada mientras que los restantes tienen una opinión

contraria a esta, finalmente el autor demuestra mediante una prueba de Chi cuadrada que la selección adecuada de los recursos humanos tiene gran importancia en el desempeño laboral del trabajador, ya que elegir el personal mediante un proceso imparcial y transparente permitirá seleccionar a las personas idóneas y con mayor afinidad para el puesto de trabajo; con respecto a estos resultados la presente investigación encontró que la percepción de los encuestados determina a la selección del personal como bajo o nivel bajo con una frecuencia porcentual de 79,6% y el 14,8% como nivel medio lo que indica que más del 90% de los encuestados concuerda en las dificultades de esta institución en este proceso de selección además de ello se observó que el 100% de encuestados manifiesta que el desempeño laboral tiene un nivel bajo; estos resultados indican que el proceso de selección desarrollado en la Red de Salud – Huancavelica no tienen la capacidad de percibir rasgos psicosociales, capacidades como las habilidades o los conocimientos que los postulantes tienen, así también en concordancia con los resultados de la forma de reclutamiento se puede inferir que los postulantes a un puesto de trabajo en esta institución generalmente no son idóneos al diseño del puesto de trabajo lo que hace que en la selección de personal no se encuentren en mayor proporción profesionales que estén relacionados con las necesidades de la institución, además de ello en estas entidades públicas es normal encontrarse casos de corrupción por parte de las directivas dando así una selección parcializada en la que generalmente gana el concurso los amigos, familiares, conocidos o personas que entregaron algún tipo de soborno; los resultados expuestos tienen similitud con los resultados de Hurtado (14), ya que la mayoría de encuestados sugiere la necesidad de llevar a cabo un proceso adecuado de selección de personal, además que mencionaron la importancia de este componente sobre el desempeño final del trabajador, al respecto Chiavenato (29), menciona que la selección de personal es el proceso en la cual se escoge al personal idóneo para poder cubrir el puesto dentro de la organización, proceso de elección adecuada del personal que cumpla con las expectativas para poder ser parte de la organización, a partir de este concepto se infiere que la selección del personal es una de las acciones importantes para la organización, ya que de ella depende los resultados que van

a obtener cada individuo de acuerdo a sus talentos, aptitudes y actitudes, por ello es que este concepto presenta concordancia con los resultados obtenidos en la investigación en donde la gran mayoría infiere que realizar este proceso es vital para la entidad.

Sobre determinar la relación que existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, se tiene que Oscco (60) encontró en su investigación que el desempeño laboral se dio de manera insatisfecha un 11,4%; escaso 20%, así también encontró que la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen una correlación Rho Spearman con índice 0,552; así mismo Hurtado (14) mediante una prueba de Chi cuadrado encontró una relación altamente significativa entre el nivel de gestión del talento humano y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores; por otro lado, Mamani (16) en su investigación indicó que la gestión del talento humano fue regular y el desempeño laboral fue calificado entre regular y bueno esto en la Red de Salud de Antabamaba, lo cual indicó que estas variables se encontraron moderadamente relacionadas; asimismo, García (12) en su estudio llegó a la conclusión de que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se encuentran relacionados esto en la Red de Salud de San Martín; por otro lado, con respecto los resultados obtenidos en la presente investigación se encontró que el 100% de los encuestados manifestaron que la dotación de los recursos humanos posee un nivel bajo, así también en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores se observó que con un 100% tienen un desempeño bajo, el nivel de correlación arrojó un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,636 con una significancia bilateral de 0,000; estos resultados dan clara evidencia de que el proceso de dotación de recursos humanos es ineficiente ya que no se planifican las actividades necesarias para este proceso, no se desarrolla un diseño adecuado del puesto de trabajo, así mismo el reclutamiento y selección de personal no se realiza con metodologías eficaces y sensibles a cada componente a evaluar en dichos procesos; es así que se observa posiblemente a causa de una dotación de recursos humanos deficiente la falta de uso de recursos de forma

adecuada buscado utilizar menos recursos, menos tiempo y lograr los objetivos que la entidad se ha propuesto, así también se observan serias falencias en la distribución y uso de los recursos económicos y la calidad de servicio que brinda la Red de Salud – Huancavelica; estos resultados tiene gran relevancia en el presente estudio ya que se ha observado la relación que ambos componentes tienen lo que significa que el desarrollo de la dotación de recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral deben estudiar de manera conjunta para evidenciar puntos críticos y plantear soluciones eficientes, los autores mencionados líneas arriba también mencionan la importancia de la forma en que se desarrolla evalúa y selecciona un trabajador y hace hincapié en las repercusiones que tiene la ineficiencia de este componente en el futuro desempeño laboral del trabajador, así también Chiavenato (26) hace mención sobre a la importancia de la dotación de recursos humanos en el mejor desempeño de una institución y de los trabajadores en conjunto, ya que un buen proceso de dotación de recursos humanos brindara profesionales con la capacidad de generar mejorías en la entidad. Asimismo, se tiene que Quintanilla (2011) señala que el trabajo individual, la falta de simplificación, la rigidez normativa y la evasión de responsabilidades son características de los métodos tradicionales de trabajo, estos inciden en los rendimientos de la fuerza laboral existente, al respecto en la investigación se señala que la dotación de los recursos humanos es de vital importancia para el desarrollo y obtención de los resultados, también al respecto se tiene la teoría de los recursos y capacidades en donde se precisa que los recursos y capacidades son de gran valor para la elección estratégica y mediante ello gestionar óptimamente los recursos, también la teoría de las necesidades de Maslow indica que el hombre actúa de acuerdo a las necesidades que tiene, si estas necesidades no se cubren el hombre empieza a tener desmotivaciones, en cuanto a la investigación se tiene que la dotación de los recursos humanos es de vital importancia para el desempeño de los trabajadores, de acuerdo a cada recurso que se cubre el trabajador muestra mejores motivaciones para la entidad.

Conclusiones

1. La dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017; evidenciaron una relación positiva y significativa entre ambas variables; esto indica que, si se mejora la dotación de recursos humanos, mejorara el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica.
2. La dimensión de planificación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, mostraron una correlación positiva y significativa, esto indica que, de mejorarse la planificación de los recursos humanos, mejorara el desempeño laboral de los trabajadores de la Red Salud Huancavelica.
3. La dimensión de diseño de puestos de los recursos humanos el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, establecieron una correlación positiva y significativa, esto indica que, si se mejora el diseño de puestos de los recursos humanos, mejorara el desempeño laboral de los trabajadores.
4. La dimensión de reclutamiento de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017 evidenciaron una relación positiva y significativa, esto quiere decir que, si se mejora el proceso de reclutamiento de los recursos humanos, mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.
5. Se concluyó que la dimensión de selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, obtuvieron una correlación significativa y positiva, esto muestra que, de mejorar el proceso de selección de los recursos humanos, mejorara el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.

Recomendaciones

- A los directivos de la Red de Salud – Huancavelica, se recomienda realizar reuniones informativas dentro de la misma institución con el fin de dotar a sus trabajadores y encargados de conocimientos y aptitudes que mejoren el desarrollo de la dotación de recursos humanos en todas sus componentes.
- Al personal de la oficina de administración de la Red de Salud – Huancavelica, se recomienda desarrollar un cronograma y organigrama funcional para desarrollar un adecuado proceso de dotación de recursos humanos teniendo en consideración los objetivos, métodos, herramientas, tiempos y recursos a necesitar para dicho proceso.
- Al personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud – Huancavelica, se recomienda diseñar los puestos de trabajo de forma adecuada tomando en cuenta los objetivos a realizarse determinando el tiempo, la productividad y las funciones de cada trabajador de la entidad mencionada.
- Al personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud – Huancavelica, se recomienda realizar el reclutamiento de personal buscado en universidades, centro de estudios u otras casas superiores de acuerdo con el tipo de profesional que se necesite, así también se recomienda hacer uso de plataformas digitales para realizar el reclutamiento de los profesionales pertinentes.
- Al personal del Área de procesos y contratación de la Red de Salud – Huancavelica; se recomienda desarrollar procesos de selección en la que se evalúen aspectos psicológicos, de conocimientos, actitudes y habilidades en concordancia con lo requerido, además verificar la procedencia del personal contratado evitando el favoritismo en dicho proceso.

Referencia bibliográfica

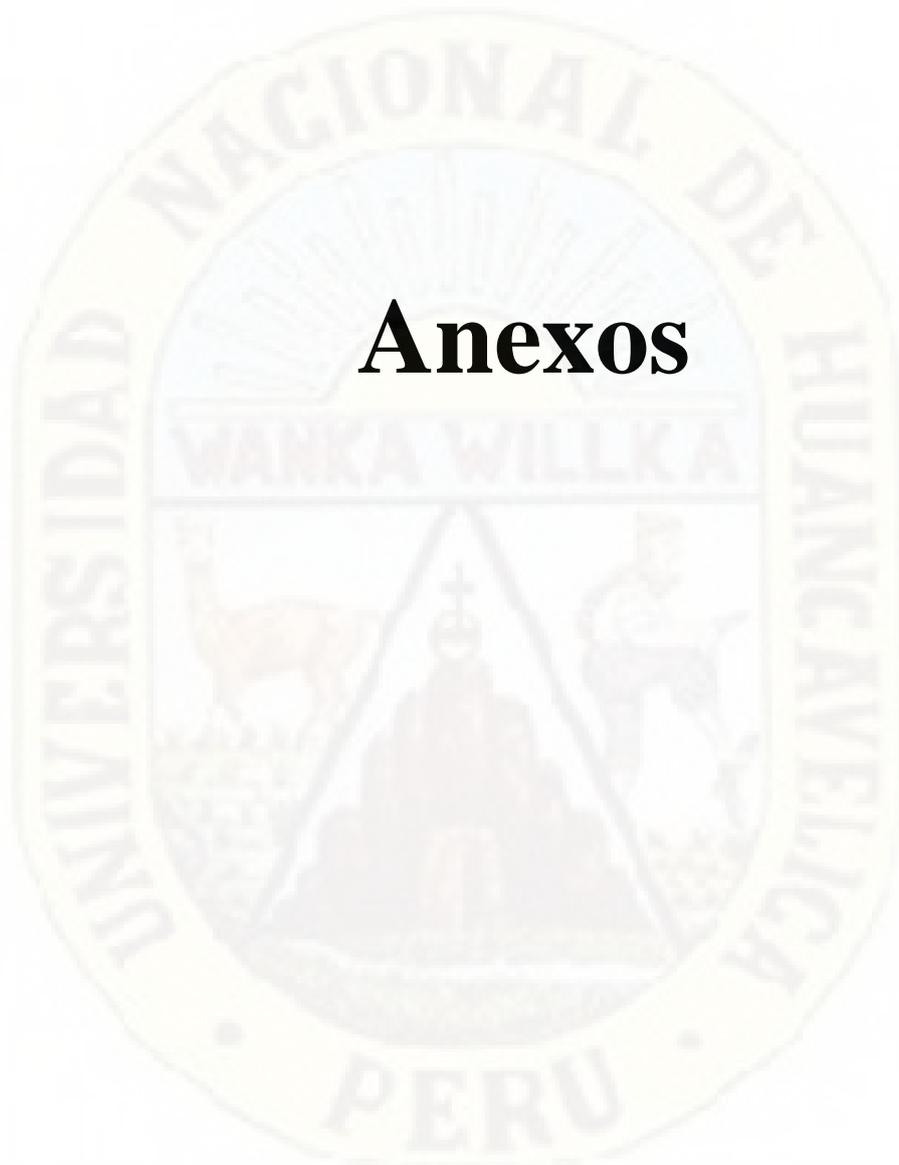
1. Instituto Nacional de Estadística e Informática I. Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014 Lima - Perú; 2015.
2. Ministerio de salud M. Compendio Estadístico: Información de Recursos Humanos del sector salud , Perú - 2013 Lima - Perú; 2014.
3. Alava MÁ, Gómez KA. Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección.. Guayaquil;; 2016.
4. Pijal J, Garcia A. Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. Universidad Politécnica Estatal del Carchi; 2014.
5. Latorre Navarro MF. Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. Valencia, España;; 2011.
6. Onafadeji A, Ogunyemi F, Alarape B. Human resource management and employee performance in Federal University of Technology Akure. IOSR Journal of Business and Management. 2017;; p. 95-104.
7. Pereira ME. Diseño de una metodología para procesos integrales de selección en una consultora de recursos humanos. Santiago, Chile;; 2007.
8. Casa M. Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015. Andahuaylas;; 2015.
9. Casma Zarate CA. Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa ferrosistemas surco, Lima. Lima, Perú;; 2015.
10. Claros Aguilar V. Gestión del talento humano para mejorar el desempeño de los trabajadores de las MYPES del sector calzado de la provincia de Trujillo. Trujillo, Perú;; 2011.

11. Crisóstomo R. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018. Huacho;; 2019.
12. García RA. Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019. Tarapoto;; 2019.
13. Gutiérrez H. Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Huamanga, 2017. Perú;; 2018.
14. Hurtado R. La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa informática Spirall Computer S.A.C. - Pacasmayo, 2014. Trujillo, Perú;; 2015.
15. Inca K. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Andahuaylas;; 2015.
16. Mamani RE. Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud –Antabamba – Apurímac - 2018. Perú;; 2018.
17. Moza D, Rojas RJ. Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018. Lima;; 2019.
18. Reyes NC. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. Huacho;; 2018.
19. Sánchez CW. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño profesional técnico - administrativo del Centro Materno Infantil de Piedra Liza Distrito del Rímac: Red de Salud de San Juan de Lurigancho - periodo - 2015. Lima;; 2018.
20. Valentín HA. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Lima;; 2017.
21. Ataypoma D, Inga BE. La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la provincia de Huancavelica – periodo 2018. Huancavelica;; 2018.
22. Maslow A. La personalidad creadora Barcelona: Kairós; 1990.

23. Miles RySC. Organizational strategy New York: McGraw-Hill.; 1978.
24. TURIEZO R. El pequeño libro de la motivacion. 2016th ed. Barcelona: alienta; 2016.
25. McClelland DC. Estudio de la motivacion humana Madrid: Narcea; 1989.
26. Chiavenato I. Administracion de Recuros Humanos Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2007.
27. Conrado Aguilar C. La necesidad de la planeacion estrategica Mexico; 2000.
28. Paz R, Gonzalez D. Diseño y medicion de puestos de trabajo Buenos Aires - Argentina; s.f.
29. Chiavenato I. Administracion de recuros humanos. Octava Edición ed. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2007.
30. Patino L, Meza S. Modelo Humanista o de relaciones Humanas Buenos Aires - Argentina; 2013.
31. Vega C. Diseño de puestos; 2012.
32. Carrasco J. Analsis y descripcion de los puestos de trabajo en la administracion local España; 2009.
33. Suite S. Reclutamiento y seleccion del personal; 2014.
34. Prieto R. Reclutamiento Buenos Aires - Argentina; s.f.
35. Restrepo de O LS, Ladino T AM, Orosco A DC. Modelo de reclutamiento y seleccion de talento humano por competencias para niveles directivo de la organizacion Colombia; 2008.
36. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administraivo contratado de la facultad de medicina de la Universidad del Zulia Venezuela; 2010.
37. Perez A. Evaluacion del desempeño laboral; 2009.
38. Bonnefoy J. Indicadores de desempeño en el sector publico Republica Dominicana; 2006.
39. Duque EJ. Revision del concepto de calidad del servicio y sus modelos de medicion Colombia; 2005.

40. Romero MC. Modelo de gestion de talento humano para mejorar el desempeño laboral del IESS de Bobahoyo Quevedo - Ecuador; 2016.
41. Vergara LP. La gestion del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa de servicios electromecanicos Pacasmayo SEMEPA S.R.L. Trujillo - Perú; 2015.
42. Parra M. Evaluacion de desempeño y gestion de RRHH; 2000.
43. Jara V. E. El control en el proceso administrativo; 2009.
44. Ruiz Montes J. Evaluacion del Desempeño; s.f.
45. Morales A. Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa Cubana. Cuba: Política; 2009.
46. Chiavenato I. Administracion de Recursos Humanos Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2007.
47. Group Domain BY. Encolombia. [Online].; 2009. Available from: <https://encolombia.com/economia/empresas/recursos-humanos/funcionesosrecursososhumano/>.
48. Hernandez Ortiz J, Gomez Torres D. Una aproximacion al concepto de gerencia y adminstracion aplicado a la disciplina de enfermeria. Rio de Janeiro - Brasil; 2010.
49. Benavides LH. Gestion, liderazgo y valores en la administracion de la unidad educativa "san juan de Bucay" del canton general ANTONIO ELZALDE (Bucay). durante el periodo 2010-2011 Guayaquil - Ecuador; 2011.
50. Finochio S, Gojman S. El trabajo entre sueños, incertidumbres y realidades Buenos Aires - Argentina; 1998.
51. Navarro J. Planificación. [Online].; 2009. Available from: <https://www.definiciona.com/general/planificacion.php>.
52. Alteco. Reclutamiento de personal; 2016.
53. Werther WB, Keith D. Administracion de personal y recursos humanos. Tercera Edición ed. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE MEXICO, S.A. DE C.V.; 1991.

54. Gonzalez Moreno M, Del rio Gomez C, Dominguez Martinez JM. Los servicios Madrid - España; s.f.
55. Rodriguez Vite H. Trabajador y Patron Estado de Hidalgo - Mexico; 2011.
56. Ramirez A. Metodología de la investigación científica Colombia; s.f.
57. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la Investigación Científica. Cuarta Edición ed. Mexico: McGRAWHILLINTERAMERICMA EDITORES, SA DE C.V; 2006.
58. Valderrama S. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica Lima, Perú: San Marcos; 2002.
59. Hernandez Sampieri R, Fernandez Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación Científica. Quinta Edición ed. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2010.
60. Oscco H. Gestión del Talento Humano y su Relación con el desempeño laboral del personal de la _Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas-Apurimac Apurimac: Universidad Nacional José María Arguedas; 2015.



Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la planificación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017? • ¿Qué relación existe entre el diseño de puestos de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017? • ¿Qué relación existe entre el reclutamiento de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la 	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos: Estimar la relación existente entre la dimensión de planificación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017. Evaluar la relación existente entre la dimensión de diseño de puestos de los recursos humanos el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017. Demostrar la relación existe entre la dimensión de</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación positiva y significativa entre los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre la planificación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017. • Existe una relación significativa entre el diseño de puestos de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017. • Existe una relación significativa existe entre el reclutamiento de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017. 	<p>Variable Independiente: Dotación de recursos humanos</p> <p>DIMENSIONES: Planificación Diseño de puestos Reclutamiento Selección</p> <p>Variables Dependiente: Desempeño laboral</p> <p>DIMENSIONES: Eficiencia Eficacia Economía Calidad de servicio</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Método General: Método científico</p> <p>Método Específico: Analítico - sintético</p> <p>Diseño: No experimental – transversal</p> <div data-bbox="1265 1002 1435 1219" data-label="Diagram"> </div> <p><i>Diseño de la investigación</i></p> <p>M: muestra.</p>	<p>Población y Muestra 54 trabajadores de la Red de Salud Huancavelica</p> <p>Muestreo: Se aplicará el muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Técnicas: Encuesta de percepción</p> <p>Instrumentos: El instrumento que se utilizará para la recolección de datos, para la presente investigación será el cuestionario que estará dirigido a: A 54 trabajadores de Red de Salud Huancavelica, que consta de 16 preguntas con una escala de valoración (bueno, regular, malo). Validación del instrumento. La validación del instrumento se realizará mediante el método conocido como juicio de expertos, para lo cual se solicitará el apoyo para la validación a dos especialistas en gestión de recursos humanos. Confiabilidad del instrumento. Para poder determinar la confiabilidad de ambos instrumentos se escogerá de forma probabilística, específicamente se enumerará balotas del 1 al 54 en la cual tendrá una descripción del área y el número de personal, los cuales serán colocados en una urna y se escogerá de manera aleatoria 20 balotas quienes serán los miembros de la prueba piloto, los resultados que se obtengan serán procesas y se medirá la confiabilidad de instrumento</p>

<p>Red de Salud - Huancavelica, 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017? 	<p>reclutamiento de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017. Identificar la relación que existe entre la dimensión de selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre la selección de los recursos humanos y la calidad del servicio de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017. 	<p>Ex: dotación de recursos humanos</p> <p>Hoy: desempeño laboral</p> <p>R: Relación que existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.</p>	<p>mediante el método conocido como alfa de Cronbach y calificados de acuerdo a la escala propuesta por Cronbach donde 0 es nada confiable y 1 es muy confiable.</p>
---	---	---	---	--

Anexo 2

Consentimiento informado

Este trabajo de investigación se realizó por BACH.: Yudy Jovanna Curipaco López, de la Escuela de Post Grado de la maestría en Gestión de Salud de la Universidad Nacional de Huancavelica. El objetivo principal de este estudio es identificar DOTACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD - HUANCAVELICA, 2017.

La realización de este proyecto de investigación será voluntariamente. Las informaciones que se consiguen, serán muy transparentes y no se hará el uso para ningún otro caso. Las respuestas al cuestionario y a la entrevista serán enumeradas a fin de codificar cada una de ellas y, por lo tanto, serán anónimas.

Acepto realizar voluntariamente esta investigación para cumplir con las metas trazadas.

FIRMA

N° DNI.....

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA						
ESCUELA DE POST GRADO						
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD						
CUESTIONARIO: "DOTACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD – HUANCAMELICA, 2017"						
				CODIGO		
Buen día Sr(a) trabajador(a), este cuestionario pretende recopilar información acerca de la Dotación (Gestión de talento humano) en la red de salud de Huancavelica.						
I. INFORMACIÓN GENERAL						
1.1.	Sexo:	M	F	1.3. Edad:		
1.2.	Grado de Instrucción:		Superior	Superior no universitario		
1.3.	Cargo que desempeña:		Jefatura	trabajador		
II. DOTACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD – HUANCAMELICA, 2017						
A continuación se presenta un total de 16 interrogantes respecto a la Dotación (Gestión de talento humano).						
Instrucciones: Marque con un aspa (X) cada ítem, dentro del recuadro (adecuano o inadecuado), según sea su respuesta						
N°	ITEMS			Malo	Regular	Bueno
DOTACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.						
PLANIFICACIÓN						
1	¿Cree Ud., que se realizó una planificación a el puesto que ocupa?					
2	¿Cree Ud., que fue contratado con la finalidad de cumplir objetivos organizacionales?					
3	¿Cree Ud., que fue contratado porque la entidad se encuentra en crecimiento o no se abastece?					
4	¿Cree Ud., que fue contratado para poder mejorar las deficiencias de la entidad?					
5	¿Cree Ud., que su función es importante para correcto desarrollo de la institución?					
DISEÑO DE PUESTOS						
6	¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza?					
7	¿Cree Ud., que se encuentra en el puesto correcto?					
8	¿Desarrolla apropiadamente sus funciones?					
9	¿Cumple con las actividades programadas eficientemente?					
10	¿La actividad que realiza contribuye en las actividades de la institución?					
RECLUTAMIENTO						
11	¿ Ud., fue captado por la entidad?					
12	¿ Ud., fue traído por la organización para que sea parte de ella?					
13	¿ Ud., como trabajador de la entidad ascendió de cargo?					
14	¿ Ud., como trabajador de la entidad cubre un nuevo puesto respecto al anterior puesto que cubría?					
15	¿ La forma de reclutamiento fue imparcializada y adecuada a su criterio?					
SELECCIÓN						
16	¿ Ud., fue seleccionado por la entidad?					
17	¿Cree Ud., que es el indicado para poder desempeñar el puesto?					
18	¿Cree Ud., que se encuentra capacitado para cubrir el puesto?					
19	¿Cree Ud., que cumple con las expectativas de la entidad?					
20	¿Cree Ud., la selección de recursos humanos fue imparcial?					
<i>Hemos terminado. Muchas gracias por tu colaboración</i>						

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

CUESTIONARIO: "DOTACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD – HUANCVELICA, 2017"

CODIGO

Buen día Sr(a) Jefe y/o Director(a), este cuestionario pretende recopilar información acerca del desempeño de los recursos humanos (desempeño laboral) de los trabajadores de la red de Salud de Huancavelica.

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Sexo: M F 1.3. Edad: años
- 1.2. Grado de Instrucción: Superior Superior no universitario
- 1.3. Cargo que desempeña: Jefatura trabajador

II. DOTACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD – HUANCVELICA, 2017

A continuación se presenta un total de 16 interrogantes respecto al desempeño de los recursos humanos (desempeño laboral).

Instrucciones: Marque con un aspa (X) cada ítem, dentro del recuadro (Bueno, regular o malo), según sea su respuesta

N°	ITEMS	Bueno	Regular	Malo
	LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.			
	EFICIENCIA			
1	¿El personal cumple con la actividad encargada en el tiempo establecido?			
2	¿El personal cumple eficientemente con la actividad encargada?			
3	¿El personal realiza el trabajo según los requerimientos?			
4	¿El personal cumple con los objetivos y metas de la organización?			
	EFICACIA			
5	¿El personal cumple satisfactoriamente con el trabajo?			
6	¿El personal cumple con el resultado deseado?			
7	¿El personal da solución a las deficiencias ?			
8	¿El personal soluciona eficientemente el problema que se presente?			
	ECONOMIA			
9	¿El personal prioriza los recursos para dar solución a las deficiencias?			
10	¿El personal prioriza los recursos para mejorar la calidad de servicio?			
11	¿El personal prioriza el uso de recursos para alcanzar los objetivos de la organización?			
12	¿El personal prioriza el uso de recursos para alcanzar las metas de la organización?			
	CALIDAD DE SERVICIO			
13	¿El personal toma iniciativa para dar soluciones a las deficiencias de la organización?			
14	¿El personal crea procedimientos o instrumentos que le ayuden a mejorar su labor?			
15	¿Percibe que el personal es respetuoso, amable y cortez con los usuarios?			
16	¿Percibe que el personal se centra a la atención y bienestar de los usuarios?			

Hemos terminado. Muchas gracias por tu colaboración

Anexo 4

Base de datos

PLAN	DISE.PUES	RECLUTA	SELEC	DOT.REC.	EFICIENCI	EFICACIA	ECONO	CALID.SEF	DES.LAB.
9	5	9	7	30	9	7	5	9	30
6	5	5	5	21	5	5	5	5	20
5	7	5	5	22	5	5	5	5	20
6	6	8	6	26	8	9	6	6	29
8	8	6	8	30	8	7	8	7	30
6	9	9	5	29	8	6	9	8	31
8	5	6	6	25	9	5	6	6	26
5	6	9	5	25	6	8	7	7	28
10	6	7	5	28	6	7	6	9	28
5	5	5	5	20	5	6	6	5	22
6	6	5	5	22	6	5	5	5	21
5	6	7	9	27	7	8	5	7	27
10	8	8	5	31	7	5	10	6	28
5	7	6	5	23	5	7	6	7	25
6	7	9	6	28	5	8	7	8	28
5	5	6	5	21	8	5	10	5	28
9	6	8	5	28	8	9	6	8	31
5	5	6	5	21	5	5	9	5	24
7	6	8	5	26	7	6	5	9	27
5	5	7	6	23	6	7	8	6	27
6	5	6	5	22	7	5	7	5	24
6	6	7	5	24	8	5	7	5	25
6	5	6	5	22	5	8	6	5	24
5	9	7	8	29	6	9	10	5	30
6	6	9	5	26	7	7	6	7	27
9	9	8	5	31	7	9	8	9	33
7	8	5	9	29	9	8	5	8	30
6	8	6	7	27	6	8	8	5	27
6	5	7	5	23	8	6	7	5	26
5	5	6	5	21	7	7	5	6	25
6	9	6	8	29	9	8	9	6	32
7	6	5	7	25	7	6	6	7	26
6	6	6	7	25	7	7	6	8	28
7	8	7	7	29	8	8	5	7	28
7	6	8	5	26	5	9	5	8	27
7	6	9	5	27	6	9	5	5	25
7	6	5	5	23	8	7	7	6	28
6	6	7	5	24	8	5	5	6	24
5	6	7	5	23	5	7	6	8	26
7	5	10	5	27	5	7	8	7	27
7	5	7	5	24	6	8	7	6	27
5	9	8	5	27	7	7	7	8	29
8	5	7	10	30	8	8	5	8	29
5	6	6	5	22	5	5	7	7	24
6	5	7	5	23	5	6	7	7	25
5	6	6	5	22	5	7	6	5	23
6	5	6	5	22	8	5	5	8	26
5	6	8	5	24	7	7	5	7	26
7	6	6	5	24	7	8	5	7	27
7	6	9	5	27	6	5	8	7	26
6	5	6	5	22	5	7	5	7	24
5	5	5	5	20	7	7	7	5	26
7	6	8	6	27	7	5	8	5	25
10	7	5	6	28	8	5	9	5	27

Anexo 5

Proceso de prueba de hipótesis

Para el contraste de hipótesis se realizó con anterioridad procesamientos estadísticos para la elaboración de tablas y figuras que brindaron evidencia sobre los factores que influyen a la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica, además se buscó las relaciones que existen entre ambas variables y sus respectivas dimensiones.

Para el desarrollo de la prueba de hipótesis se determinó la relación entre las variables y sus respectivas dimensiones mediante el estadístico Tau_b de Kendall; el que es un estadístico para buscar la relación entre dos variables ordinales.

Tabla N° 19: Grado de relación según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-1 a -0,9	Correlación negativa muy alta
-0,9 a -0,7	Correlación negativa alta
-0,7 a -0,4	Correlación negativa moderada
-0,4 a -0,2	Correlación negativa baja
0	Correlación nula
0,2 a 0,4	Correlación positiva baja
0,4 a 0,7	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,9	Correlación positiva alta
0,9 a 1	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Elaboración propia, tomando como base a Hernández Sampieri Fernández Collado, 1998.

Contraste de hipótesis específicas

Contraste de hipótesis de la planificación

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación significativa entre la planificación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.

Hipótesis Alterna (H1): Existe una relación significativa entre la planificación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.

Tabla N° 20: Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión planificación

	PLANIFICACIÓN	Valores
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES	Coefficiente de Correlación de Tau_b Kendall	,318**
	Significancia Bilateral a 0,01	,003
	N	54

Fuente: Elaboración propia

Para medir el nivel de correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión Planificación se utilizó un nivel de significancia del $\alpha = 0.01$, por lo tanto, el nivel de confianza con el que se está trabajando es del 99%, de esta forma de acuerdo a los resultados obtenidos y la comparación del alfa determinado en este estudio y la significancia bilateral obtenida de los resultados del análisis con el Software SPSS se evidencia que este último es menor al alfa lo que evidencia que el error del estudio es menor al 1% y con este también se puede inferir que si existe correlación entre la planificación de recursos humanos y el desempeño laboral, así también el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall muestra una correlación positiva baja por tener un valor de 0,318.

a) Decisión Estadística

Los resultados mostrados permiten al investigador inclinarse a favor de la Hipótesis alterna ya que de acuerdo al nivel de significancia bilateral

0,003<0,01 y el valor del coeficiente de correlación de 0,318, los que indican que existe una relación significativa entre la Planificación y el desempeño laboral, además de ello se observa que la correlación que tiene la variable y la dimensión es en dirección positiva y de un nivel correlacional bajo, de esta forma se niega la hipótesis nula ya que contradice estos resultados encontrados en este estudio

b) Conclusión Estadística

Se demuestra la existencia de una correlación significativa entre la dimensión Planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica, con un 99% de confianza y con nivel de significancia bilateral 0,003 y Tau_b= 0,318; estos resultados indican que con un nivel bajo pero significativo la planificación de la dotación de recursos humanos en esta institución influye en el futuro desenvolvimiento o desempeño laboral de las personas que laboran en esta institución o las que serán contratadas mediante un proceso de selección.

Contraste de hipótesis del Diseño de Puesto

Hipótesis Nula (H0): No Existe una relación significativa entre el diseño de puestos de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.

Hipótesis Alterna (H1): Existe una relación significativa entre el diseño de puestos de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.

Tabla N° 21: Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión diseño de puesto

DISEÑO DE PUESTO		Valores
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES	Coefficiente de Correlación de Tau_b Kendall	,391**
	Significancia Bilateral a 0,01	.000
	N	54

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la estadística para medir el nivel de correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión Diseño de puesto, se utilizó un nivel de error máximo de 0,01 el cual por esta denotación determina un nivel de confianza de los resultados del 99%. Los resultados mostrados dejan ver una clara diferencia entre el alfa propuesto por el estudio y la significancia bilateral evidenciada por el software estadístico, ya que el valor de significancia es mucho menor al valor de alfa lo que permite inferir una correlación significativa entre ambos elementos, además de ello el coeficiente de correlación permite determinar el nivel y la dirección de la correlación denotando esta una correlación positiva y de nivel bajo, no obstante de acuerdo al valor obtenido que es 0,391 se observa una aproximación hacia un nivel moderado.

a) Decisión Estadística

Bajo los resultados encontrados y el análisis realizado el investigador se permite tomar una decisión estadística que tiene apego por la aceptación de la hipótesis alterna debido a que fue demostrado la existencia de una correlación positiva y significativa entre variable-dimensión lo que por consiguiente determina el rechazo de la hipótesis H_0 .

b) Conclusión Estadística

Con los resultados expuestos, además del análisis de estos y la decisión estadística tomada, se concluye que existe una correlación positiva significativa entre la el diseño de puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica, con un 99% de confianza, nivel de significancia 0,000 y $Tau_b = 0,391$, estos permiten inferir con una certeza de 99% que el diseño del puesto de los trabajos promocionados tanto a nivel interno como externo tienen un nivel moderado de influencia en el desempeño laboral final de los trabajadores, ya que como se mencionó con anterioridad la estructuración y la correcta distribución de

funciones y deberes optimizara el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad en cuestión.

Contraste de hipótesis de Reclutamiento

Hipótesis Nula (H0): No existe una relación significativa entre el reclutamiento de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.

Hipótesis Alterna (H1): Existe una relación significativa entre el reclutamiento de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.

Tabla N° 22: Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión reclutamiento

RECLUTAMIENTO		Valores
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES	Coefficiente de Correlación de Tau_b Kendall	,323**
	Significancia Bilateral a 0,01	.002
	N	54

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al análisis correlacional del desempeño laboral y la dimensión reclutamiento de la variable dotación de recursos humanos se utilizó un nivel de confianza del 99%, por lo tanto el nivel de error permitido es de 1% o $\alpha = 0.01$, bajo esta premisa los resultados producidos por el software SPSS se analizaron y se determinó que la correlación existente es significativa ya que el valor de significancia bilateral es igual a 0,002 y este es menor a α que tiene un valor de 0,01, esto permite determinar que la correlación es significativa, además de ello el nivel de correlación es 0,323 que se encuentra dentro de una correlación baja, esta correlación a su vez tiene una dirección positiva

a) Decisión Estadística

Los resultados con respecto a la correlación entre el desempeño laboral y el reclutamiento de personal, muestran que existe una correlación

significativa entre los elementos mencionados ya que el valor de la significancia bilateral fue menor a la α del estudio, además el nivel y dirección de la correlación fueron de bajo y positivo respectivamente; estos resultados permiten tomar la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada por el investigador ya que quedó demostrado de manera determinante que si existe una relación significativa entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en la Red de Salud – Huancavelica.

b) Conclusión Estadística

Se concluye que existe una correlación positiva significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Huancavelica, con un 99% de confianza, nivel de significancia bilateral 0,000 y $Rho = 0,323$. Estos resultados indican que la forma en que se está reclutando, realizando la promoción de los empleos o las poblaciones objetivo que se está eligiendo para el reclutamiento de personas con potenciales para ocupar un cargo influirán de manera significativa en el desempeño futuro de las personas que sean contratadas.

Contraste de hipótesis de Selección

Hipótesis Nula (H0): No Existe una relación significativa entre la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.

Hipótesis Alterna (H1): Existe una relación significativa entre la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017.

Tabla N° 23: Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión selección

	SELECCIÓN	Valores
DESEMPEÑO LABORAL DE	Coficiente de Correlación de Tau_b Kendall	,394**
	Significancia Bilateral a 0,01	.000

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la forma de medición del nivel de correlación entre el desempeño laboral y la dimensión Diseño de puesto se utilizó un nivel de error máximo de 0,01 esta denotación determina un nivel de confianza de los resultados del 99%. Los resultados mostrados en esta dimensión evidencian que el alfa propuesto por el estudio y la significancia bilateral en el software estadístico SPSS tiene una diferencia marcada, ya que el valor de significancia bilateral es mucho menor al valor de alfa y este hace mención sobre una correlación significativa entre ambos elementos, además de ello el coeficiente de correlación nos permite determinar el nivel y la dirección siendo así que la correlación es positiva y de nivel bajo, sin embargo el coeficiente 0,394 se observa una aproximación hacia un nivel moderado lo que podría indicar una mayor relación de esta dimensión con respecto a las otras dimensiones delimitadas en este estudio.

a) Decisión Estadística

Se observó de acuerdo a la correlación hallada con el software estadístico SPSS v23, que el desempeño laboral y la dimensión selección de personal tiene un coeficiente de relación de 0,394, y en concordancia con el nivel de significancia bilateral que es menor al error propuesto se infiere que la correlación es significativa, mediante este análisis se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis H_0 y aceptar la hipótesis planteada por el investigador, el que menciona que existe una relación significativa entre la dimensión Selección de recursos humanos y el desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica.

b) Conclusión Estadística

Los resultados presentados con respecto a la dimensión de selección y la variable Desempeño laboral muestran una correlación baja significativa ya que se encontraron un nivel de significancia 0,000, coeficiente de Tau_b

de Kendall 0,395 y estos resultados con un nivel de significancia al 99%, estos resultados nos permiten inferir con una alta seguridad que la selección en el proceso de dotación de recursos humanos influye de manera significativa en el Desempeño Laboral de los trabajadores; lo cual permite dar a conocer la importancia de escoger a las personas con capacidades psicológicas, de conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para ocupar un cargo ya que esta repercutirá de forma directa en el desempeño futuro que esta persona tendrá en la Red de Salud - Huancavelica.

Contraste de Hipótesis General

Hipótesis Nula (H0): No Existe una relación positiva y significativa entre los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017

Hipótesis Alterna (H1): Existe una relación positiva y significativa entre los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017

Tabla N° 24: Correlación de la variable desempeño laboral y la variable dotación de recursos humanos

DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Valores
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES	Coefficiente de Correlación de Tau_b Kendall	.636**
	Significancia Bilateral a 0,01	.000
N		54

Fuente: Elaboración propia

Para medir el nivel de correlación entre las variables desempeño laboral y la dotación de recursos humanos en la Red de Salud - Huancavelica se utilizó el estadístico Tau_b de Kendall para hallar el nivel de correlación entre las variables, se utilizó este estadístico debido a que ambas variables son ordinales y que estos tienen mejor procesamiento con este estadístico Tau_b de Kendall, ya que es un estadístico no paramétrico que puede prescindir de cumplir el supuesto de normalidad en ambas variables;

además de ello se usó un nivel de significancia del $\alpha = 0.01$, esto indica por lo tanto que el nivel de confianza con que está trabajando el presente estudio y su respectivo análisis estadístico es del 99%, de esta forma para determinar la significación de la correlación entre variables se realiza una comparación entre el valor de la significancia bilateral resultado del análisis estadístico con el software estadístico SPSS y el nivel de error o el valor de alfa en el estudio que fue 0,01, así desarrollando esta comparación se observó que el valor de la significancia bilateral es menor a alfa $0,000 < 0,01$ lo que da luz a delimitar como una correlación significativa, así también para determinar el nivel de correlación y la dirección de dicha correlación se utilizó el signo y el valor del coeficiente de correlación de Tua_b de Kendall el cual arrojó un valor de 0,636 lo que consigna a una correlación moderada con dirección positiva entre la variable Dotación de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica.

a) Decisión Estadística

Los resultados mostrados permiten al investigador inclinarse a favor de la Hipótesis alterna ya que de acuerdo al nivel de significancia bilateral $0,000 < 0,01$ y el valor del coeficiente de correlación de 0,636, los que indican que existe una relación significativa entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores, lo que significa que la dotación de recursos humanos en la Red de Salud – Huancavelica puede influenciar de forma moderada en el futuro desempeño laboral de las personas que contrata para un determinado cargo.

b) Conclusión Estadística

Se concluye que existe una correlación positiva significativa entre la variable dotación de recursos humanos y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica, con un 99% de confianza y con nivel de significancia 0,000 y Tau_b de Kendall= 0,636.

Esto indica que en cuanto se mejore la dotación de los recursos humanos tanto en la planificación para la dotación de dichos recursos, se diseñe de mejor manera los puestos a ofertar, se realice el reclutamiento buscando la forma adecuada de atraer a los posibles candidatos y buscando en los lugares adecuados que tengan referentes con respecto al tipo de profesional que busca la institución, así también cuando se mejore el sistema de selección de personal dotado de sensibilidad para poder detectar aspectos personales, conocimientos, habilidades y actitudes, también se dará mejoría al desempeño laboral de las personas que sean elegidas mediante este proceso de dotación de recursos, además de forma inversa el desempeño laboral ineficiente podrá dar indicios de deficiencias en los factores mencionados líneas arriba.

Anexo 6
Panel fotográfico



Fotografía 01: Breve explicación y capacitación sobre los objetivos que persigue la investigación y la forma adecuada de rellenar el cuestionario.



Fotografía 02: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica por parte de la investigadora.



Fotografía 03: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica por parte de la investigadora.



Fotografía 04: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica por parte de la investigadora.

Anexo 7

Artículo Científico

DOTACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD - HUANCAVELICA, 2017.

BACH.: YUDY JOVANNA CURIPACO LÓPEZ

Universidad Nacional de Huancavelica, Perú

Maestría en Administración Y Gerencia En Servicios De La Salud

Escuela Post grado

yudycl@hotmail.com

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Dotación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017”, cuyo objetivo general fue “determinar la relación que existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017”, para la cual se usó la siguiente método: la investigación fue de tipo aplicada de nivel correlacional, diseño no experimental, se usaron la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, la población y muestra estuvo conformada por 54 trabajadores de la Red de Salud Huancavelica, con los que se arribó a los siguientes resultados: se obtuvieron correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones planificación, diseño de puesto, reclutamiento, selección y la variable desempeño laboral de los trabajadores con valores de 0,318; 0,391, 0,323 y 0,394 respectivamente, así también la correlación general fue positiva y significativa con un valor de índice de correlación de tau_b de kendall de 0,636, además el 100% de los encuestados tuvo percepciones negativas para ambas variables de estudio; con lo que se llegó a las siguientes conclusiones: la dotación de recursos humanos tiene una relación significativa con la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huancavelica siendo así que tanto la planificación, diseño de puesto, reclutamiento y la selección en la dotación de recursos son puntos clave para un buen desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras Clave: dotación de recursos humanos, desempeño laboral, planificación, diseño de puesto, reclutamiento y selección.

HUMAN RESOURCES ENDOWMENT AND THE WORK PERFORMANCE OF THE WORKERS OF THE HEALTH NETWORK - HUANCAVELICA, 2017

ABSTRAC

The research work called “Endowment of human resources and work performance of workers of the Health Network - Huancavelica, 2017”, whose general objective was “to determine the relationship between the provision of human resources and the work performance of the workers of the health network - Huancavelica, 2017”, for which the following methodology was used: the research was applied at a correlational level, non-experimental design, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, the population and the sample was made up of 54 workers from the Huancavelica health network, with whom the following results were reached: positive and significant correlations were obtained between the dimensions of planning, job design, recruitment, selection and the variable labor performance of workers with values of 0.318; 0.391, 0.323 and 0.394 respectively, so the overall correlation was positive and significant with a correlation index value of taenda kendall of 0.636, in addition 100% of respondents had negative perceptions for both study variables; With what came to the following conclusions: the provision of human resources has a high relationship with the variable labor performance of the workers of the Huancavelica health network, being so much planning, job design, recruitment and selection in the Provision of resources are key points for a good work performance of workers.

Keywords: human resources, work performance, planning, job design, recruitment and selection.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación llevo por título “Dotación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017”, en la cual se planteó como problema ¿Qué relación existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los

trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017?, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, y así plantear la siguiente hipótesis general que defiende la existencia de una relación positiva y significativa entre los recursos humanos

y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017

La dotación de recursos humanos en una institución es de vital importancia, ya que de esta dependerá el desempeño que la institución tenga en su conjunto, el cual es la suma del desempeño de cada trabajador en todos los niveles que concierna una institución es así que la dotación de recursos es de vital importancia, sin embargo se han visto irregularidades usualmente en este tipo de procesos, ya que generalmente interfieren interés de las personas o de las instituciones que están a cargo del proceso de dotación de los recursos humanos, en razón de la gran importancia de este proceso para un buen desempeño de los trabajadores y con ello el desempeño óptimo de la institución es necesario desarrollar estudios que permitan un mejor entendimiento y que aseguren el óptimo desarrollo tanto del desempeño laboral como de la dotación de recursos humanos

Esta tesis se dividirá capítulos siendo el Capítulo I: El problema de la Investigación en la que se planteó el problema de manera formal; Capítulo II: Marco teórico en la que se detalló de forma precisa los antecedentes bases teóricas, hipótesis y la delimitación

conceptual y operacional de las variables; Capítulo III: Metodología la que concierne a el nivel, tipo, técnicas, instrumentos, métodos que la investigación requirió para culminar de manera exitosa; Capítulo IV: Resultados en esta se desarrolló el análisis descriptivo e inferencial de la investigación y finalmente se desarrollaron las conclusiones, recomendaciones, referencia bibliográfica y los correspondientes anexos.

MARCO TEORICO

Dotación de los Recursos Humanos

Según Chiavenato (2007), la dotación de los recursos humanos es el proceso en la cual se trata de buscar, captar, localizar, reclutar y seleccionar personal para integrar al sistema.

Existen dos tipos de mercados en donde podemos buscar, captar, localizar, reclutar y seleccionar personal para integrarla a la organización.

A. Mercado de trabajo: está constituido por las ofertas de trabajo que ofrecen las entidades u organizaciones dentro del ámbito en donde se encuentren, son la cantidad de puestos de trabajo que proporcionan las entidades para poder ser cubiertas por personal calificado,

estas se clasifican de acuerdo al rubro y de acuerdo a las actividades que realizan.

El mercado de trabajo funciona en términos de oferta – demanda, ya que las entidades ofertan plazas de empleo y de tal modo la demanda de empleo busca cubrir dichas plazas.

A continuación, se presentan tres posibles casos del mercado de trabajo:

- Oferta mayor a la demanda: situación en la que las organizaciones ofertan una gran cantidad de plazas con una reducida cantidad de personal que se acoja a cubrir dichas plazas, tal desequilibrio conlleva a baja calidad en la selección de personal, flexibilidad en la selección de personal, mayor gasto en los salarios para poder atraer personal, fuertes inversiones en la capacitación del personal.
- Oferta equivalente a la demanda: situación de equilibrio entre la oferta de puestos de trabajo que ofrece las entidades y la cantidad de personal que se acoge a cubrir dichas plazas.

- Oferta menor que la demanda: situación escasa en la oferta de empleos por parte de las organizaciones respecto a la gran cantidad de personal para desempeñarlos. Tal desequilibrio conlleva a la alta calidad en la selección de personal, gastos bajos en capacitación, criterios de selección más rigurosos, gastos bajos en los salarios del personal, ya que existe una gran abundancia de personal que puede ser contratado.

Desempeño laboral.

Según Pedraza, Amaya y Conde (2010), el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamiento observados en los trabajadores que son relevantes para los objetivos de la organización.

Según Perez (2009), es el proceso por el cual la organización asegura que el trabajador realice sus actividades de manera alineada según las metas planteadas.

Dimensiones del desempeño.

Según Bonnefoy (2006), las dimensiones del desempeño son:

- A. Eficiencia: es la relación entre los recursos utilizados en la realización

de una actividad y los logros conseguidos con el mismo.

Los principales indicadores de la eficiencia son:

- Productividad: Mayor cantidad de servicios con el mismo nivel de los recursos.
- Rendimiento: Alcanzar un nivel determinado de recursos utilizando la menor cantidad de recursos.

B. Eficacia: es el logro de las metas obtenidas, grado de cumplimiento de los objetivos planteados.

C. Los principales indicadores de la eficacia son:

- Resultado: cumplimiento de una actividad satisfactoriamente.
- Focalización: es el logro obtenido desde una perspectiva más amplia (universo).
- Cobertura: cumplimiento respecto a la demanda cubierta.
- Impacto: es el logro superado respecto a las deficiencias de la organización.

D. Economía: capacidad de la organización para generar y hacer uso del recurso financiero en

beneficio y cumplimiento de la misión.

Los principales indicadores de la economía son:

- Manejo de recursos: Manejo eficaz de los recursos financieros.
- Uso de recursos: Uso de los recursos financieros de acuerdo a las perspectivas de la organización objetivos y metas.
- Autosuficiencia financiera, permite a la organización la acumulación de ahorros y estabilidad económica.

E. Calidad del servicio: Es la gestión de una relación mutua entre usuario y entidad con la finalidad de satisfacer expectativas o necesidades, para dicho proceso se basa en la relación y retroalimentación entre personas en todas las etapas del proceso de servicio, el principal objetivo es mejorar la experiencia del usuario respecto a los servicios que brinda la entidad. (Duque, 2005).

Metodología

Nivel de investigación

El nivel de investigación del presente trabajo fue el correlacional ya que el propósito del trabajo es medir la relación que

existe entre las variables dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la red de salud de Huancavelica, el objeto de este estudio es conocer el desempeño laboral de los trabajadores de la red de salud de Huancavelica y poder predecir los posibles resultados positivos o negativos que pudieran afectar a la variable desempeño laboral . (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006).

Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación tuvo un diseño no experimental transversal - correlacional, por qué describe la relación entre las variables dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la red de salud de Huancavelica, el objeto de estudio de la presente investigación fue determinar si existe una relación entre las variables y así determinar si la variable dotación de recursos humanos causa algún cambio en la variable desempeño laboral de los trabajadores de la red de salud de Huancavelica. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010).

Muestra

La muestra estuvo constituida por la misma cantidad de población por ser pequeña, 07 jefes y 47 trabajadores.

DENOMINACIÓN	CANTIDAD
Trabajadores	47
Jefes	07

TOTAL	54
--------------	-----------

Técnicas de recolección de datos.

La técnica que se utilizó para el presente trabajo de investigación será la encuesta de percepción.

Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos, para la presente investigación fue el cuestionario que estará dirigido a:

- a. A 7 jefes y/o directores de la Red de Salud de Huancavelica quienes calificaran el desempeño de sus trabajadores, que constara de 20 preguntas con una escala de valoración dicotómica (malo, medio y bueno).
- b. A 47 trabajadores de la red de salud de Huancavelica, que consta de 20 preguntas con una escala de valoración (malo, medio y bueno).

RESULTADOS

Resultados descriptivos de la variable dotación de recursos humanos

En esta parte del desarrollo del informe final se presentó un análisis descriptivo de la variable dotación de recursos Humanos, en la que se brindó una descripción amplia de la variable en

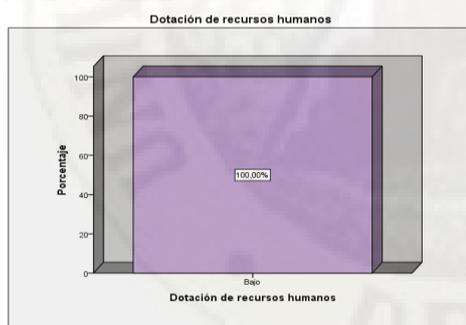
su conjunto además de dar un análisis descriptivo de sus dimensiones siendo así las dimensiones siguientes: planificación, diseño de puesto, reclutamiento y selección; en adelante se tratan estos puntos con mayor detalle.

Tabla N° 25: Dotación de recursos humanos en los trabajadores de la Red de Salud de Huancavelica, 2017

Dotación de recursos humanos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	54	100,0%
	Medio	00	0,00%
	Alto	00	0,00%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 12: Dotación de recursos humanos



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

En cuanto a la dotación de los recursos humanos, se puede observar que el 100.0% de encuestados mencionan que la dotación de recursos humanos no se está dando manera adecuada, colocándola de esa forma en

un nivel bajo en el desarrollo de esta práctica, estos resultado dan luz a la posibilidad de que existen dificultades graves en la dotación de recursos humanos siendo los puntos críticos de quiebre la planificación de la dotación de los recursos humanos, diseño del puesto que se va a poner en concurso, el reclutamiento o lo criterios que se toman en cuenta para reclutar al personal y la forma y las características que se toman en consideración para seleccionar a una determinada persona para un trabajo en particular; las falencias que esta variable muestra podrían tener efecto determinante en la calidad de profesionales o trabajadores con que cuenta la institución, finalmente este comportamiento anómalo en cuanto a la dotación de recursos humanos en la Red de Salud-Huancavelica influye en la capacidad y calidad del servicio que brinda la institución siendo, a razón de que la mayoría de sus profesionales serán profesionales poco capacitados, con falta de destreza al momento de realizar sus actividades laborales entre otras deficiencias.

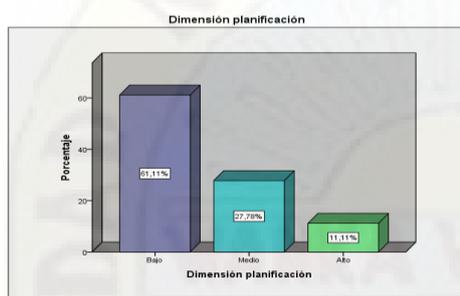
Tabla N° 26: Planificación de la dotación de recursos humanos

Planificación de la dotación de recursos humanos	
	Frecuencia Porcentaje

Válido	Bajo	33	61,11%
	Medio	15	27,78%
	Alto	6	11,11%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 13: Planificación de la dotación de recursos humanos



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

En cuanto a los resultados del nivel de planificación para la dotación de recursos humanos en la Red de Salud – Huancavelica se observa que el 61,11% de los encuestados manifiesta que la planificación tiene un nivel bajo, el 27,78% coloca a la planificación en un nivel medio y con una minoría significativa de 11,11% defiende la posición que el proceso de planificar la dotación de recursos humanos tiene un nivel alto, los datos mencionados líneas arriba inciden en una falta de eficiencia y eficacia en la realización de un proceso metódico y estructurado con el objetivo de abastecer la Red de Salud - Huancavelica, de profesionales adecuados para dicha institución además

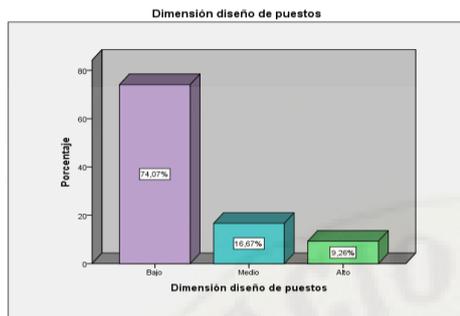
de ser capaces de enfrentar los desafíos que componen una institución dedicada al cuidado de salud, es decir estos procesos de dotación de recursos humanos no contemplan la identificación clara de los objetivos, metas y métodos a utilizar, así también posiblemente no se estructuran sistemas o diagramas de flujo que permitan un desarrollo de la dotación de recursos humanos ordenado, bajo este fundamento se puede mencionar que esta institución no cuenta con un plan para desarrollar la asignación de personal por lo que genera descoordinación entre los órganos que compone la Red de Salud – Huancavelica, además de la dilación de sus procesos y finalmente afectar de manera contundente al desempeño laboral de las personas que son asignadas a un determinada área.

Tabla N° 27: Diseño de puesto para la dotación de recursos humanos

Diseño de puesto para la dotación de recursos humanos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	40	74,07%
	Medio	9	16,67%
	Alto	5	9,26%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 14: Diseño de puesto para la dotación de recursos humanos



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Para el diseño de puesto para la dotación de recursos humanos, se encontró que 74,07% de encuestados manifiesta que el diseño del puesto de trabajo que se oferta tiene un nivel bajo para cubrir las necesidades de la Red de salud – Huancavelica, mientras que el 16,67% manifiesta que se encuentran en un nivel medio y solo 9,26% dijo que tiene un nivel alto, estos resultados muestran un aspecto sumamente negativo para la forma en que se está diseñando los puestos que se ofertan en la Red de salud – Huancavelica, esto podría ser explicado por la falta de claridad de las funciones, deberes y derechos que el personal es acreedor en el caso de ser contratado, además de ello incluso también debería incluirse factores tecnológicos, económicos y aspectos de la misma organización, esta falta de organización y delimitación del puesto crea un ambiente de desigualdad ya que podría darse el caso en el que se subestime la productividad de algunos puestos de

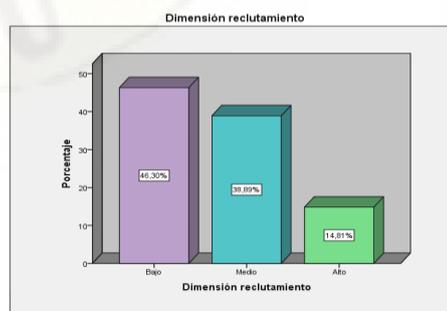
trabajo como también podría sobrecargarse de funciones y deberes a una cierta área; sin embargo esta problemática no concluye con un problema de organización sino que al no tener funciones definidas cabe la posibilidad que ciertas áreas no cumplan con los objetivos y metas que se plantean además de que no se aprovecha al 100% del recurso humano afectado de esta forma al desempeño laboral de los trabajadores en general.

Tabla N° 28: Reclutamiento de personal en la Red de Salud - Huancavelica

Reclutamiento de personal			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	46,30%
	Medio	21	38,89%
	Alto	8	14,81%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 15: Reclutamiento de personal en la Red de Salud - Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Los resultados de la percepción sobre la forma en que se está llevando a cabo el reclutamiento en la Red de Salud – Huancavelica muestran claras deficiencias ya que el 46,30% determino al reclutamiento de esta institución como reclutamiento de nivel bajo, seguido a ello el 38,89% de encuestados manifiesta que tiene un nivel medio y el 14,81% un nivel alto, la mayor incidencia de casos en los que se determina como un nivel bajo dan indicios sobre la ineficiencias de esta institución en la forma de reclutamiento de su personal, lo que podría advertir que los procesos de convocatoria o las metodologías que se usa para atraer candidatos con potencialidad de contener las capacidades y cualidades para ocupar un puesto o cargo en la institución, además se encontraron en partes específicas de estos procesos teniendo mayor énfasis en cuanto al reclutamiento interno y externo, siendo así que no se promueve al personal que trabaja en esta institución ya que el proceso de movimiento de personal de forma vertical, horizontal o diagonal de cargos no es adecuada, así también la captación de personas externas a la institución mediante consulta de base de datos de candidatos, sindicatos, universidades, escuelas, directorios académicos no se desarrolla de manera adecuada o incluso no se realiza, de igual

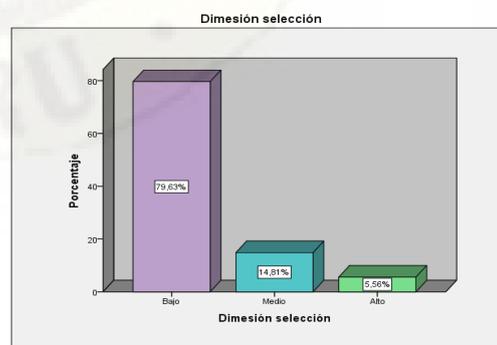
forma no se utilizan de forma eficiente medios como el internet con los portales de empleo, correos, grupos de noticias o anuncios por medio de sitios web; lo cual hace del reclutamiento un procedimiento con resultados ineficientes y equivocados ya que al no realizarse el reclutamiento adecuado no se cuenta con una amplia variedad de personas en las que se pueda elegir a la que mejor aptitudes tenga, lo que definitivamente afecta el futuro desenvolvimiento del trabajador.

Tabla N° 29: Selección del personal en la Red de Salud - Huancavelica

Selección del personal			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	43	79,63%
	Medio	8	14,81%
	Alto	3	5,56%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 16: Selección de personal en la Red de Salud - Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Con respecto a la selección del personal en la Red de Salud – Huancavelica, se observó que la mayoría de encuestados concuerda en que la selección de personal no se da adecuadamente ya que el 79,63% coloca a la selección de esta institución como selección baja, el 14,81% delimita a la selección en un nivel medio y el 5,56% en un nivel alto; los resultados mostrados en este apartado indican la falta de sensibilidad de la selección del personal para poder identificar a las personas aptas para el puesto de trabajo y con ello las características que este personal debe tener, características como conocer la personalidad de las personas que va a contratar teniendo en consideración los valores, comportamientos y la confianza que la persona describe durante una entrevista de trabajo, así también no se desarrolla de forma adecuada la confirmación de las habilidades y conocimientos de los futuros trabajadores; un nivel bajo de sensibilidad para identificar estos caracteres permitirían contratar personas que no están capacitadas para el puesto de trabajo proporcionado lo cual repercutiría en el rendimiento y desempeño final en el trabajo; además de estos factores también se encuentran otros como las posiciones políticas o parcialidades por ser conocidos o por algún pago ilícito para

poder pasar dichos exámenes o recibir alguna preferencia en algún aspecto, lo que de igual manera afecta el futuro desempeño de los empleados debido a que no se conoce realmente las potencialidades de las personas contratadas por medio de estos actos ilícitos.

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral de los trabajadores

En este apartado se presenta el análisis descriptivo de la variable desempeño laboral de los trabajadores para el que se brinda una descripción amplia, así también se realiza una descripción minuciosa de las dimensiones que compone esta variable para permitir un mejor entendimiento de la situación que se encuentra en la Red de Salud – Huancavelica con respecto al desempeño laboral del personal que trabaja en esta institución.

Tabla N° 30: Desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica

Desempeño laboral de los trabajadores			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	54	100,0%
	Medio	00	0,00%
	Alto	00	0,00%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 17: Desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Con respecto a la variable desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica, se tiene que el 100,0% de encuestados concuerdan en que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de esta institución es bajo, esto debido a que los trabajadores tienen niveles bajos en cuanto a eficiencia y eficacia en el cumplimiento de actividades encomendadas o funciones por los que se les contrato, además de estos factores también se les incluye componentes de la economía y la baja calidad de servicio que brindan los trabajadores en la Red de Salud – Huancavelica, lo que finalmente termino en un 100% de personas que determinan como bajo al desempeño laboral en esta institución, este resultado sin embargo puede estar influenciado por muchos factores como la falta de capacidad y conocimientos de las personas contratadas los que tienen mucha

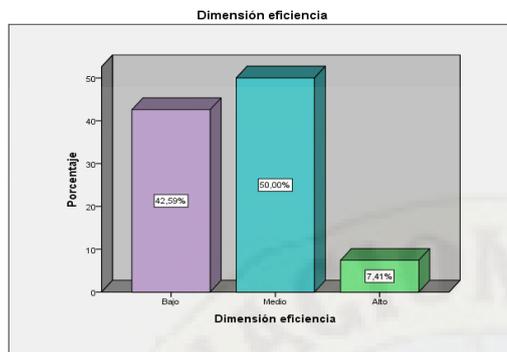
relación con la eficiencia en el reclutamiento y selección de las personas, estos resultados podrían estar ligados a la falta de motivación de los trabajadores ya sea por factores económicos o por la falta de vocación al trabajo los cuales están intrínsecamente vinculados con el proceso de selección; así también estos resultados preocupantes pueden tener relación con la ineficiencia en la estructuración y diseño del puesto de trabajo ya que de no tenerse claro las funciones, deberes y derechos de cada persona que trabaja en esta institución podría terminar en una desorganización de la institución y por consiguiente en el bajo desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla N° 31: Eficiencia de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica

Eficiencia de los trabajadores			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	42,59%
	Medio	27	50,00%
	Alto	4	7,41%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 18: Eficiencia de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

La eficiencia de los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica, fue delimitada como baja con una frecuencia de 42,59% de encuestados y como eficiencia media con el 50,00% y solo el 7,41% menciona que la eficiencia de los trabajadores es alta; estos resultados evidencian que más del 90% es consciente que los trabajadores de esta institución no son eficientes o al menos con frecuencia se encuentran falencia en la eficiencia de su trabajo; lo que puede dar luz a que los trabajadores en esta entidad no son eficientes técnicamente ya que no utilizan de manera adecuada los insumos existentes buscando siempre utilizar la menor cantidad de insumos posibles cada vez esto puede mostrar que los trabajadores utilizan muchos recursos sin obtener ningún resultado significativo lo cual brinda problemas para la entidad tanto en su desempeño laboral como en la disposición de sus recursos; de igual forma estos resultados muestran que los trabajadores no están desarrollando sus

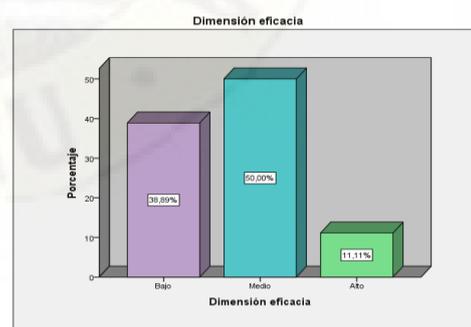
actividades tratando de optimizar el tiempo en el que fue estimado lo cual afecta de manera determinante en el logro de las metas y objetivos que tienen enmarcada esta institución pública; estos resultados evidencian claramente que la eficiencia de los trabajadores es baja la que como se vio es afectada también por muchos factores.

Tabla N° 32: Eficacia de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica

Eficacia de los trabajadores			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	38,89%
	Medio	27	50,00%
	Alto	6	11,11%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 19: Eficacia de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Para los encuestados la eficacia de los trabajadores no es del todo adecuada ya

que la mayoría de encuestados manifiesta que por lo menos con frecuencia la eficacia tienen un nivel medio cuando no un nivel bajo, ya que el nivel bajo fue representado por el 38,89%, nivel medio 50,00% y solo el 11,11% determinaron a la eficacia de los trabajadores como un nivel alto; esto muestra que más del 85% de personas encuestadas advierte inconsistencias en la eficacia de dichos trabajadores; estos resultados tienen gran relación con la falta de organización de los esfuerzos y recursos necesarios para lograr un determinado objetivo o meta, esta gestión deficiente hace que no se aproveche de manera adecuada los recursos como la capacidad de las personas tales como las actitudes, habilidades y conocimientos que los trabajadores tengan, también estas deficiencias pueden estar influenciadas por la falta de automotivación de los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica; de esta forma se observa que los trabajadores al margen de contar con los recursos necesarios o incluso con más recursos de los necesarios, no logran concluir con las actividades propuestas o no logran alcanzar la metas mensuales y anuales que la institución tiene propuesta.

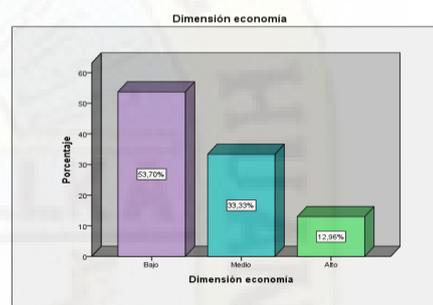
Tabla N° 33: Recursos Economía en la Red de Salud – Huancavelica

Recursos Economía

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	29	53,70%
Medio	18	33,33%
Alto	7	12,96%
Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 20: Recursos Economía en la Red de Salud – Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Con respecto a los recursos económicos en la Red de Salud – Huancavelica se observó un nivel de manejo inadecuado debido a que más del 80% de encuestados hace referencia a un nivel de manejo bajo y medio con 53,70% y 33,33% respectivamente y solo el 12,96% de los encuestados que el manejo económico tiene un nivel alto; estos resultados dan evidencia sobre la falta de organización y equidad en la asignación de los recursos económicos en la Red de Salud – Huancavelica, además de ello también se observa grandes deficiencias con respecto al racionamiento de los recursos para dar solución a deficiencias o problemas en la institución, así también

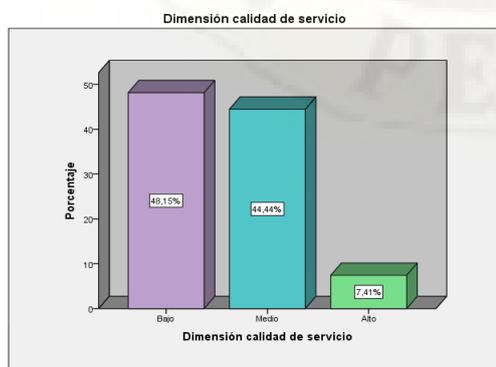
el uso de recursos económicos para mejorar la calidad del servicio que brinda la institución es sobre valorado, esto finalmente generan desbalances económicos lo que incide en la asignación de más recursos a ciertas áreas de la entidad y cantidades mínimas o incluso insignificantes en comparación a las actividades de otras áreas; esto finalmente tiene un efecto negativo en la ejecución de los objetivos y el alcance de las metas que la entidad de propuso.

Tabla N° 34: Calidad de Servicio de la Red de Salud - Huancavelica

Calidad de Servicio			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	48,15%
	Medio	24	44,44%
	Alto	4	7,41%
	Total	54	100,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en octubre – noviembre del año 2017.

Gráfico N° 21: Calidad de Servicio de la Red de Salud - Huancavelica



Fuente: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS v. 23

Con respecto a la calificación de la calidad de servicio de la Red de Salud-Huancavelica, de parte de las personas encuestadas se encontró que el 48,15% definió la calidad de esta institución como baja, el 44,44% calidad media y el 7,41% de encuestados manifestó un nivel alto en la calidad; de acuerdo a estos resultados se puede evidenciar que la mayoría de personas está de acuerdo con que la calidad de esta entidad no es adecuada, estos resultados dan indicios sobre falencias profundas con respecto a los aspectos tangibles como instalaciones físicas, equipos, personal y materiales de comunicación, así también la falta de capacidad para realizar el servicio de manera confiable y precisa o la falta de responsabilidad de los trabajadores ya sea con la falta de disposición para ayudar a los clientes y brindar un servicio rápido, de igual forma la falta profesionalismo de los trabajadores también tiene efectos negativos sobre la calidad ya que las deficiencias en los conocimiento y cortesía de los trabajadores o la capacidad para transmitir confianza, brindar atención personalizada e individualizada tienen efectos contundentes en la calidad del servicio brindado; finalmente estos factores inciden en la percepción de los usuarios, ya que de no cumplirse sus expectativas o superar dichas

expectativas la calidad del servicio tendrá un valor menor cada vez.

Resultados de las correlaciones específicos y General

Tabla N° 35: Relación de la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADOS		Total
		BAJO		
DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	BAJO	Recuento	54	54
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADOS	100.0%	100.0%
Total		Recuento	54	54
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL TRABAJADOS	100.0%	100.0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario aplicado en abril – junio del año 2017.

Con respecto a la correlación general entre la variable dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica se observa que en tanto la dotación tenga un nivel bajo el desempeño laboral se verá afectado de igual forma, ya que ambas variables tuvieron el 100% de afirmaciones que determinan a estos como un nivel bajo; estos resultados tienen una implicancia que cambia la forma de ver estos factores ya que la sumatoria de falencias en la dotación de recursos humanos tales como falta de planificación y delimitación de

actividades y cronogramas adecuados para llevar un proceso de dotación de recursos, falta de un diseño adecuado de los puestos que ofertan, la falta de técnicas adecuadas para atraer a los profesionales pertinentes para la institución y además de contar con un sistema de selección sensible a todos los factores que podrían tener efecto en la forma de trabajo, productividad y efectividad como trabajador de la Red de Salud – Huancavelica.

DISCUSION

Con respecto a identificar la relación existente entre la planificación de los recursos humanos. y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, se tiene que Oscco (60), en su estudio identifico que la planificación de los recursos humanos. se realiza siempre con 48,6%, frecuentemente 14,3%, algunas veces 22,9%, rara vez 2,9% y nunca 11,4%, brindando así un panorama en el que gran parte de los casos no se da la planificación de forma adecuada o no siempre se desarrolla de forma adecuada además la correlación mediante el estadístico de Rho de Spearman tuvo un índice de 0,475 colocándola en una correlación positiva moderada; al respecto, en cuanto a la literatura Conrado (27), en su libro indicó que la

planeación es un proceso que se da para determinar las oportunidades que sirvan para optimar la organización a través de la técnica y la implementación planes o proyectos de manera formal, con la finalidad de que dichas oportunidades sean aprovechadas, es la relación prospectiva entre donde queremos ir y como llegar, también esta teoría fue propuesta por Miles y Snow (1978) en donde mencionaron que este modelo de gestión se emplea con la finalidad de adoptar las medidas estratégicas para el desarrollo de una entidad, la gestión de los recursos humanos. se basan en las medidas de gestión las cuales son dirigidas a la labor o las responsabilidades de cada una de las personas que tienen un puesto determinado, para dirigir las y motivarlas con la finalidad de alcanzar sus objetivos, el empleo de estas estrategias son de características de corto plazo; lo mencionado, refuerza los resultados del presente estudio ya que en la Red de Salud Huancavelica la planificación del recurso humano tiene un nivel bajo y medio con más del 90% de los encuestados, así también el 100% de los encuestados mencionaron que el desempeño laboral es bajo; por otro lado, en cuanto a la correlación de la planificación y el desempeño laboral se encontró una relación significativa positiva con un valor de 0,318; estos

resultados tienen gran relevancia para esta investigación debido a que se observó que la planificación de la dotación de recursos humanos en la Red de Salud -Huancavelica no se desarrolla bajo las expectativas de una entidad pública ya que el proceso de dotación de recursos no cuenta con un plan definido que contemple los objetivos, metodologías, técnicas, población objetivo e instrumentos necesarios para llevar a cabo una dotación de recursos efectiva y fructífera para la institución este tiene gran relación con los resultados expuestos por Oscco (60) ya que además de contar con similitud de resultados descriptivos también concuerda con las consecuencias que traen estos resultados ya que en ambos estudios se encontraron correlaciones significativas y positivas lo cual indica que los niveles bajos de la planificación esta relacionadas con el desempeño laboral de los trabajadores; además de ello esta proposición es avalada teóricamente ya que la planificación es considerada como la primera y más importante función de la administración, ya que de no realizarse de manera adecuada las actividades de la organización perderán su sentido y no convergerán en el alcance de las metas y objetivos propuestos, también según los expuesto por Miles y Snow (1978) y Conrado (27), esta dimensión de los

recursos humanos se aplica con la finalidad de obtener mejoras en la gestión estratégica de la entidad.

En cuanto a identificar la relación existente entre el diseño de puestos de los recursos humanos el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, se tiene que Hurtado (14) en su investigación encontró que un 65% manifestó que es importante conocer los objetivos y competencias de la organización así como las funciones de los trabajadores y el 9% manifestó que no tiene relevancia, además el 54% manifestó que cuenta con las condiciones necesarias para cumplir su labor mientras que el 5% manifestó lo contrario, esto hace manifiesto de una buena organización y el diseño adecuado de los puestos de trabajo, lo que finalmente muestra una facilidad en el trabajo y por lo tanto un mejor desempeño de los trabajadores en dicha entidad, con respecto a ello la investigación encontró que el diseño del puesto tiene un nivel bajo con una frecuencia porcentual de 74,1% y el 16,7% menciono que tiene un nivel medio estos resultados evidencian una marcada deficiencia en el diseño de los puestos de trabajo o plazas que se ofertan tanto a nivel interno como externo lo que puede estar influenciado en gran medida por la incapacidad de

determinar las funciones de los trabajadores de manera adecuada, además de no delimitar los tiempo y actividades que cada trabajador y cada área debe cumplir lo que genera desbalances en las cargas de funciones y en una desorganización de los trabajadores y de la entidad en su conjunto, estos resultados son contrarios a los resultados encontrados por Hurtado (14), sin embargo estos también nos sirven para reafirmar los resultados encontrados en este estudio ya que el autor citado encontró en su investigación un panorama donde el diseño del puesto, la organización y las funciones de los que la componen están bien definidas por lo que los trabajadores podían disponer del tiempo, recursos, instalaciones y otros sin restricciones para desarrollar sus actividades, lo cual tenían un efecto positivo en el desempeño de los trabajadores, mientras que en el presente estudio se observó deficiencias marcadas en el diseño de los puestos de trabajo lo que repercutió en el desempeño laboral ya que el 100% de encuestados lo delimito con un nivel bajo, además se encontró una correlación positiva y significativa entre el diseño del puesto y el desempeño laboral, pudiendo se concluir de forma similar al autor citado; así también estos resultados concuerdan con otros autores que mencionan que el

diseño de los puestos en una entidad son de vital importancia ya que gracias a este se podrán organizar las funciones, tiempo y fuerzas en la entidad de acuerdo a componentes como la especialización, aspectos psicológicos, métodos de trabajo, motivación entre otros, esto brindara mayor solidez a la entidad ya que se encontraran menos vacíos y se asegurara el cumplimiento de los objetivos en los tiempos establecidos por la organización (28). al respecto se precisa en la investigación que el perfeccionamiento de destrezas y prácticas, como el manejo de la tecnología, el trabajo en unido, el desenvolvimiento de la creatividad e iniciativa, capacidades para el desarrollo, para tomar decisiones, orientar adecuadamente las actitudes y conductas, la práctica de valores institucionales, la capacitación por competencias.

Sobre la identificación de la relación existe entre el reclutamiento de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, se tiene que Hurtado (14), en su investigación encontró que el 42% tiene una percepción positiva sobre el reclutamiento mencionando que el ingreso del personal debe realizar por medio del reclutamiento, mientras que el 22% piensa que no debe realizarse de esa

forma, además en este estudio se llega a la conclusión que la forma de reclutamiento de personal si incide en el desempeño laboral el cual fue demostrado por una prueba de Chi cuadrado el que demostró la relación de ambos componentes, con respecto a este resultado la investigación encontró que el 85,2% de los encuestados concuerda en que el reclutamiento de personal tiene un nivel bajo o en el mejor de los casos medio lo cual son percepciones que muestran una gran falta de métodos adecuados para captar a los posibles trabajadores de la Red de Salud – Huancavelica, estos resultados como consecuencia muestran que la entidad no está desarrollan metodologías eficaces para atraer a los profesionales inocuos para el puesto de trabajo que ofertan, este comportamiento se desarrolla tanto en el reclutamiento interno en la promoción de los trabajadores de la institución ya sea moviéndolos de manera horizontal, vertical o diagonal en la organización, así también en el reclutamiento externo para captar personas externas que tienen la potencialidad de cubrir un cargo en la entidad mencionada, para ambos casos no se utiliza frecuentemente plataformas en internet como portales de empleo, correos, grupos de noticias o anuncios por medio de sitios web; estos resultados y la conclusión que advierte esta

relacionados con las conclusiones finales que tuvo Hurtado (14) ya que de igual forma mediante el estadístico de Tau_b Kendall se encontró un nivel de correlación significativo y positivo lo cual concuerda con el autor mencionado ya que ambos resultados inciden en la importancia de la forma de reclutamiento de personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores que se seleccionen, de igual forma también se puede mencionar que el reclutamiento de personal en una organización ya sea una empresa o institución pública es de vital importancia ya que las personas con potencial para cubrir un cargo deberán cubrir las expectativas de la entidad que contrata ya que de no cumplirse se tienen bajos rendimientos laborales de los trabajadores (33). Al respecto, en la investigación se puede precisar que existe una relación entre la dimensión y la variable de estudio, por lo que el reclutamiento de los trabajadores para la entidad es de vital importancia ya que el desempeño laboral del trabajador depende de los talentos o dotaciones que desarrolla conjuntamente con trabajadores de la organización.

Con respecto a identificar la relación existe entre la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los

trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, se tiene que Hurtado (14) en su investigación científica muestra el 64% de los encuestados manifiesta que debe realizarse la selección de personal de forma adecuada mientras que los restantes tienen una opinión contraria a esta, finalmente el autor demuestra mediante una prueba de Chi cuadrada que la selección adecuada de los recursos humanos tiene gran importancia en el desempeño laboral del trabajador, ya que elegir el personal mediante un proceso imparcial y transparente permitirá seleccionar a las personas idóneas y con mayor afinidad para el puesto de trabajo; con respecto a estos resultados la presente investigación encontró que la percepción de los encuestados determina a la selección del personal como bajo o nivel bajo con una frecuencia porcentual de 79,6% y el 14,8% como nivel medio lo que indica que más del 90% de los encuestados concuerda en las dificultades de esta institución en este proceso de selección además de ello se observó que el 100% de encuestados manifiesta que el desempeño laboral tiene un nivel bajo; estos resultados indican que el proceso de selección desarrollado en la Red de Salud - Huancavelica no tienen la capacidad de percibir rasgos psicosociales, capacidades como las

habilidades o los conocimientos que los postulantes tienen, así también en concordancia con los resultados de la forma de reclutamiento se puede inferir que los postulantes a un puesto de trabajo en esta institución generalmente no son idóneos al diseño del puesto de trabajo lo que hace que en la selección de personal no se encuentren en mayor proporción profesionales que estén relacionados con las necesidades de la institución, además de ello en estas entidades públicas es normal encontrarse casos de corrupción por parte de las directivas dando así una selección parcializada en la que generalmente gana el concurso los amigos, familiares, conocidos o personas que entregaron algún tipo de soborno; los resultados expuestos tienen similitud con los resultados de Hurtado (14), ya que la mayoría de encuestados sugiere la necesidad de llevar a cabo un proceso adecuado de selección de personal, además que mencionaron la importancia de este componente sobre el desempeño final del trabajador, al respecto Chiavenato (29), menciona que la selección de personal es el proceso en la cual se escoge al personal idóneo para poder cubrir el puesto dentro de la organización, proceso de elección adecuada del personal que cumpla con las expectativas para poder ser parte de la organización, a partir de este concepto se

infiere que la selección del personal es una de las acciones importantes para la organización, ya que de ella depende los resultados que van a obtener cada individuo de acuerdo a sus talentos, aptitudes y actitudes, por ello es que este concepto presenta concordancia con los resultados obtenidos en la investigación en donde la gran mayoría infiere que realizar este proceso es vital para la entidad.

Sobre determinar la relación que existe entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud - Huancavelica, 2017, se tiene que Oscco (60) encontró en su investigación que el desempeño laboral se dio de manera insatisfecha un 11,4%; escaso 20%, así también encontró que la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen una correlación Rho Spearman con índice 0,552; así mismo Hurtado (14) mediante una prueba de Chi cuadrado encontró una relación altamente significativa entre el nivel de gestión del talento humano y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores; por otro lado, Mamani (16) en su investigación indicó que la gestión del talento humano fue regular y el desempeño laboral fue calificado entre regular y bueno esto en la Red de Salud de Antabamaba, lo cual indicó que estas

variables se encontraron moderadamente relacionadas; asimismo, García (12) en su estudio llegó a la conclusión de que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se encuentran relacionados esto en la Red de Salud de San Martín; por otro lado, con respecto los resultados obtenidos en la presente investigación se encontró que el 100% de los encuestados manifestaron que la dotación de los recursos humanos posee un nivel bajo, así también en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores se observó que con un 100% tienen un desempeño bajo, el nivel de correlación arrojó un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,636 con una significancia bilateral de 0,000; estos resultados dan clara evidencia de que el proceso de dotación de recursos humanos es ineficiente ya que no se planifican las actividades necesarias para este proceso, no se desarrolla un diseño adecuado del puesto de trabajo, así mismo el reclutamiento y selección de personal no se realiza con metodologías eficaces y sensibles a cada componente a evaluar en dichos procesos; es así que se observa posiblemente a causa de una dotación de recursos humanos deficiente la falta de uso de recursos de forma adecuada buscado utilizar menos recursos, menos tiempo y lograr los objetivos que la entidad se ha propuesto, así también se

observan serias falencias en la distribución y uso de los recursos económicos y la calidad de servicio que brinda la Red de Salud – Huancavelica; estos resultados tienen gran relevancia en el presente estudio ya que se ha observado la relación que ambos componentes tienen lo que significa que el desarrollo de la dotación de recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral deben estudiar de manera conjunta para evidenciar puntos críticos y plantear soluciones eficientes, los autores mencionados líneas arriba también mencionan la importancia de la forma en que se desarrolla evalúa y selecciona un trabajador y hace hincapié en las repercusiones que tiene la ineficiencia de este componente en el futuro desempeño laboral del trabajador, así también Chiavenato (26) hace mención sobre a la importancia de la dotación de recursos humanos en el mejor desempeño de una institución y de los trabajadores en conjunto, ya que un buen proceso de dotación de recursos humanos brindará profesionales con la capacidad de generar mejorías en la entidad. Asimismo, se tiene que Quintanilla (2011) señala que el trabajo individual, la falta de simplificación, la rigidez normativa y la evasión de responsabilidades son características de los métodos tradicionales de trabajo, estos inciden en

los rendimientos de la fuerza laboral existente, al respecto en la investigación se señala que la dotación de los recursos humanos es de vital importancia para el desarrollo y obtención de los resultados, también al respecto se tiene la teoría de los recursos y capacidades en donde se precisa que los recursos y capacidades son de gran valor para la elección estratégica y mediante ello gestionar óptimamente los recursos, también la teoría de las necesidades de Maslow indica que el hombre actúa de acuerdo a las necesidades que tiene, si estas necesidades no se cubren el hombre empieza a tener desmotivaciones, en cuanto a la investigación se tiene que la dotación de los recursos humanos es de vital importancia para el desempeño de los trabajadores, de acuerdo a cada recurso que se cubre el trabajador muestra mejores motivaciones para la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Instituto Nacional de Estadística e Informática I. Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014 Lima - Perú; 2015.
2. Ministerio de salud M. Compendio Estadístico: Información de Recursos Humanos del sector salud , Perú - 2013 Lima - Perú; 2014.
3. Alava M^Á, Gómez KA. Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección.. Guayaquil; 2016.
4. Pijal J, Garcia A. Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. Universidad Politécnica Estatal del Carchi; 2014.
5. Latorre Navarro MF. Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. Valencia, España; 2011.
6. Onafadeji A, Ogunyemi F, Alarape B. Human resource management and employee performance in Federal University of Technology Akure. IOSR Journal of Business and Management. 2017;; p. 95-104.
7. Pereira ME. Diseño de una metodología para procesos integrales de selección en una consultora de recursos humanos. Santiago, Chile; 2007.
8. Casa M. Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015. Andahuaylas; 2015.
9. Casma Zarate CA. Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa ferrosistemas surco, Lima. Lima, Perú; 2015.
10. Claros Aguilar V. Gestión del talento humano para mejorar el desempeño de los trabajadores de las MYPES del sector calzado de la provincia de Trujillo. Trujillo, Perú; 2011.

11. Crisóstomo R. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018. Huacho;; 2019.
12. García RA. Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019. Tarapoto;; 2019.
13. Gutiérrez H. Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Huamanga, 2017. Perú;; 2018.
14. Hurtado R. La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa informatica Spirall Computer S.A.C. - Pacasmayo, 2014. Trujillo, Perú;; 2015.
15. Inca K. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Andahuaylas;; 2015.
16. Mamani RE. Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud – Antabamba – Apurímac - 2018. Perú;; 2018.
17. Moza D, Rojas RJ. Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018. Lima;; 2019.
18. Reyes NC. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. Huacho;; 2018.
19. Sánchez CW. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño profesional técnico - administrativo del Centro Materno Infantil de Piedra Liza Distrito del Rímac: Red de Salud de San Juan de Lurigancho - periodo - 2015. Lima;; 2018.
20. Valentín HA. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Lima;; 2017.
21. Ataypoma D, Inga BE. La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la provincia de Huancavelica – periodo 2018. Huancavelica;; 2018.
22. Maslow A. La personalidad creadora Barcelona: Kairós; 1990.
23. Miles RySC. Organizational strategy New York: McGraw-Hill.; 1978.
24. TURIEZO R. El pequeño libro de la motivacion. 2016th ed. Barcelona: alienta; 2016.
25. McClelland DC. Estudio de la motivacion humana Madrid: Narcea; 1989.
26. Chiavenato I. Administracion de Recursos Humanos Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2007.
27. Conrado Aguilar C. La necesidad de la planeacion estrategica Mexico; 2000.
28. Paz R, Gonzalez D. Diseño y medicion de puestos de trabajo Buenos Aires - Argentina; s.f.
29. Chiavenato I. Administracion de recursos humanos. Octava Edición ed. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2007.
30. Patino L, Meza S. Modelo Humanista o de relaciones Humanas Buenos Aires - Argentina; 2013.

31. Vega C. Diseño de puestos; 2012.
32. Carrasco J. Análisis y descripción de los puestos de trabajo en la administración local España; 2009.
33. Suite S. Reclutamiento y selección del personal; 2014.
34. Prieto R. Reclutamiento Buenos Aires - Argentina; s.f.
35. Restrepo de O LS, Ladino T AM, Orosco A DC. Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivo de la organización Colombia; 2008.
36. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la Universidad del Zulia Venezuela; 2010.
37. Perez A. Evaluación del desempeño laboral; 2009.
38. Bonnefoy J. Indicadores de desempeño en el sector público República Dominicana; 2006.
39. Duque EJ. Revisión del concepto de calidad del servicio y sus modelos de medición Colombia; 2005.
40. Romero MC. Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del IESS de Bobahoyo Quevedo - Ecuador; 2016.
41. Vergara LP. La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa de servicios electromecánicos Pacasmayo SEMEPA S.R.L. Trujillo - Perú; 2015.
42. Parra M. Evaluación de desempeño y gestión de RRHH; 2000.
43. Jara V. E. El control en el proceso administrativo; 2009.
44. Ruiz Montes J. Evaluación del Desempeño; s.f.
45. Morales A. Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa Cubana. Cuba: Política; 2009.
46. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2007.
47. Group Domain BY. Encolombia. [Online]. 2009. Available from: <https://encolombia.com/economia/empresas/r-humanos/funcionesosrecursos humano/>.
48. Hernandez Ortiz J, Gomez Torres D. Una aproximación al concepto de gerencia y administración aplicado a la disciplina de enfermería. Rio de Janeiro - Brasil; 2010.
49. Benavides LH. Gestión, liderazgo y valores en la administración de la unidad educativa "san Juan de Bucay" del cantón general ANTONIO ELZALDE (Bucay), durante el período 2010-2011 Guayaquil - Ecuador; 2011.
50. Finocchio S, Gojman S. El trabajo entre sueños, incertidumbres y realidades Buenos Aires - Argentina; 1998.
51. Navarro J. Planificación. [Online]; 2009. Available from: <https://www.definiciona.com/general/planificacion.php>.
52. Alteco. Reclutamiento de personal; 2016.
53. Werther WB, Keith D. Administración de personal y recursos humanos. Tercera Edición ed. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE MEXICO, S.A. DE C.V.; 1991.
54. Gonzalez Moreno M, Del rio Gomez C, Dominguez Martinez JM. Los servicios Madrid - España; s.f.

55. Rodriguez Vite H. Trabajador y Patron
Estado de Hidalgo - Mexico; 2011.
56. Ramirez A. Metodología de la
investigación científica Colombia; s.f.
57. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P.
Medología de la Investigación
Científica. Cuarta Edición ed. Mexico:
McGRAWHILLINTERAMERICMA
EDITORES, SA DE C.V; 2006.
58. Valderrama S. Pasos para elaborar
proyectos de investigación científica
Lima, Perú: San Marcos; 2002.
59. Hernandez Sampieri R, Fernandez
Collado C, Baptista Lucio P.
Medodología de la Investigación
Científica. Quinta Edición ed. Mexico:
McGRAW-HILL /
INTERAMERICANA EDITORES,
S.A. DE C.V.; 2010.
60. Oscco H. Gestión del Talento Humano
y su Relación con el desempeño laboral
del personal de la _Municipalidad
Distrital de Pacucha-Andahuaylas-
Apurimac Apurimac: Universidad
Nacional José María Arguedas; 2015.