

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**



TESIS

**“RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL REGIONAL
HERMILIO VALDIZAN MEDRANO – HUÁNUCO 2019”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN
PÚBLICA**

AUTORA: Juipa Machado, Karen Milagros

ASESOR: Martel Carranza, Christian Paolo

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73147128

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41905365

Grado/Título: Doctor en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-9272-3553

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Soto Espejo, Simeón	Grado de magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228
2	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo Social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Villena Andrade, Tomas Dali	Grado de magister en gestión y negocios gestión y proyectos	04085862	0000-0002-1290-1434

D

H



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:00 horas, a los 28 días del mes de marzo del año dos mil veintidós, mediante la plataforma google meet, se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Mg. Simeón SOTO ESPEJO (Presidente) Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN (Secretario) y el Mg. Tomás Dalí VILLENA ANDRADE (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 003-2021-D-EPG-UDH, de fecha 05 de enero del año dos mil veintiuno y la aspirante al Grado Académico de Maestro, JUIPA MACHADO, Karen Milagros.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: **“RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO 2019”**; para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el Presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota de (16.) Dieciséis, con la calificación de bueno; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Posgrado, se le otorgue el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública a la graduanda JUIPA MACHADO, Karen Milagros.

Se suscribe la presente Acta en tres originales. Siendo las 16:00. horas del mismo día, se da por concluido el acto académico de sustentación.

PRESIDENTE

Mg. Simeón SOTO ESPEJO

SECRETARIO

Mtro. William Giovanni LINARES
BERAÚN

VOCAL

Mg. Tomás Dalí VILLENA ANDRADE

DEDICATORIA

A nuestro Dios por la vida, sabiduría y ser el forjador de mi camino.

A mis padres Rubén Juipa Pozo y María Machado Damián, por las enseñanzas, apoyo, amor y fuerzas para culminar un peldaño más de mí Carrera profesional.

A mis hermanas por su constante apoyo incondicional, respaldo y cariño que me impulsan a alcanzar las metas propuestas.

AGRADECIMIENTO

A todos los catedráticos de la Maestría en Ciencias Administrativas, con mención en la Gestión Pública de la Universidad de Huánuco, por el arduo trabajo de transmitir amplios conocimientos orientados en el éxito de las actividades dentro de la política públicas demostrando eficiencia, la cual se relaciona con los beneficios y el gasto público que influyen en la estabilidad de los ciudadanos y la comunidad.

Expresar mi más sincero agradecimiento al asesor de mi tesis, el Dr. Christian P. Martel Carranza, por su dedicación, dirección y paciencia, lo que me permitió valorar el esfuerzo requerido y experimentar conocer nuevos conocimientos.

Al equipo técnico que labora en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano por permitir brindarme las facilidades para llevar a cabo dicha investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I.....	15
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Descripción del problema	15
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema General	18
1.2.2. Problemas Específicos.....	18
1.3. Objetivo general.....	19
1.3.1. Objetivos Específicos.....	19
1.4. Justificación de la investigación.....	19
1.4.1. Justificación Práctica.....	19
1.4.2. Justificación Teórica.....	20
1.4.3. Justificación Metodológica	20
1.5. Limitaciones de la investigación	20
1.5.1. Tiempo	20
1.5.2. Sesgo del sujeto.....	20
1.5.3. Información	20
1.6. Viabilidad de la investigación.....	21
CAPÍTULO II.....	22
2. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.1.1. Antecedente Internacional.....	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	25
2.1.3. Antecedentes locales	27
2.2. Bases teóricas	31

2.2.1. Reclutamiento de Personal	31
2.3. Definiciones conceptuales:	54
2.4. Hipótesis	55
2.4.1. Hipótesis general.....	55
2.4.2. Hipótesis específicas.....	55
2.5. Variables.....	55
2.5.1. Variable independiente:.....	55
2.5.2. Variable dependiente:	55
2.6. Operacionalización de variables (dimensiones e indicadores.....	56
CAPÍTULO III.....	58
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	58
3.1.1. Enfoque de la investigación	58
3.1.2. Alcance o nivel	58
3.1.3. Diseño de la investigación.....	59
3.2. Población y muestra.	60
3.2.1. Población.	60
3.2.2. Muestra	61
3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos	61
3.3.1. Técnica.....	61
3.3.2. Instrumento	61
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.	62
3.4.1. Técnica:.....	62
3.4.2. Herramienta:	62
CAPÍTULO IV.....	63
4. RESULTADOS	63
4.1. Selección y validación de instrumentos	63
4.1.1. El instrumento de investigación.....	63
4.2. Presentación de los resultados.....	67
4.2.1. Reclutamiento del personal.....	67
4.3. Gestión del talento humano	76
4.4. Contrastación y prueba de hipótesis.....	85
4.4.1. De la hipótesis general.....	85
4.4.2. De las hipótesis específicos	89
CAPÍTULO V.....	92

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	92
CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES.....	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	101
ANEXOS.....	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Número de oficinas y trabajadores administrativos existentes en el Hospital Regional Hermilio Valdizan	60
Tabla 2. Opinión de expertos con su debido puntaje del instrumento.....	64
Tabla 3. Puntajes de acuerdo a las respuestas de los 20 servidores públicos	65
Tabla 4. Criterio de interpretación según Alfa de Cronbach	66
Tabla 5. ¿Cree usted que en el Hospital Hermilio Valdizan, ante una convocatoria recluta colaboradores actuales de la organización?	67
Tabla 6. ¿Usted cree que la entidad donde labora se recluta a colaboradores internos preferidos?	68
Tabla 7. ¿Cree usted que el Hospital Hermilio Valdizan, antes de realizar un reclutamiento brinda facilidades al colaborador en cuanto a las transferencias de nuevas oportunidades?	69
Tabla 8. ¿Cree usted que la entidad al hacer un reclutamiento brinda oportunidad a candidatos del exterior?	70
Tabla 9. ¿Cree usted que en la entidad se realice un reclutamiento de colaboradores para llevar nuevas oportunidades?	71
Tabla 10. ¿Usted cree que el Hospital Hermilio Valdizan brinda oportunidad a los candidatos externos al momento de realizar el reclutamiento?.....	72
Tabla 11. ¿Cree usted que la comisión responsable del reclutamiento tenga en cuenta la tasa de desempleo a nivel de la región Huánuco?.....	73
Tabla 12. ¿Cree usted que sea se vital importancia que la comisión del reclutamiento de personal tenga en cuenta la tasa de empleo a nivel de la Región Huánuco?	74
Tabla 13. ¿La comisión del reclutamiento da mucha importancia el cumplimiento de las bases y del reglamento de contratación de personal? .	75
Tabla 14. ¿Cree usted que la entidad realiza procesos para recompensar al personal cuando cumplen sus metas?.....	76

Tabla 15. ¿Cree usted que la entidad realiza proceso para retener a los colaboradores?	77
Tabla 16. ¿Cree usted que en la entidad se realiza proceso para monitorear al personal?	78
Tabla 17. ¿En la entidad se realizan capacitaciones para desarrollar habilidades de los colaboradores?.....	79
Tabla 18. ¿En la entidad se realizan capacitaciones para desarrollar actitudes de los colaboradores?	80
Tabla 19. ¿En el Hospital se realizan capacitaciones para desarrollar conceptos de los colaboradores?	81
Tabla 20. ¿El Hospital Hermilio Valdizan cuenta con normas y procedimientos a la protección de la integridad física y mental del trabajador?.....	82
Tabla 21. ¿El Hospital brinda a los colaboradores seguridad en el trabajo?	83
Tabla 22. ¿En la entidad donde labora brindan calidad de vida en el trabajo?	84
Tabla 23. Valores del coeficiente de correlación de Pearson y su interpretación	85
Tabla 24. Correlación - Variables.....	86
Tabla 25. Correlación de la primera hipótesis.....	89
Tabla 26. Correlación de la segunda hipótesis	90
Tabla 27. Correlación de la tercera hipótesis.....	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La pirámide selectiva del reclutamiento	38
Figura 2. Efecto del mercado laboral sobre los candidatos	40
Figura 3. Población Económicamente Activa Ámbito Geográfico	43
Figura 4. ¿Cree usted que en el Hospital Hermilio Valdizan, ante una convocatoria recluta colaboradores actuales de la organización?	67
Figura 5. ¿Usted cree que la entidad donde labora se recluta a colaboradores internos preferidos?.....	68
Figura 6. ¿Cree usted que el Hospital Hermilio Valdizan, antes de realizar un reclutamiento brinda facilidades al colaborador en cuanto a las transferencias de nuevas oportunidades?	69
Figura 7. ¿Cree usted que la entidad al hacer un reclutamiento brinda oportunidad a candidatos del exterior?	70
Figura 8. ¿Cree usted que en la entidad se realice un reclutamiento de colaboradores para llevar nuevas oportunidades?	71
Figura 9. ¿Usted cree que el Hospital Hermilio Valdizan brinda oportunidad a los candidatos externos al momento de realizar el reclutamiento?.....	72
Figura 10. ¿Cree usted que la comisión responsable del reclutamiento tenga en cuenta la tasa de desempleo a nivel de la región Huánuco?.....	73
Figura 11. ¿Cree usted que sea se vital importancia que la comisión del reclutamiento de personal tenga en cuenta la tasa de empleo a nivel de la Región Huánuco?	74
Figura 12. La comisión del reclutamiento da mucha importancia el cumplimiento de las bases y del reglamento de contratación de personal? .	75
Figura 13. ¿Cree usted que la entidad realiza procesos para recompensar al personal cuando cumplen sus metas?.....	76
Figura 14. ¿Cree usted que la entidad realiza proceso para retener a los colaboradores?	77

Figura 15. ¿Cree usted que en la entidad se realiza proceso para monitorear al personal?	78
Figura 16 ¿En la entidad se realizan capacitaciones para desarrollar habilidades de los colaboradores?.....	79
Figura 17. ¿En la entidad se realizan capacitaciones para desarrollar actitudes de los colaboradores?	80
Figura 18. ¿En el Hospital se realizan capacitaciones para desarrollar conceptos de los colaboradores?	81
Figura 19. ¿El Hospital Hermilio Valdizan cuenta con normas y procedimientos a la protección de la integridad física y mental del trabajador?.....	82
Figura 20. ¿El Hospital brinda a los colaboradores seguridad en el trabajo?	83
Figura 21. ¿En la entidad donde labora brindan calidad de vida en el trabajo?	84
Figura 22. Grado de dispersión de relación entre variables.....	88

RESUMEN

En estos tiempos actuales de globalización empresarial, las empresas privadas están diseñando y gestionando procedimiento de reclutamiento de recursos humanos a base de conductas, capacidades, habilidades y talentos, de tal manera que existe un interés impetuoso por parte de los administradores gestionar el talento humano. Pero, por otro lado, las organizaciones públicas muestran lo contrario, ya que existe un desinterés en el reclutamiento del personal, perjudicando la consecución de las metas y objetivos programados, debido a la deficiencia en la gestión y administración de personal, asimismo el factor del tráfico de influencias que direcciona la asignación de puestos que de manera manipulada perjudican a las buenas prácticas de reclutamiento.

Es, así pues, que el mencionado estudio se llevó a cabo con la finalidad de alcanzar la relación que existe entre “Reclutamiento de personal” con la “Gestión del talento humano” en el Hospital Regional Hermilio Valdizan. Este trabajo tiene la característica que cumple los requisitos de una investigación cuantitativa, con el nivel y diseño descriptivo correlacional observacional (no experimental), se empleó el cuestionario para la recolección de datos de treinta y dos (32) participantes, de esta forma obtener resultados de las variables de estudio. Lo que se alcanzó como resultado final de la investigación un valor relacional del 0,265, lo que nos evidencia que existe la presencia de una relación positiva de intensidad baja, según la prueba de Pearson. Concluyendo que si existe una relación entre el “Reclutamiento del personal” con la “Gestión de talento humano” en el Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Palabras Claves: Reclutamiento, Recursos humanos, gestión, talento, desempleo, administración, etc.

ABSTRACT

In these current times of business globalization, private companies are designing and managing human resources recruitment procedures based on behaviors, skills, abilities and talents, in such a way that there is an impetuous interest on the part of administrators to manage human talent. But, on the other hand, public organizations show the opposite, since there is a lack of interest in the recruitment of personnel, harming the achievement of programmed objectives and goals, due to the deficiency in the management and administration of personnel, as well as the factor of Influence peddling that directs the assignment of positions that in a manipulated manner harm good recruitment practices.

It is, therefore, that the aforementioned study was carried out with the purpose of reaching the relationship that exists between "Personnel Recruitment" with the "Management of human talent" in the Hermilio Valdizan Regional Hospital. This work has the characteristic that it meets the requirements of a quantitative research, with the observational correlational descriptive level and design (non-experimental), the questionnaire was used to collect data from thirty-two (32) participants, in this way obtaining results of the study variables. What was achieved as a final result of the investigation was a relational value of 0.265, which shows us that there is a positive relationship of low intensity, according to the Pearson test. Concluding that there is a relationship between the "Recruitment of personnel" with the "Management of human talent" in the Regional Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco.

Keywords: Recruitment, Human Resources, management, talent, unemployment, administration, etc.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tuvo la finalidad de describir y explicar el comportamiento relacional del reclutamiento de personal con la gestión del talento humano del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Dicha gestión administrativa que desarrolla el Hospital Regional Hermilio Valdizán se encuentra enfocada en las funciones de ejecución financiera, adquisición de bienes, servicios y gestionar recursos humanos de acuerdo las leyes y normas internas con la finalidad de contratar personal profesional y técnico para las funciones que por las que fueron contratadas y asignadas institucionalmente. En ese sentido se observó que la gestión del personal de la institución en estudio no dispone de un sistema y procedimiento para el reclutamiento del personal adecuado, que permita seleccionar colaboradores idóneos en la función de sus labores. Además, existe un desorden en las áreas de trabajo ya que mucho de ello no cumplen el perfil profesional y experiencia para ocupar el puesto, a causa de ello el equipo humano no demuestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades con cabalidad y profesionalismo, puesto que no existe una gestión de talento humano que unifique y nutra emotivamente las conductas laborales.

Es así, que se elaboró el presente estudio titulado: “RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO – HUÁNUCO 2021”, el cual se ha desarrollado en base a la estructura y esquema consignado en el reglamento de la Universidad de Huánuco:

CAPITULO I, Incluye la descripción y el planteamiento del problema, enumeramos los objetivos principales relacionados con el tema de investigación.

CAPITULO II, lo compone el contenido del marco teórico, desarrolladas con antecedentes de nivel internacional, nacional y local, del mismo modo, contiene las bases teóricas que nutren la información de las variables de estudio participantes.

CAPITULO III, aquí se presenta la identificación de la metodología que se empleó en el presente estudio, considerando el enfoque, diseño, tipo y nivel del estudio. Asimismo, se tiene en cuenta la caracterización de la población o universo de estudio y de la muestra, así como la presentación de las técnicas y los instrumentos para la recolección de los datos.

CAPITULO IV, Se representan los resultados como consecuencia del tratamiento de los datos logrados por medio de la aplicación del instrumento de medición documental del estudio en una muestra determinada. Se muestran los cuadros de tabulación de los resultados según la operacionalización de las variables que presenta el estudio de investigación;

CAPITULO V, Se describe la confrontación de los resultados finales con los propósitos del estudio, estos resultados a la vez deben ser contrastados con diferentes estudios que siguen la misma línea de investigación.

Y para finalizar en el estudio desarrollado, se redacta las conclusiones principales conforme a los resultados obtenidos, y así mismo, se planteó las respectivas recomendaciones que facilitarían el mejoramiento de la administración y la gestión de los recursos humanos con respecto al reclutamiento y la gestión del talento humano en el Hospital Regional Hermilio Valdizán.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Si nos remontamos a épocas antiguas como la edad media, el trabajo era considerado una práctica hereditaria, por otra parte, toda actividad laboral estaba condicionada a la clase social. De esta forma todos los trabajos pasaban de padres a hijos, una de esas actividades fue el desarrollo de trabajo artesanal. Al mismo tiempo no desistió la curiosidad de importantes pensadores de la época que vieron la relevancia del estudio de las potencialidades y capacidades del hombre con relación al desarrollo de actividades, mencionamos a Juan Huarte, quien data del siglo XVI, en su reconocido libro: "Examen de ingenios", hizo sus apreciaciones que los seres humanos se diferenciaban de unos a otros por sus habilidades e inteligencia, sugiriendo que se debía lograr mayor conocimiento sobre las inclinaciones de cada individuo, con el propósito de lograr desarrollar al máximo su potencial de acuerdo con sus características. (Agüero, 2010, p.34).

Chiavenato (2000) afirma que "el proceso que se desarrolla en la selección del personal no es un fin en sí mismo, sino más bien el medio por el cual la organización logra sus objetivos" (p.45). Para poner en práctica el proceso o procedimiento de selección, hay que tener en cuenta una serie de fases a realizarse de la siguiente forma:

- ✓ Indagación y estudio de necesidades de selección
- ✓ Requerimiento
- ✓ Presentación y estudio del cargo que se oferta
- ✓ Conceptualización del perfil
- ✓ Conceptualización de la metodología del reclutamiento
- ✓ Coordinación de la ejecución de las entrevistas.

- ✓ Entrevistas y aplicación de técnicas selectivas.
- ✓ Presentación de los informes y la entrevista decisiva o final.

El proceso que permitió la gestión del talento humano surgió alrededor de los años 90, y en la actualidad este proceso se ha ido aplicando por aquellas instituciones que reconocen que el éxito de sus negocios se logra a través del talento y las habilidades de sus empleados. Desde que se inició el logro de objetivos por parte de los administradores, mediante la organización de grupos, se tuvo que concretar funciones básicas de personal, siendo estas de frecuencia informal y primitiva. Con el transcurso del tiempo, la oficina de gestión de personal ha evolucionado, partiendo de las interrelaciones que iniciaron la revolución industrial (Werther y Guzmán, 2014, p.67).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR (2016) aprobó la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH, la cual es aplicable al régimen de la Ley N° 30057, denominada Ley de Servicio Civil. La cual obliga a cualquier entidad que se encuentre en la tercera etapa que los lleve al nuevo procedimiento o régimen de servicio civil y se constituye como el único documento de gestión recursos humanos o de personal. De igual modo, se afirma que: cada uno de los perfiles de los puestos de trabajo son claves para llevar a cabo la gestión de personal, debido a que contribuyen en el desarrollo y garantizan los procesos de selección para que estos sean transparentes y meritocráticos, a la vez que se ajustan a las exigencias del contrato de personal que conduzca al desempeño adecuado en dicho puesto (p.7).

De esta manera se convierte en el ente regulador de, selección del nuevo trabajador, del entrenamiento individual, su línea de carrera en el Estado, el posible desempeño en otras dependencias asignadas, aunque se puede mencionar otras aplicaciones.

SERVIR es considerado como el regulador de la gestión administrativa de los recursos humanos que provee asesoría especializada y técnica para la formalidad de esta directiva en todas las

entidades públicas, trabajando de la mano con las oficinas de Recursos Humanos quienes se hacen responsables en las instituciones públicas de Estado.

Las instituciones observadas que muestran mayor desinterés en el reclutamiento son las entidades públicas, por el cual no se logran los objetivos y metas programados, debido a la deficiencia que existe en el potencial humano, se optó en realizar la investigación del análisis si el reclutamiento de personal tiene una relación con esta variable Gestión del Talento Humano, teniendo en consideración el análisis y evaluación de las necesidades del empleo a) Evaluación y valoración de las vacantes laborales; b) El reclutamiento tanto interno como externo; c) La selección; d) La adecuada incorporación a la organización se encuentran orientados al apropiado desarrollo y ejecución de la gestión del personal.

La Unidad Ejecutora 402 Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano ejecuta el presupuesto asignado por el Pliego Gobierno Regional de Huánuco, que son distribuidos en los Programas Presupuestales, Asignación Presupuestal que no Resultan en Productos (APNOP) y Acciones Centrales (Oficinas administrativas), dicho presupuesto es para la adquisición de bienes, servicios y el pago del personal Contratado, Nombrado y por Locación de Servicios, debido a ello la Unidad de Recursos Humanos o de personal, se encarga de contratar a aquellos que estén de acuerdo a la Necesidad de Servicio de los Centros de Costos; así mismo se observó que los talentos humano no están ubicados en las áreas de trabajo según el perfil de puestos como profesionales y la experiencia laboral en sector Salud, lo cual se vienen desempeñando, por ello no están dispuestos a cumplir sus funciones y responsabilidades con cabalidad y profesionalismo, por tal motivo la institución no cumple con las metas y objetivos propuestos, según la programación del Plan Operativo Institucional para el año 2019, se puede evidenciar que al primer trimestre es un 15% de avance, teniendo como diferencia el 10 %, por lo que en la evaluación

se encontraron deficiencias y debilidades en el avance de metas físicas que es netamente el cumplimiento del valor proyectado del indicador de producción física de los bienes o servicios o las actividades.

En consecuencia, se tuvo por conveniente, desarrollar la presente investigación titulado: Reclutamiento de Personal y Gestión del talento humano de los Colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – Huánuco 2021, con la finalidad de determinar la relación existente entre las variables de estudio “Reclutamiento de personal” y “Gestión del talento humano”, de tal manera se pudo identificar la problemática del proceso de reclutamiento de personal y su efecto en la Gestión del Talento, alcanzando concretar las conclusiones y recomendaciones que serán de gran importancia para las entidades públicas, y en particular al Hospital Regional Hermilio Valdizan.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

PG: ¿En qué medida el Reclutamiento del Personal se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

PE1: ¿En qué medida el reclutamiento interno se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - 2021?

PE2: ¿En qué medida el reclutamiento externo se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - 2021?

PE3: ¿En qué medida el mercado de trabajo se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - 2021?

1.3. Objetivo general

OG: Analizar la relación del Reclutamiento de Personal con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - 2021.

1.3.1. Objetivos Específicos

OE1: Determinar la relación del Reclutamiento Interno con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano -2021.

OE2: Determinar la relación del Reclutamiento Externo con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - 2021.

OE3: Determinar la relación del Mercado de Trabajo con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Práctica

Con el presente estudio lo que se quiere es contribuir con la propuesta de solución de aquellos problemas hoy inconvenientes que suelen presentarse en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano, debido a que no se ve la importancia de un adecuado Reclutamiento, siendo este un factor primario para que un trabajador ingrese a laborar con las capacidades y cualidades de un profesional de acuerdo al perfil de puesto; así mismo realizar un trabajo con eficiencia y eficacia. Por esa justa razón se realizó la presente investigación la cual aporta los conocimientos adquiridos en los estudios de Postgrado de la Maestría en Gestión Pública, y de la misma forma contribuir hacia la mejora continua del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – 2021.

1.4.2. Justificación Teórica

Para nutrir y desarrollar teorías, aportes y bibliografías del tema de “Reclutamiento de personal y Gestión del Talento Humano”, lo que hace posible concluir en beneficio de dicha entidad; así mismo el apoyo con la información necesaria de los colaboradores de la parte administrativa del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – 2021.

1.4.3. Justificación Metodológica

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de recolección de datos llamada encuesta y el cuestionario como el instrumento, estos datos recopilados aportaran información para la toma de decisiones posteriores.

1.5. Limitaciones de la investigación

Se identificaron ciertas limitaciones, lo cual se detalla a continuación:

1.5.1. Tiempo

Entre las limitaciones que se tuvo que afrontar en el presente estudio se cuenta el factor tiempo, en la cual, la muestra no se encontraba completa en las áreas correspondientes a causa de la pandemia de Covid19, de tal manera se tuvo que citar de manera personal a cada una de las personas que forman la muestra de estudio para que de esa manera se pudiera rellenar el instrumento.

1.5.2. Sesgo del sujeto

Las respuestas que se obtuvieron en la encuesta dependieron del grado de importancia que tuvieron los encuestados.

1.5.3. Información

Como se mencionó, que la pandemia covid19, se interpuso en el factor tiempo, de igual manera también perjudico en el momento de la

recopilación de la información, ya que mucho de los encuestados por el temor del contagio respondieron de manera rápida el cuestionario.

1.6. Viabilidad de la investigación

El presente estudio es considerado viable debido a que se contó con todos los recursos considerados importantes (humanos y también financieros) que posibilitaron el desarrollo de la investigación. Además, se tuvo el apoyo de los catedráticos del Postgrado de la Maestría en Gestión Pública y de los cursos relacionados al desarrollo **de competencias investigativas.**

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedente Internacional

TÍTULO: Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal

AUTOR: Pedro G. Prieto Bejarano

UNIVERSIDAD: Universidad de Medellín

AÑO: 2013

CONCLUSIONES:

Las competencias son a nivel de talento. Denotando que la presencia del talento individual es relevante por el aporte de ideas dentro de la empresa, logrando diferenciarse entre una y otra.

En tal sentido en la actualidad las instituciones se focalizan en captar, seleccionar y atraer a los mejores talentos. Esto les proporcionara en crear los mejores productos y lograr tener éxito frente a otras instituciones. (Prieto, 2013, p.67).

Las empresas tienen una función principal en cuanto a la incubación de ventajas, en los procesos que involucran la captación, el desarrollo y la retención del talento humano, priorizando, la retención del talento convirtiéndose así en un reto para las empresas frente al crecimiento y la demanda de las empresas. La predisposición del talento a integrarse a otras instituciones (Prieto, 2013, p.67).

La gestión del talento esta directamente relacionada con la retención de personas con talento y que estas se desarrollen y adquieran conocimientos dentro de la compañía, para que más

adelante ocupar altas gerencias, y ser considerados en cuadros de sucesión. Se considera también aquellos talentos con conocimientos particulares y que son escasas, el contar con ello demanda un costo muy alto a las empresas (Prieto, 2013, p.68).

TITULO: Propuesta para implementar un proceso de reclutamiento y selección de personal, en el Instituto de la Defensa Pública Penal

AUTOR: Karla G. Rascón Ortigoza

UNIVERSIDAD: Universidad San Carlos de Guatemala

AÑO: 2010

CONCLUSIONES:

Para el Instituto en estudio, es relevante considerar la mayor cantidad de personal técnico y profesional, por lo que deben pasar por un proceso de reclutamiento masivo, del cual le permita seleccionar candidatos que ocupen diferentes puestos y tener mayor posibilidad de selección al optar por el mejor talento humano (Rascón, 2010, p.87).

Un sistema De reclutamiento de personal hace Cable tiene la característica de contar o encontrar a la persona historia que ocupe un puesto de trabajo determinado y de esa manera se busca reducir al mínimo el problema de la rotación de personal (Rascón, 2010, p.87).

Toda institución debe contar con un departamento encargado del reclutamiento y selección de personal serio, para que el reclutamiento sea un proceso limpio y formal, evitando así la manipulación en el proceso de selección (Rascón, 2010, p.88).

Las empresas se ven motivadas a encontrar nuevas y mejores metodologías que permita el reclutamiento y selección del personal, lo que será beneficioso para el personal al ser ubicados en áreas afines a sus talentos en donde se desarrollaran con mas comodidad y su desempeño reflejara con la eficiencia en el desarrollo de sus capacidades (Rascón, 2010, p.88).

TÍTULO: Evaluación de la Gestión del Talento Humano en la Cooperativa Integral de Transporte de Turbaco Cootranstur

AUTOR: Kevin Ortiz Martínez

UNIVERSIDAD: Universidad de Cartagena

AÑO: 2016

CONCLUSIONES:

La investigación se desarrolló empleando el análisis de la gestión del talento humano en la Cooperativa de transporte de Turbaco, demostrando una ardua labor empleando metodologías que no han sido utilizadas por la compañía, tuvo fallas las cuales se hicieron un tratamiento minucioso uno a uno basados en los procesos que permiten la selección del personal idóneo recomendado por diversos autores; aquí las referencias: reclutamiento y selección, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de personas (Ortiz, 2016, p.73).

Con los datos procesados y analizados se obtuvo resultados óptimos para la empresa, lo que dio lugar a enfatizar recomendaciones y estrategias favorables al enfrentar los problemas, dando soluciones con mayor eficiencia en beneficio de la empresa, y también resaltar la experiencia para futuras tomas de decisiones (Ortiz, 2016, p.73).

Para la empresa es muy importante tener en cuenta los resultados y las recomendaciones sugeridas referente a las dos variables que son: el reclutamiento y la selección de personal, con el propósito de expandir alternativas al momento de escoger personal idóneo para las vacantes disponibles; a su vez sumaría aportes para el cumplimiento de los objetivos que pretende la organización (Ortiz, 2016, p.74).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

TITULO: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2016

AUTOR: Celestino Asencios T.

UNIVERSIDAD: Universidad Cesar Vallejo

AÑO: 2017

CONCLUSIONES:

Se logró identificar una relación de grado moderado entre las variables estudiadas, esto es, la gestión del talento o recurso humano con el desempeño por parte de los servidores del área administrativa del Hospital Nacional Hipólito Unanue en la ciudad de Lima. Cabe decir que los colaboradores gestores del talento humano estuvieron dispuestos a dar lo mejor de sí, sean que fueron motivados o compensados dio como resultado un mejor desempeño laboral sobre aquello que no hicieron uso de su talento (Asencios, 2017, p.81).

Otra relación significativa moderada que se encontró es en relación al desempeño laboral y la admisión de personal llevada a cabo por los servidores del sector administrativos del hospital Hipólito una. Esto quiere decir que los administrativos mostraron una mejoría moderada en cuanto a su desempeño laboral con relación a aquellos colaboradores que no llevaron a cabo la admisión de personal del talento humano (Asencios, 2017, p.81).

TITULO: Reclutamiento y selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Vehículos Peruanos S.A.C – Trujillo 2016

AUTOR: Yandira de Fátima, Aguilera Bolaños

UNIVERSIDAD: Universidad Privada del Norte

AÑO: 2016

CONCLUSIONES:

Se tiene como conclusión que efectivamente hay una relación entre las variables estudiadas, vale decir, el reclutamiento y el desempeño que muestra los colaboradores participantes, esta conclusión es corroborada por el coeficiente Tau b de Kendall ($\tau = 0.634$) con un nivel de significación de 0,0002 el cual es inferior al 0,05 de significancia convencional, lo cual concluyó que la relación es significativa y positiva entre las variables estudiadas, vale decir, el desempeño laboral con el reclutamiento y selección de personal, que muestran los colaboradores de la empresa en estudio (Aguilera, 2016, p.92).

Para el proceso que permite el reclutamiento y la selección se hizo por medio de volantes, los que reaccionan son aquellos individuos que finalmente pasan por una entrevista de trabajo y la respectiva verificación de sus referencias personales, excluyendo al uso de guías y/o formatos de selección de manera técnica, de esta forma se ha encontrado que la investigación de las referencias y la documentación se convierten en herramientas importantes y formales que determinan la contratación de los candidatos en la organización (Aguilera, 2016, p.92).

Se puso un plan de selección y reclutamiento de personas. De antemano se procesó el análisis y la definición de perfil de cada puesto de trabajo, luego de la recopilación de todos los datos obtenidos de los participantes. Se lleva a cabo un análisis previo del participante que postula, luego son seleccionados los candidatos para que rindan las pruebas correspondientes de psicometría y aptitudes del mismo modo se desarrollan las entrevistas inicial y final para obtener el informe final de resultados (Aguilera, 2016, p.93).

TITULO: Gestión del Talento Humano y las Competencias Laborales en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

AUTOR: Silvana Córdova Elias

UNIVERSIDAD: Universidad Cesar Vallejo

AÑO: 2016

CONCLUSIONES:

Al concluir el estudio se demostró el objetivo general, como la determinación de la existencia de una positiva relación entre la variable competencias laborales y la variable gestión del talento humano en la entidad de estudio (Córdoba, 2016, p.63).

Se logró evidenciar el objetivo específico uno con la determinación de que efectivamente existe una relación directa y positiva entre la incorporación de los individuos con la variable competencias laborales este estudio fue realizado en el área correspondiente a la gerencia De Finanzas y administración del municipio San Juan de Lurigancho período comprendido del año 2016. Con ello si acepta la hipótesis es específica (Córdoba, 2016, p.63).

Del mismo modo, se logró evidenciar el cumplimiento del objetivo secundario 2, demostrando que existe una relación directa positiva entre aquellas dimensiones estudiadas, vale decir, la colocación de personal y las competencias laborales en la municipalidad distrital en estudio, en el año 2016,, quedando en evidencia la aceptación de la hipótesis del investigador (Córdoba, 2016, p.63).

Asimismo, se logró evidenciar el cumplimiento del objetivo específico 3, con la determinación de una relación directa y también positiva entre la dimensión otorgar recompensas al personal y las competencias laborales en la municipalidad distrital en estudio, llevado a cabo en el año 2016, aceptándose la hipótesis del investigador (Córdoba, 2016, p.64).

2.1.3. Antecedentes locales

TITULO: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la

Empresa Seda Huánuco, Sede Central.

AUTOR: María A. Solano Marujo

UNIVERSIDAD: Universidad de Huánuco

AÑO: 2017

CONCLUSIONES:

Se ha demostrado la existencia de una relación positiva y directa con las dos variables en estudio, vale decir, el desempeño laboral y la gestión de talento humano, esto luego de efectuar las mediciones de las variables donde por medio del ya conocido coeficiente de Pearson (0,627), se calculó un valor de significación bilateral o a dos colas de 0.000, el cual es menor a 0,05, debido a ello es posible la afirmación de que las variables consideradas en el estudio poseen una positiva relación directa en la empresa Seda Huánuco, este estudio fue realizado en la sede central en el año 2017. Del mismo modo, las encuestas llevadas a cabo muestran que el 98,05% de los 154 participantes concordaron en que se evidencia una buena relación entre el personal trabajador con el desempeño laboral. Al llevar a cabo la contrastación planteada, se encontró que el 99,35% de los participantes en la encuesta señalaron que siempre llevan a cabo su trabajo a tiempo. Con ello se demuestra que la mayoría del personal humano ocupa un puesto en el cual se desempeña con mucha comodidad. Del mismo modo se ha encontrado en los resultados que el clima laboral en la empresa es adecuado, con lo que se puede concluir que el actual estilo de trabajo con el personal se lleva a cabo de una manera positiva, a favor del trabajador (Solano, 2017, p.56).

Los resultados indican que existe una relación directa y positiva entre las variables en estudio. Se logró evidenciar luego de efectuar las mediciones de las variables por medio del ya conocido coeficiente de Pearson (0,263), con el que se tuvo un valor de significación bilateral de 0,001, el cual es inferior a 0.05, con esto es posible concluir que el

organismo de personal se relaciona de manera positiva y directa con la variable de estudio desempeño laboral el cual fue realizado en el año 2017 (Solano, 2017, p.57).

TITULO: Gestión del talento humano y el desempeño laboral y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

AUTOR: Maribel C. Nolberto Ramos

UNIVERSIDAD: Universidad de Huánuco

AÑO: 2017

CONCLUSIONES

Se concluyó que la gestión del personal o del talento humano posee una relación directa con la variable desempeño laboral, habiéndose obtenido un coeficiente de Spiderman de 0,81 9 que permite identificar la existencia de una relación entre las variables en mención, con lo que se demuestra que se existe un buen desempeño por parte de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui debido a una adecuada gestión del personal o talento humano (Nolberto, 2017, p.71).

El estudio permitió demostrar que existe una moderada relación entre la selección del personal y la calidad de vida laboral en el municipio distrital Pichanaqui habiéndose obtenido un coeficiente de Spiderman de 0,640 (Nolberto, 2017, p.71).

Asimismo, el estudio permitió demostrar que existe una relación positiva y moderada entre la selección de personal y el trabajo en equipo debido a que se obtuvo un coeficiente de Spider Man con un valor de 0,613, lo que evidencia dicha relación entre ambas variables (Nolberto, 2017, p.71).

Finalmente, el estudio logró demostrar que existe una relación positiva alta entre la capacitación de personal y la calidad de vida

laboral habiéndose obtenido un coeficiente de Spiderman con un valor de 0,756 (Nolberto, 2017, p.71).

TITULO: Políticas de recursos humanos en la sub-región Huánuco 1990- 1997.

AUTOR: José L. Angulo Zevallos

UNIVERSIDAD: Universidad Nacional Hermilio Valdizán Medrano

AÑO: 2002

CONCLUSIONES:

Al verificar o contrastar las hipótesis relacionadas a las gestiones de los Organismos Públicos en la Región Huánuco se concluye que es ineficiente e ineficaz debido a la inexistencia de una implementación adecuada de las políticas y laborales en la empresa (Angulo, 2002, p.102).

Al no existir una adecuada selección de personal en la sub región de Huánuco que se adecúe a la normativa de la institución los contratos de personal se llevan a cabo considerando los factores políticos y amicales Se ha evidenciado que existe un procedimiento de capacitación incipiente en la región Huánuco que no alcanza los estándares de un buen programa formal de trabajo ni mucho menos cumple una filosofía institucional renovadora, dejando de lado los eventos de capacitación que mejoran los talentos habilidades y competencias que poseen los trabajadores que permitirían un mejor y adecuado desempeño laboral (Angulo, 2002, p.102).

Con el presente estudio se ha evidenciado la ausencia o inexistencia de una política que incentive a la fuerza laboral con el objetivo de optimizar su eficacia y nivel de rendimiento. Asimismo, se apreció que la tecnificación del personal mayormente responde a los esfuerzos propios de los colaboradores que muestran la iniciativa y compromiso con su institución. Con ello se ha evidenciado el incremento o masificación de los programas que sustituyen a las tareas

realizadas antiguas máquinas de escribir las que no se relacionan con los cambios de procesos a implementarse (Angulo, 2002, p.102).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Reclutamiento de Personal

En retrospectiva se puede afirmar que el reclutamiento del personal no es una disciplina. En la comunidad primitiva, se distribuía el trabajo bajo características personales tales como físicas, edad, sexo. es en este periodo de la historia que encontramos el primer momento en que se dio la actividad de la selección de personas de una manera natural (Zayas, 2010, p.23).

Los actuales historiadores de la psicología señalan que se ha dado un aporte significativo por parte de los filósofos pertenecientes a la antigua Grecia con respecto al pensamiento psicológico. Por ejemplo, Platón enfatizó que las diferencias que tienen los individuos son innata. En el estado ideal La República los hombres debían seleccionarse para que cumplan las diferentes tareas considerando su capacidad individual y se seleccionaba a aquellos que eran los dotados con una razón superior para cumplir el rol de ser dirigentes Por otro lado, se tenía a los dotados de coraje conocidos como los guerreros finalmente se consideraba que el resto de los hombres debían cumplir el rol de artesanos mercaderes labradores y esclavos todos ellos necesarios para el adecuado funcionamiento del Estado pero eran considerados inferiores en jerarquía con respecto a los llamados guerreros y estadísticas. Por otro lado, en la era medieval, el trabajo poseía la característica de un carácter hereditario según la clase social a la que pertenecían los individuos era predominante elegir las posibilidades de desarrollo en una determinada actividad laboral. Los oficios se heredaban de padres a hijos. En esta época se tenía como característica el desarrollo del trabajo artesanal. Es así que nace el interés que tenían los pensadores de la época para estudiar las potencialidades del individuo en relación a las actividades necesarias

para desarrollar. En el siglo 16 el español Juan Huarte expone en su libro: "Examen de ingenios", que existía una diferencia en los individuos en cuanto a sus habilidades e inteligencia, lo cual servía para las recomendaciones de trabajo para que sean adiestrados bajo su perfil laboral (Zayas, 2010b).

Uno de los puntos fuertes a considerarse dentro de una empresa es el reclutamiento, ya que esto permitirá la captación selección del personal idóneo para la organización, elevándolo a un nivel competitivo y al cumplimiento de los objetivos trazados como institución. Es decir, el departamento de personal se encarga de todo el proceso que permite el reclutamiento y recae sobre si la responsabilidad, en la búsqueda de empleados más adecuados (anos, 2005, p.28).

El desmesurado avance de la tecnología y la informática ha permitido que este proceso de reclutamiento del personal salga de lo tradicional usando herramientas que permiten la captación del valor humano altamente calificado, desde los lugares más alejados y en todas partes del mundo. El campo más aprovechado es el académico, ejemplo de ellos es que las universidades de Occidente suelen contratar a investigadores de la ex Unión Soviética y otros países del Oriente (Ibáñez, 2016, p.7).

2.2.1.1. Reclutamiento de personal

Dentro del proceso de reclutamiento, no es de interés abarcar todo el mercado de recursos humanos, sino recurrir a las fuentes de recursos humanos, localizados en el llamado mercado de recursos humanos; buscar lo que se necesita exclusivamente y concretar en ella los esfuerzos de reclutamiento que son: identificar, seleccionar y adecuar el mantenimiento de los recursos que suele emplearse para identificar a los candidatos con probabilidades de cumplir con los requisitos o exigencias de la organización. Chiavenato (2001) afirma que las etapas de selección y mantenimiento de los recursos de reclutamiento se constituyen como una manera adecuada de gestionar

los recursos humanos, los que se detallan a continuación.

- ✓ Elevar la exigencia del proceso del reclutamiento.
- ✓ Disminución del tiempo del proceso del reclutamiento.
- ✓ Reducción de los costos operativos del reclutamiento, por medio de la búsqueda de la practicidad de sus técnicas” (p.92).

2.2.1.2. Agencias de reclutamiento:

Una herramienta muy importante que las empresas deben de utilizar, antes de recurrir al MPH, al iniciar un contacto con estas agencias que llevan a cabo el reclutamiento, encontramos un banco de datos según los requerimientos facilitando así la selección de personal. Estas agencias son intermediarias para hacer las tareas de reclutamiento con el apoyo de Agencias federales, estatales o municipales mediante sus oficinas de trabajo o relacionados con la oferta laboral (Chiavenato, 2009, p.34).

2.2.1.3. Etapas del proceso del reclutamiento y la selección

Son procesos en el cual se determinan las fuentes y los medios a usar para la captación de personas o candidatos que llegan a la empresa para ser calificados como futuros empleados potenciales para diversas responsabilidades.

2.2.1.4. Reclutamiento interno

Se actúa con los trabajadores que laboran dentro de la misma institución, con el objetivo de que obtengan una promoción o transferencia hacia otras áreas de trabajo para desarrollar actividades más motivadoras, así como complejas del mismo modo se enfatiza en encontrar las competencias inherentes e individuales para ser mejor aprovechadas. Se contacta a los cercanos colaboradores de la institución para funcionar mediante la presentación de promociones (puestos laborales más altos y complejos), dentro del mismo ambiente o

área de trabajo de la organización (Chiavenato, 2009, p.56).

- ✓ Las vacantes son cubiertas por los empleados que actualmente laboran en la organización.
- ✓ Se prefiere a los empleados cercanos o internos.
- ✓ Se permite la transferencia o promoción hacia las nuevas oportunidades.
- ✓ Los colaboradores reciben una gama de oportunidades por parte de la organización.

2.2.1.5. Ventajas del reclutamiento interno

El reclutamiento interno consta de las ventajas que a continuación detallaremos:

- ✓ Se tiene un mayor provecho del potencial del individuo, propio de la organización.
- ✓ Se logra motivar el desarrollo o crecimiento profesional de los actuales colaboradores.
- ✓ Se incentiva y fideliza la estabilidad de los trabajadores.
- ✓ Se convierte en una situación ideal estable y de escasos cambios dentro del contexto organizacional.
- ✓ No se necesita la geocalización organizacional de los colaboradores nuevos.
- ✓ Probabilidades de una mejor selección, debido a que los candidatos son conocidos.
- ✓ El costo financiero de reclutamiento es menor.

2.2.1.6. Desventajas del reclutamiento interno

El reclutamiento interno tiene desventajas, las que se detallan a continuación:

- ✓ Puede ocasionar el bloqueo de nuevas ideas experiencias y expectativas.
- ✓ Provocaría que se genere una rutina.
- ✓ Mantiene el patrimonio humano de forma inalterable.
- ✓ Es considerada como ideal para las empresas mecanicistas y burocráticas.
- ✓ Preserva y mantiene la cultura propia de la organización.
- ✓ Opera bajo un sistema cerrado y continuo con características de reciclaje.

En el reclutamiento interno, cuando hay una vacante, lo que la entidad trata de hacer es la reubicación del personal, algunos pueden lograr ser ascendidos (esto es un movimiento vertical) y otros son transferidos (esto es un movimiento horizontal) o transferidos con promoción (esto es un movimiento diagonal) (Idalberto, 2010, p.23).

2.2.1.7. Reclutamiento externo

A diferencia del reclutamiento interno aquí se actúa directamente con MRH, por lo tanto, los candidatos para las ofertas laborales se encuentran fuera de la organización, que son sometidos a evaluaciones, el proceso de reclutamiento de debe realizar con precisión y eficacia para alcanzar y atraer al candidato que estamos buscando. Esto de da cuando hay una vacante que debe ser cubierto por una persona extraña, y que cuenta con las características que la empresa solicita (Chiavenato, 2009, p.37).

- ✓ Las oportunidades de los puestos de trabajo son cubiertas por candidatos externos.

- ✓ Se prefiere a los candidatos externos.
- ✓ Existe la exigencia de reclutar en el exterior para completar las vacantes.
- ✓ Claramente se percibe que los organismos ofrecen las oportunidades a potenciales candidatos externos.

2.2.1.8. Principales técnicas de reclutamiento externo

Todo proceso que implica reclutamiento empieza en tanto el postulante presenta una su Curriculum vitae o una solicitud de empleo ante la organización. Siendo la solicitud un formato que recaba información personal, estudios académicos, experiencia profesional, conocimientos probados, teléfono y dirección de contacto. Hay facilidades de encontrar esta solicitud en el internet, solo debes ingresar tus datos solicitados. Las organizaciones exitosas suelen tener las puertas abiertas para recepción AR a los candidatos externos aun cuando no existan oportunidades laborales vigentes.

El reclutamiento tiene que ser considerado como una actividad permanente y continua. El currículum vitae (CV) es una herramienta relevante para el reclutamiento externo en donde se recopila una gama de datos personales de interés institucional al momento de reclutar personal, estas se presentan en secciones: información personal (nombre, dirección, edad, teléfono), los objetivos personales o profesional (posición laboral opuesto al que aspira), la formación académica (estudios que se han cursado), experiencia (empresas con las que ha laborado previamente o aún sigue trabajando) y habilidades profesionales (puntos fuertes y competencias personales)

- a) **Archivos con candidatos que espontáneamente se presentan o que son derivados de otros convocatorias de reclutamientos:** Son aquellos candidatos que suelen presentarse espontáneamente que en anteriores oportunidades no fueron considerados. Se suele

tener su currículum archivado en la dependencia de la oficina de personal (Chiavenato, 2010, p.39).

- b) **Presentación y anuncio de los candidatos por parte de los directivos de la Empresa:** se tiene como objetivo reclutar personal, es de costo bajo, pero con un rendimiento alto y un índice bajo de tiempo. La disposición y presentación de los candidatos patrocinado por los directivos suele reforzar la organización considerada informal y con ello proporciona medios de colaboración mutua con la conocida organización formal (Chiavenato, 2010, p.39).
- c) **Carteles o avisos en la puerta de la Empresa:** es identificado como un sistema de costo bajo, pero con capacidad de rendimiento o eficacia que depende de factores tales como la geolocalización de la organización o empresa, la cercanía hacia los lugares de alto concurrencia de personas que permita la visualización de los anuncios y carteles, así como una facilidad de acceso. Suele ser empleado para la captación de colaboradores de bajo nivel (Chiavenato, 2010, p.39).

2.2.1.9. Ventajas y desventajas del reclutamiento externo

Este tipo de reclutamiento tiene sus ventajas y desventajas las cuales se detallarán a continuación:

VENTAJAS

- ✓ Permite el ingreso de sangre nueva para la organización con habilidades talentos i expectativas por parte de los reclutados.
- ✓ Potencia el enriquecimiento del recurso humano en razón de los aportes con sus talentos y sus habilidades.
- ✓ Se incrementa el capital intelectual por la incursión de nuevas destrezas y conocimientos.
- ✓ Se logra la renovación de la cultura organizacional enriqueciendo la

con renovadas aspiraciones.

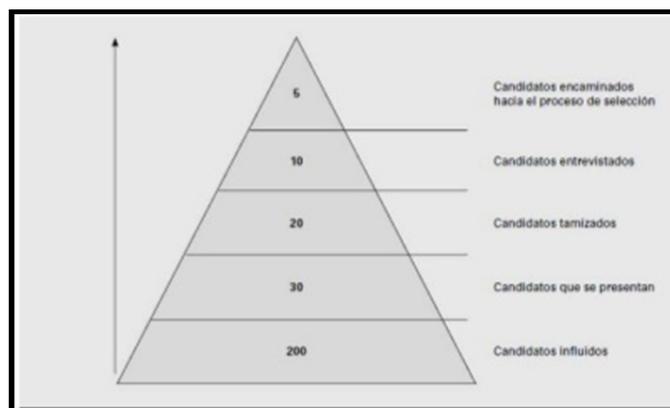
- ✓ Se potencia la interacción en la organización con el MRH.
- ✓ Suele ser apropiada para potenciar el capital intelectual intensa y rápidamente.

DESVENTAJAS

- ✓ Desmotiva a los colaboradores activos de la organización.
- ✓ Se minimiza la fidelización de los colaboradores actuales ya que perciben que se brinda mejores oportunidades a extraños.
- ✓ Suelen incrementarse los costos de operación debido a la necesaria aplicación de técnicas de selección de candidatos externas.
- ✓ Se hace necesaria la socialización en toda la organización para involucrar a los nuevos trabajadores.
- ✓ Suele ser más oneroso costoso e inseguro con respecto al reclutamiento interno.

Figura 1.

La pirámide selectiva del reclutamiento



FUENTE: Bibliografía (Idalberto Chiavenato), pág. 127.

2.2.1.10. Mercado de trabajo

Se entiende por mercado al espacio en donde se llevan a cabo las transacciones y relaciones interpersonales. También llamado el espacio de transacciones, se interactúa entre aquellos que ofrecen un servicio o producto con aquellos que los demandan. El procedimiento de la oferta y la demanda es la principal particularidad del mercado, es decir que el mercado laboral se conforma por la oferta de las oportunidades de empleo ofrecidas por las organizaciones. Toda oportunidad de trabajo cumple con la dinámica del proceso y está sujeto a cambios continuos (Chiavenato, 2009, p.45).

2.2.1.11. Mercado de trabajo y sus restricciones

La oferta en el mercado laboral suele estar sujeta a restricciones y regulaciones. La convivencia entre el mercado de trabajo y el cumplimiento de las reglas o leyes laborales no suelen ser pacíficas. Por otro lado aparecen fuerzas que buscan reforzar y aumentar las restricciones que la regulación laboral impone con el objetivo de lograr una sociedad solidaria. Asimismo, se suele tener fuerzas en el mercado que operen solo dejando la iniciativa privada conforme una sociedad próspera por ese lado existe diversas críticas a las leyes o regulaciones laborales que impiden generar empleo por el motivo de que ocasionan sobrecostos para la empresa. (Chiavenato I. 2009)

2.2.1.12. Mercado de trabajo en oferta

Está compuesto por las siguientes características

- ✓ Mayor inversión en reclutamiento para la atracción de candidatos.
- ✓ Criterios de selección de personal flexibles y no rigurosos.
- ✓ Inversión que permita el entrenamiento adecuado de los candidatos para compensar sus deficiencias.
- ✓ Salarios estimulantes que atraigan candidatos.

- ✓ Retención de trabajadores por medio de prestaciones sociales.
- ✓ Se resalta la importancia del reclutamiento interno como una política de fidelización de los trabajadores actuales que permita dinamizar sus líneas de carrera.

2.2.1.13. Mercado de trabajo en demanda

Así mismo el mercado de trabajo en demanda está compuesto por las siguientes características:

- ✓ Poca o escasa inversión en el reclutamiento por la alta oferta de candidatos.
- ✓ Escasa inversión en entrenamiento.
- ✓ Bajas ofertas salariales.
- ✓ Escasas prestaciones sociales.
- ✓ Reemplazo de trabajadores clásicos por aquellos mejor calificados, empleando el reclutamiento externo que permita una mayor competitividad (Chiavenato, 2009, p.46).

Figura 2.

Efecto del mercado laboral sobre los candidatos

Oferta de mercado de trabajo	Demanda de mercado de trabajo
Exceso de vacantes y oportunidades de empleo en el mercado de trabajo	Escasez de vacantes y oportunidades de empleo en el mercado de trabajo
Los candidatos escogen y seleccionan las organizaciones que ofrecen las mejores oportunidades, salarios y beneficios	Los candidatos compiten entre sí por las escasas vacantes presentando propuestas salariales más bajas o postulándose a puestos inferiores a los que puedan desempeñar
Las personas se predisponen a abandonar sus empleos actuales y probar mejores oportunidades en otras organizaciones, aumentando así la rotación de personal	Las personas procuran asirse a sus empleos por temor a perderlos
Los empleados se sienten dueños de la situación y exigen mejores salarios y beneficios, se vuelven más indisciplinados y se ausentan más o llegan tarde a trabajar	Los empleados tienden a evitar las confrontaciones en su organización y las posibles separaciones y procuran no faltar ni atrasarse

Fuente: Bibliografía (Idalberto Chiavenato), (Chiavenato, 2009, p.108).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática refiere que en diciembre del año 2017 a Febrero de 2018, reporta que en los 2 primeros meses fueron creados 421 700 empleos esto es 16,6 millones de la población activa o empleada en el país (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017, p.34).

Asimismo, evaluado según regiones, con un periodo trimestral, la población activa u ocupada tuvo un crecimiento en la Costa en un 3,4% (298600 individuos), especialmente en la Costa Sur con un 24,8% (78500 individuos). La población con empleo en la Costa Norte se incrementó en un 2,7% (60300) y en la Costa Centro el incremento se dio en un 2,6% (159800 personas) (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017, p.34).

En la Sierra la tasa de empleo se incrementó en un 1,4% (75900 individuos) resaltando la Sierra Norte con un 14% (106500 individuos). En la Sierra Centro la tasa decreció en -0,9% (17900 individuos), igualmente en la Sierra Sur, la tasa decreció en -0,5% (12600 individuos). En la Selva peruana la tasa de empleo se incrementó en un 2,3% (4200 individuos) (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017, p.34).

Por otro lado, con respecto a la oferta de empleos según el tamaño de la empresa, a escala nacional se incrementó en las unidades económicas pequeñas que consideran de 1 a 10 trabajadores en un 7,7%, que es equivalente a 869900 individuos; por otro lado, en las empresas que consideran de 11 a 50 trabajadores se incrementó la tasa en un 8,3% (100700 individuos), igualmente en las empresas que consideran de 51 y más trabajadores en un 8,8% (321900 individuos) (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017, p.34).

En el trimestre que corresponde desde diciembre del año 2017 a febrero del año 2018 la tasa de desempleo nacional se dio en un 5% lo cual equivale a 873600 individuos que buscaban un empleo.

En el período correspondiente a marzo 2017 hasta febrero 2018 el

INEI reporta que en el área urbana el empleo se tuvo un crecimiento de 0,8% lo que equivale a 64400 individuos que mejoraron su actividad económica. Por otro lado, se encontró que la población subempleada tuvo un incremento de 6,7% esto es el equivalente a 314800 individuos debido principalmente al incremento de los ingresos por su empleo (7.8%) mientras que Por otro lado se dio un decrecimiento de la población subempleada por carencia de horas de trabajo (-5%). Asimismo, se evidenció que, en el período estudiado, el ingreso mensual promedio dentro del área urbana nacional se encontró en 1534,7 soles esto equivale a USD\$ 475, es decir hubo un incremento de 2,3% con respecto al período comprendido entre marzo del año 2016 a febrero del año 2017. Finalmente se evidencia que el ingreso promedio de las féminas decreció en un 3,8% así como decreció el ingreso de los hombres en un 1,3%. Se encontró que las mujeres, considerando el promedio, ganan el 66,7% de lo que perciben los hombres (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017, p.34).

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA)

Dentro de los componentes de la población económicamente activa encontramos una población que está involucrada o se desempeña en la producción de bienes económicos o se dedica a las prestaciones de algún servicio de interés (población ocupada). Esta población se incorpora en el mercado de dos formas en el mercado laboral como: trabajador renumerado dependiente, y el otro como trabajador por su propia cuenta o independiente. Los trabajadores independientes están condicionados por la cantidad de demanda que la población tiene por los bienes y servicios que ofrecen. esto contrasta con lo que vive un asalariado, de quien su servicio laboral es requerido de manera necesaria y directa. pero de cualquier modo tanto el trabajador independiente como el asalariado están participando en un espacio que ha sido configurado por demandantes y oferentes de servicios laborales.

Figura 3.
Población Económicamente Activa Ámbito Geográfico

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2007-2016										
(Miles de personas)										
Ámbito geográfico	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total	14 907.2	15 156.8	15 451.3	15 738.1	15 948.8	16 143.1	16 326.5	16 396.4	16 498.4	16 903.7
Área de residencia										
Urbana	10 688.0	10 961.3	11 241.7	11 591.1	11 852.8	12 115.1	12 345.2	12 436.4	12 584.1	13 066.1
Rural	4 219.2	4 195.6	4 209.7	4 147.0	4 096.0	4 028.0	3 981.3	3 960.0	3 914.3	3 837.6
Región natural										
Costa	8 013.1	8 140.1	8 339.8	8 550.6	8 639.1	8 854.0	8 889.0	8 888.9	8 984.1	9 331.7
Sierra	4 960.3	5 074.0	5 147.1	5 178.5	5 255.9	5 214.8	5 346.4	5 388.2	5 423.0	5 420.8
Selva	1 933.8	1 942.7	1 964.5	2 009.0	2 053.8	2 074.3	2 091.1	2 119.2	2 091.3	2 151.2
Departamento										
Cajamarca	811.9	842.7	832.7	814.6	819.9	778.4	814.2	815.1	823.3	846.9
Callao	476.3	480.2	496.0	506.6	517.5	521.4	526.1	535.9	538.1	562.5
Cusco	677.0	712.1	731.6	711.5	736.1	749.1	760.3	757.4	765.9	761.6
Huancavelica	229.7	232.2	237.1	234.9	248.3	254.4	254.8	262.7	257.4	262.0
Huánuco	415.3	423.8	433.1	437.9	441.2	444.9	452.5	459.7	468.8	463.1
Ica	363.5	376.9	388.8	395.2	405.9	415.5	418.1	417.6	400.9	421.2
Junín	635.4	669.8	668.2	688.4	699.7	695.2	695.9	707.5	719.6	735.2
La Libertad	830.2	837.0	902.9	925.0	909.0	947.9	942.7	954.5	952.6	978.2
Lambayeque	605.5	610.4	632.1	638.1	633.8	636.1	647.9	630.6	635.7	653.7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

RESEÑA HISTÓRICA

Se podría mencionar que, desde la época sedentaria del hombre, se vieron obligados a reunirse con los demás para cumplir con los propósitos comunes de supervivencia de la humanidad, tales como conseguir alimento, refugio, protección, etc. De allí que nace la necesidad de contar con alguien que los guiara, llamados también jefes quienes tenían la labor de guiar los esfuerzos y administrar las actividades de sus compañeros. La gestión de talento humano aparece recientemente debido a la revolución industrial, en donde se visibiliza la presencia de los capataces en las fábricas (jefe de personal) (Ibáñez, 2015, p.35).

La gestión del talento humano se ubica en un nivel bastante susceptible a la mentalidad predominante en los organismos. Es situacional y contingente ya que está en función de aspectos tales como: cultura de la organización, características propias del contexto ambiental, el negocio o área de trabajo en el que se desenvuelve la empresa u organización, la estructura organizacional, los procesos internos, la tecnología que emplea y por supuesto una gama infinita de variables relevantes. (Chiavenato, 2009, p.34).

2.2.1.14. Progreso y desarrollo de la gestión del talento humano

El pensamiento contemporáneo administrativo representa el proceso histórico que fue iniciado por la misma humanidad. Durante la Revolución Industrial nace la necesidad de la administración que a la vez da inicio al desarrollo social en todo el mundo. Entonces no podemos decir que su necesidad fue espontánea, sino que tuvo un proceso, por lo cual no podemos precisar cuándo se dio inicio al uso de las técnicas, pero de lo que si estamos seguros es de la importancia que tiene para el flote de una organización.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN CHINA

El filósofo Confucio resume la filosofía de la administración de la antigua china en cuanto a las reglas de administración pública, en las que señala, en lo que concierne a la gestión del talento humano que debe tenerse cuidado en seleccionar funcionarios formados con valores, los más idóneos son aquellos: capaces, desinteresados y honrados. Confucio, al referirse sobre este tema, advirtió sobre la necesidad de no incluir de ninguna manera al favoritismo y el partidatismo dentro de la administración pública.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FRANCIA

En el siglo XVII, Francia es considerado como uno de los países iniciadores en la implementación de la tecnificación de un sistema que gestiona la administración pública. En el siglo XVII fue aplicado el

reclutamiento y el proceso de la selección de personal. En esa época, se instituyó el concurso para el cargo de doctor en la Facultad de artes de la Universidad de París. todos los funcionarios franceses pertenecían o debían pertenecer a cuerpos con uno o más grados de estudios y serían clasificados de acuerdo con las categorías por el nivel de reclutamiento (Ibáñez, 2015, p.45).

2.2.1.15. Contexto de la administración de recursos humanos

Son las organizaciones y las personas que conforman la administración de los recursos humanos (RH). La mayor parte de su vida las personas la pasan trabajando para las organizaciones, tanto las personas como las instituciones dependen de estos grandes esfuerzos; por parte de las personas, el dedicar una buena cantidad del tiempo de sus vidas aportan para su subsistencia y éxito personal, En tanto las instituciones dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Concluimos que el trabajo requiere de esfuerzos. Pretender que las personas no se relacionan con su entorno laboral es muy difícil, es prácticamente imposible, debido al protagonismo entre los individuos. es así que los individuos tienen una relación de dependencia con las organizaciones a la que están adscritas para lograr sus objetivos personales e individuales. existe una mayor probabilidad del desarrollo profesional y personal, así como de tener éxito mientras el individuo crece dentro de su organización. En contraparte, la organización también tiene una dependencia irremediamente directa de los individuos para que puedan operar y cumplir la tarea de la producción de bienes y servicios, así como para atender a sus clientes externos. Asimismo, son importantes los individuos que participan en la organización para que las organizaciones alcancen sus objetivos estratégicos y globales. No sería posible la existencia de las organizaciones sin los individuos o colaboradores que le dan vida, energía, racionalidad, creatividad, inteligencia y dinamismo. Es decir, existe una dependencia mutua.

Las organizaciones tienen la característica de ser heterogéneas, puede que se trate de comercios, industrias, financieras bancos, hospitales, universidades, prestadores de servicios tiendas, etc. Se tiene empresas pequeñas medianas o gran en cuánto a su tamaño se refiere, Asimismo pueden ser privadas o públicas respecto a su propiedad. (Chiavenato, 2009, p.45).

ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA ADMINISTRACIÓN MODERNA DE RECURSOS HUMANOS

- ✚ Los individuos son dotados de una personalidad inherente y propia, resaltándose entre ellos profundas diferencias. Cada uno de ellos posee un historial particular y personal con diferencias de conocimientos competencias y habilidades, los cuales son relevantes para una adecuada gestión de todos los recursos de la empresa u organización.
- ✚ Los individuos activan los recursos organizacionales, son aquellos que potencian a la organización, tienen la capacidad de dotar del talento humano que requiere la organización para su renovación constante y mantenerse competitivos en un mundo desafiante.
- ✚ Las personas o individuos son literalmente los socios que pertenecen a la organización, ya que son capaces de conducir la al éxito y a la excelencia. Los individuos, invierten esfuerzo compromiso dedicación responsabilidad y riesgos de manera permanente, con la esperanza de un retorno recíproco por esas inversiones, expresado en salarios e incentivos económicos, desarrollo de carrera y crecimiento profesional.
- ✚ Los individuos que colaboran con la organización, es decir el capital humano, se constituyen como el principal de los activos de la empresa, ya que forma parte del desarrollo de la misma, brindando inteligencia al negocio, así como el aporte de sus competencias más esenciales con el propósito del éxito de la empresa u organización (Chiavenato, 2009, p.56).

OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Es relevante entender que los individuos representan el principal acto que la organización posee, esa es una de las razones por las que las organizaciones ahora son más conscientes por sus trabajadores para brindarles una mayor y mejor atención. Los colaboradores contribuyen con el incremento de la efectividad de la organización:

- ✓ Ayudándole a cumplir su misión y a conseguir sus objetivos.
- ✓ Convirtiendo competitiva a la empresa u organización.
- ✓ Suministrándole individuos bien capacitados.
- ✓ Aumentando el autoaprendizaje y la satisfacción laboral.
- ✓ Administrando e impulsando el cambio.
- ✓ Manteniendo ética y un trabajo en equipo.
- ✓ Construyendo una mejor empresa. (Chiavenato, 2009, p.58).

Administrador de recursos humanos

En su centro de labores, todo administrador, ya sea gerente, director, supervisor o jefe, cumple cuatro roles administrativos principales, que se constituye dentro del proceso de la gestión empresarial: planear, organizar, dirigir y controlar. Chiavenato (2009) afirma:

“La gestión de los recursos humanos tiene como fin ser un apoyo para que el administrador cumpla todas las funciones, ya que el trabajo no se realiza solo, si no con la participación de individuos, que conforman el equipo de trabajo, junto al equipo de subordinados, con quién es el administrador cumple las tareas definidas y logra el cumplimiento de las metas y objetivos” (p.57).

En tal sentido, la gestión de Recursos Humanos está referida a todas las políticas y las buenas prácticas administrativas u operativas

para la adecuada gestión del trabajo de los individuos:

- a. Integración de nuevos talentos para la organización.
- b. Socialización y orientación de los nuevos talentos para su integración a una cultura participativa, con características acogedoras y de emprendimiento.
- c. Diseño del trabajo ya sea de manera individual o en equipo, con el propósito de hacerlo agradable, motivador y significativo.
- d. Recompensa a los talentos que se destacan, siendo este incentivo un refuerzo positivo, para reconocer el excelente desempeño y el cumplimiento de los resultados.
- e. Evaluación y mejora continua del desempeño humano.
- f. Comunicación y transmisión de conocimientos, con el propósito de conseguir una retroalimentación intensa.
- g. Formación y desarrollo de talentos que permita la creación y consolidación de una organización de aprendizaje.
- h. Ofrecimiento de excelentes condiciones laborales y mejora de la calidad de vida.
- i. Mantenimiento de relaciones humanas excelentes con los talentos que se destacan, incluido los sindicatos y la comunidad propiamente dicha.
- j. Aumento de la competitividad de los talentos para el incremento y desarrollo del capital humano organizacional.

2.2.1.16. Administración del personal

La administración del personal es considerada como una especialidad en la Administración de Empresas, además se le reconoce que opera en un área interdisciplinaria, teniendo como objeto de estudio a las personas o individuos vinculados de manera directa o indirecta a

la organización o un conjunto de ellas. Pretende la coherencia cultural dentro de su dimensión laboral. Entonces, existe una relación directa entre la unidad de pensamiento que identifica a los trabajadores en una organización con el consumidor o cliente final, se tiene una guía de acción que se desarrolla en las siguientes tres esferas:

- ✚ Está referido a las contribuciones y actos, en función al modo de pensar que tienen los jefes de una organización, en todos sus niveles y categorías, esto involucra la participación desde el presidente o cabeza principal de la organización hasta el más modesto supervisor o jefe de equipo. Se busca aclarar y reforzar los principios valores y conceptos inherentes a la organización.
- ✚ Pretende la formación reforma o reforzamiento, en otras palabras, elevar la calidad moral de los operarios que reciben las órdenes superiores, en cada uno de los niveles. Busca la homologación plena de la concepción de la cultura empresarial que tienen aquellos que dirigen la organización, desde el aspecto ético ideológico, que comprende los principios valores y conceptos de la organización, hasta incluso los aportes y comportamiento del personal, en lo que concierne a la creación de riqueza, iniciativas de técnicas y propuestas que surgen dentro de la organización para la mejora del proceso productivo, así como de la calidad del producto y la prestación del servicio.
- ✚ Su propósito es que las 2 esferas anteriores interactúen entre sí, dirigida por aquellos que integran o pertenecen al área de personal. Su función principal es la gestión de la cultura de la organización, es decir debe lograr que se estructure el pensamiento guía y compartirlo con todas las personas o individuos involucrados en la organización, ya sea que estos tengan un contrato directo o indirecta. Por tal razón, desarrolla sus funciones, entre las que se cuenta las siguientes: planificación de la estrategia, diseño y ejecución de programas, establecimiento de los controles de gestión, determinación de los estándares, diseño de las líneas de

carrera del personal, construcción y evaluación de los indicadores de medición del valor agregado que tienen los empleados, por último, canalización del flujo informativo que facilite el conocimiento y preparación del clima y ambiente laboral de manera integrada, que consiga el cumplimiento de los objetivos establecidos y se constituya como el gran comunicador, con la competencia de capacitar de manera excelente a todo integrante de la organización (Farland, 1989, p.56).

2.2.1.17. CONCEPTO DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

En tanto que vivimos en un mundo globalizado, la sociedad experimenta constantes cambios, enfrentándose a diferentes desafíos cotidianos, ya puedes ser: sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros, esto conlleva a que las organizaciones tomen medidas inmediatas ya sean de cambio o actualización frente a la realidad en que se suscitan los acontecimientos. En el campo de la administración del personal, esto se identifica de manera clara al cumplir su propósito principal que tiene que ver con la utilización efectiva de todos los recursos en toda la organización. La administración de personal tiene diferentes enfoques, ocasionando muchas veces una confusión, entre dichos enfoques se distinguen los siguientes:

- ✓ Gestión de los recursos humanos.
- ✓ Administración del personal.
- ✓ Relaciones humanas laborales.
- ✓ Relaciones laborales.
- ✓ Relaciones industriales.

2.2.1.18. Objetivo de la administración del personal

Los recursos humanos de una organización lo constituyen todos los individuos de todos los niveles sin tomar importancia a las funciones

sobre las cuales tienen responsabilidad es así que una organización puede tener la característica de ser una pequeña empresa hasta incluso una gran empresa.

2.2.1.19. Proceso para recompensar a las personas

Las organizaciones que crecen y por lo tanto sobreviven son las que tienen la característica de ser exitosa. Para crecer se requieren recursos que ejecuten las operaciones, aumenten el capital, de la mano de la tecnología y las actividades de apoyo. El crecimiento provoca que aumenten las personas, generando la necesidad de aplicar conocimiento, destrezas y habilidades, que mantienen la competitividad de las organizaciones, garantizando que el uso de los materiales tecnológicos y financieros sean de forma eficiente y eficaz, y que los individuos representa esa competitividad que mantenga y promueva el éxito de la organización, es decir constituye la responsabilidad primordial de la organización, teniendo como principal ventaja su competitividad en un mundo inestable cambiante globalizado y extremadamente competitivo (Chiavenato, 2002, p.67).

Las personas que trabajan demuestran mayor interés en el desarrollo de sus funciones logrando las expectativas y resultados trazados por la organización, los trabajadores están dispuestos a dar lo mejor de sí, cuando estas son motivadas por parte de la organización con algún tipo de beneficio moderado o significativo fruto de su esfuerzo y dedicación. Es decir, el compromiso individual que se asume en el trabajo organizacional va a depender del grado de reciprocidad que perciban los individuos. Al grado que el trabajo produzca los resultados esperados, mayor entonces será el compromiso individual. Es así que es muy importante desarrollar políticas de recompensa que sean capaces de incrementar el compromiso individual que tienen las personas en una organización. Las recompensas en una organización, expresadas por ejemplo en pagos, promociones y algún otro beneficio, se constituyen en incentivos poderosos que logran mejorar el desempeño y la satisfacción del empleado. Esa es la razón por la que

los expertos el desarrollo organizacional siempre se preocupan por diseñar e implementar dichos sistemas, los cuales tienen probados resultados, que beneficia directa e indirectamente a toda la organización, convirtiéndose en un ciclo virtuoso deseable y sostenible en el tiempo por parte de los que lideran la organización (Chiavenato, 2002, p.68).

2.2.1.20. Efectos de las recompensas sobre los individuos y las organizaciones

se han desarrollado cuantiosas investigaciones al respecto de este tema punto considerando una perspectiva individual, teniendo en cuenta la calidad de vida laboral, todas las recompensas deben tener la característica de ser suficientes para lograr la satisfacción de las necesidades de todo el personal laboral. Si esto no se cumple, los colaboradores o empleados no se sentirá satisfechos ni contentos de pertenecer a la organización debido a que los empleados suelen comparar los sistemas de recompensas que reciben en su organización con los que recibirían en otras organizaciones. De igual modo, los empleados Angela que todas las recompensas sean distribuidas con equidad, ellos suelen comparar las recompensas que reciben con las que reciben los otros miembros o pares de la organización. Es así, que es muy importante que los sistemas de recompensa se diseñen conforme a las necesidades de los individuos o personal laboral. Por ejemplo, aquellos jóvenes empleados valoran mucho que dentro de su sistema de recompensas se halle incluida una recompensa relacionada a un seguro de vida que ella poseen los trabajadores más antiguos (Montufar Desarrollo Organizacional, 2004, p. 34).

Por lo general las políticas o sistemas de recompensa está orientadas a la mejora de cuatro puntos de la eficacia organización, que se detalla a continuación:

- ✓ Tienen al crear unidad en la organización.
- ✓ Tienen a influir en los trabajadores para que se comprometan con

su trabajo

- ✓ Logran la motivación del trabajador para ser más eficaces
- ✓ Tienden a reforzar la estructura organizacional que especifica la posición y roles de todos sus miembros

2.2.1.21. Prestaciones y servicios al personal

Montufar (2004) afirma que en diversos Países de Latinoamérica ya se están aplicando esquemas específicos relacionados a las recompensas llamados servicios y prestaciones para el personal, se tiene a los siguientes:

- a) Participación de utilidades.
- b) Prestaciones independientes de las áreas cotidianas.
- c) Servicios sociales.
- d) Servicios a los empleados.
- e) Prestaciones relacionadas con el horario laboral.
- f) Pólizas de seguros.

2.2.1.22. Proceso para retener al personal

A la fecha no se tienen técnicas que permitan retener al personal, esto se debe a que la organización está interesada en la búsqueda de un propio método, ajustado a sus necesidades particulares.

Por lo general, las organizaciones tienden a buscar la retención de su personal, el aumento del compromiso individual hacia la organización, para ello utiliza estratégicamente los beneficios, los que pueden entenderse como dinero entregado directa o indirectamente, la mejora del ambiente laboral y la mejora de la visión que posee los individuos y la que la comunidad posee sobre la organización. Para Jericó (2018), existe una manera que fortalece el compromiso individual

hacia la organización y reduce la rotación del personal y esta es a través del liderazgo, el cual se complementa con un adecuado clima laboral, el Fomento de la cultura y los valores organizacionales y un adecuado proceso de selección. Todos estos factores han sido denominados como facilitadores organizativos, los cuales cumplen el objetivo D satisfacer todas las motivaciones que poseen los profesionales, del mismo modo cumple el objetivo de integrar el talento de los individuos con la organización.

Un estudio realizado por APD en HayGroup, encontró que no es cierto que los facilitadores lleguen a motivar de la misma manera. Se identificó que entre los principales motivadores se tiene al clima laboral (6.9%), al liderazgo organizacional (6.6%) y por supuesto, la cultura organizacional (6.4%), a estos les siguen la retribución i estructura organizacional. (Jericó, 2008, p.45).

2.3. Definiciones conceptuales:

- 1) **Reclutamiento del personal:** se tiene que conceptualmente las organizaciones y los individuos siguen un proceso continuo de mutua atracción, es decir, se valen de un conjunto de procedimientos que orientan la atracción de potenciales candidatos capaces y calificados de ocupar un cargo dentro de una organización, para ello la organización se vale de un sistema de información que permite la oferta laboral al mercado de recursos humanos.
- 2) **Diagnóstico:** está referido a un inventario que considera todas las carencias o requerimientos de capacitación, las que tienen que ser satisfechas o atendidas. Estas carencias se ubican en diferentes tiempos: pasado presente o futuro (Chiavenato, 2009, p.45).
- 3) **Desarrollo gerencial:** está referido a una serie de acciones que permiten el desarrollo de competencias y habilidades administrativas, tales como el ser un líder, ser capaces de lograr motivar al personal, la administración de la gestión de personal y la conducción de equipos (Chiavenato, 2009, p.48).

- 4) Selección de personal:** se trata de un procedimiento que emplea una empresa u organización que permite la elección de los empleados idóneos para completar los puestos de trabajo ofertados. Busca conocer el medio ideal que permita el reclutamiento de los mejores candidatos.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general.

HG: El Reclutamiento del Personal se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano 2021.

Ho: El Reclutamiento del Personal no se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

HE1: reclutamiento interno se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – 2021.

HE2: El reclutamiento externo se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – 2021.

HE3: El mercado de trabajo se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Variable independiente:

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

2.5.2. Variable dependiente:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2.6. Operacionalización de variables (dimensiones e indicadores)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL (VI)	Reclutamiento Interno	Colaboradores actuales de la organización	¿Cree usted que en el HRHVM, ante una convocatoria recluta colaboradores actuales de la organización?
		Colaboradores internos preferidos	¿Usted cree que la entidad donde labora se recluta a colaboradores internos preferidos?
		Transferencia a nuevas oportunidades	¿Cree usted que el HRHVM antes de realizar un reclutamiento brinda facilidades al colaborador en cuanto a las transferencias de nuevas oportunidades?
	Reclutamiento externo	Oportunidad a candidatos del exterior	¿Cree usted que la entidad al hacer un reclutamiento brinda oportunidad a candidatos del exterior?
		Reclutamiento para llenar oportunidades	¿Cree usted que en la entidad se realice un reclutamiento de colaboradores para llevar nuevas oportunidades?
		Oportunidad a los candidatos externos	¿Usted cree que el HRHVM brinda oportunidad a los candidatos externos al momento de realizar el reclutamiento?
	Mercado de Trabajo	Tasa de actividad	¿Cree usted que la comisión responsable del reclutamiento tenga en cuenta la tasa de actividad a nivel de la región Huánuco?
		Tasa de empleo	¿Cree usted que sea de vital importancia que la comisión del reclutamiento de personal tenga en cuenta la tasa de empleo a nivel de la Región Huánuco?
		Tasa de desempleo	¿Cree usted que sea de importancia que la comisión del reclutamiento de personal tenga en cuenta la tasa de desempleo a nivel de la Región Hco?
		Proceso para recompensar al personal	¿Cree usted que la entidad realiza procesos para recompensar al personal cuando cumplen sus metas?

GESTION DEL TALENTO HUMANO (VD)	Administración de Personal	Proceso para retener al personal	¿Cree usted que la entidad realiza proceso para retener a los colaboradores?
		Proceso para monitorear al personal	¿Cree usted que en la entidad se realiza proceso para monitorear al personal?
	Capacitación	Desarrollar habilidades	¿En la entidad se realizan capacitaciones para desarrollar habilidades de los colaboradores?
		Desarrollar actitudes	¿En la entidad se realizan capacitaciones para desarrollar actitudes de los colaboradores?
		Desarrollar conceptos	¿En el Hospital HRHVM se realizan capacitaciones para desarrollar conceptos de los colaboradores?
	Higiene, seguridad y calidad de vida	Higiene laboral	¿El HRHVM cuenta con normas y procedimientos a la protección de la integridad física y mental del trabajador?
		Seguridad en el trabajo	¿El HRHVM brinda a los colaboradores seguridad en el trabajo?
		Calidad de vida en el trabajo	En la entidad donde labora brindan calidad de vida en el abajo?

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio es clasificado como tipo aplicado, porque tomó conocimientos y conceptos científicos pertenecientes a terceros que nutrieron la información del estudio, ya que la idea principal es que se identifique una relación directa con el tema de estudio. Bunge (1971) afirma que este tipo de investigación persigue el fin o propósito de brindar solución a problemas o situaciones concreta teniendo en cuenta la información que se proporciona sí.

3.1.1. Enfoque de la investigación

Hernández (2010) afirma que es todo estudio que utiliza la recogida de datos con la intención de probar la hipótesis de estudio, tomando como base la medición numérica, así como el análisis de los datos con la herramienta estadística para poder establecer modelos de conducta o comportamiento que lleven a probar las teorías. Esto se da debido a que el reclutamiento de personal analiza de qué forma repercute en la variable gestión del talento humano para poder conseguir los objetivos planteados por la organización buscando el beneficio que optimice al Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Se identifica que el enfoque que corresponde a este estudio es el cuantitativo, teniendo como característica la realización de un estudio que va desde lo general hacia lo particular, lo que lo identifica con el empleo del método deductivo.

3.1.2. Alcance o nivel

Según Sampieri, Fernández y Baptista (2014) afirman que la investigación descriptiva; Tiene como propósito la descripción de características, propiedades o perfiles de individuos, pero también de

comunidades objetos procesos o fenómenos que han sido sometidos a investigación para pronosticar un dato o hecho.

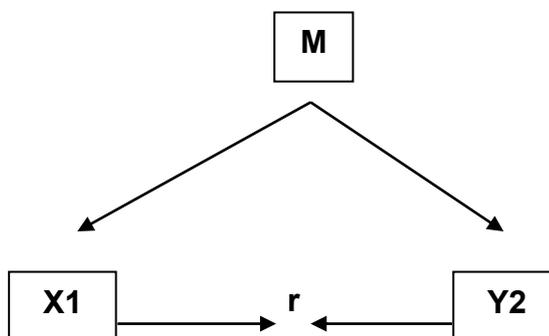
Correlacional: debido a que se identifica que su propósito es la evaluación de la relación existente entre dos o más variables conceptos o categorías dentro de un contexto particular.

3.1.3. Diseño de la investigación

Según Sampieri, Fernández y Baptista (2014) hace mención que el diseño del estudio es observacional, llamado también no experimental, debido a que se trata de un estudio que no manipula de manera deliberada a las variables, ya que sólo las observa, así como observan los fenómeno alrededor de ellos en su contexto natural.

En tal sentido, el presente estudio se constituye como uno que posee un diseño observacional o no experimental de corte transaccional.

Esquema



Leyenda

M	Muestra compuesta por colaboradores (CAS) de la parte administrativa del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano
O	Observación de las variables
X	Variable Independiente: Reclutamiento de personal
Y	Variable Dependiente: Gestión del talento Humano
r	Relación directa entre las Variables

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población.

Según el autor Kinnear (1998) afirma que la población está compuesta por un conjunto de elementos que han sido definidos previo a la selección de una muestra el elemento es definido como aquella unidad sobre la cual se tiene una necesidad de información.

En ese sentido, la población del presente trabajo de investigación está conformada por 82 colaboradores por modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), en la parte Administrativa del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano, según organigrama en el cuadro se detallara a continuación:

Tabla 1.

Número de oficinas y trabajadores administrativos existentes en el Hospital Regional Hermilio Valdizan

OFICINAS Y UNIDADES	NUMERO DE TRABAJADORES
DIRECCIÓN EJECUTIVA	3
OFIC. CONTROL INSTITUCIONAL	4
OFIC. EJECUTIVA DE ASESORÍA JURÍDICA	4
OFIC. EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN	4
UNIDAD DE PERSONAL	12
UNIDAD DE ECONOMÍA	10
UNIDAD DE LOGÍSTICA	8
UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL	3
UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES – MANT	5
UNIDAD DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA	6
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	3
UNIDAD DE SEGUROS	12
OFICINA EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	5
OFICINA EJECUTIVA DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD A	2
OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	3
TOTAL	82

Fuente: oficina de recursos humanos del Hospital Regional Hermilio Valdizan 2021

3.2.2. Muestra

Según Cuesta (2009) afirma que el muestreo no probabilístico es aquella técnica en la que la muestra es recogida utilizando un proceso que no otorga a todas las entidades de la población una igual oportunidad de ser elegida es un muestreo por conveniencia porque está disponible en el tiempo o período de.

En ese sentido, la muestra está conformado por la misma población que son 82 colaboradores por modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la parte administrativa del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano debido a que se trata de una población pequeña para hacer estudiada.

$$P = M$$

3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.3.1. Técnica

La encuesta: De acuerdo con el autor Barrera (2010) afirma que la encuesta como; “aquella técnica puesta en práctica que permite la recopilación de información (oral o escrita)” (p.44). La muestra fue considerada toda la población, de quienes se recopilaron la información de acuerdo con las preguntas que integran el cuestionario precodificado.

3.3.2. Instrumento

El cuestionario: Según el autor Barrera (2010) señala que un cuestionario es básicamente un instrumento de medición documental que tiene la finalidad de recolectar datos respecto a un tema particular de interés para el investigador” (p.45). es útil para la recopilación de información, que será organizada, procesada y analizada para llegar a tomar decisiones que optimicen a la organización.

3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

3.4.1. Técnica:

MÉTODO ESTADÍSTICO: Según el autor Obregón (2015) afirma que el método estadístico está referido a una secuencia de procesos o procedimientos que permiten el manejo de datos ya sean estos cuantitativos o cualitativos este manejo de datos tiene por finalidad que se comprueben los mismos en un determinado contexto.

3.4.2. Herramienta:

Se utilizó el IBM SPSS STATISTICS que es una potente herramienta estadística, que posee una amplia y flexible gama de posibilidades de análisis de datos, permite la organización procesamiento y análisis considerando grandes propiedades tabulares y gráficas, las que han sido integradas en un mismo sistema, con la finalidad de facilitar el análisis de los datos, permitiendo visualizar gráficamente los resultados este software es operado por medio de menús descriptivos y una cama de diálogos hay que hacerlaes posible la comunicación con el sistema mediante el uso de instrucciones los cuales están agrupados en módulos con este software es posible llegar a obtener información valiosa que permita interpretarse para tomar decisiones.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Selección y validación de instrumentos

4.1.1. El instrumento de investigación

El instrumento empleado en el estudio fue diseñado de acuerdo con el esquema de una encuesta que tuvo el propósito de conseguir información de las dimensiones y variables participantes: RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO – HUÁNUCO 2021. La formulación y elaboración del instrumento, consistió en desarrollar preguntas que fueron respondidos por los que formaron parte de la muestra de estudio. Y para que el instrumento de investigación sea válido y confiable, se acudió al proceso de prueba piloto y a expertos:

4.1.1.1. Validez del instrumento por expertos

Se obtuvo la validez del instrumento por medio del juicio de expertos, es decir de los profesionales con experiencia en la docencia y en la Investigación, que son reconocidos en las Universidades de la Región de Huánuco. Los expertos fueron de la idea de que los ítems o reactivos del instrumento y la evaluación del rendimiento respuesta a los objetivos del estudio, en tal sentido, cada uno de los instrumentos posee validez interna y de contenido, como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 2.*Opinión de expertos con su debido puntaje del instrumento*

EVALUADOR EXPERTO	GRADO ACADÉMICO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Puntaje
Mg. Lister Piundo Flores	Mtro. en Ciencias administrativas -con mención en Gestión Pública; Docente en la UDH	20,0
Dr. Walter Meneses Jara	Docente adscrito a la Universidad Nacional Hermilo Valdizán	18,0
Dr. Esio Ocaña Igarza	Dr. en Administración de la Educación, Jefe de la unidad de Investigación de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles	18,0
Promedio		18,67

Fuente: Resultados de la opinión de expertos – 2021.

Elaborado por: El Tesista

Se observa un valor medio del instrumento de investigación de 18.67 puntos. En tal sentido, los expertos afirmaron que el instrumento de estudio, son aceptables por el mismo hecho que se encuentra en el rango de excelencia entre los valores de un rango de 16 a 20 puntos; la cual se afirma que es aceptable o viable de realizar la propuesta de investigación con ayuda de los instrumentos.

4.1.1.1. Confiabilidad del instrumento

Para contrastar o verificar la confiabilidad del instrumento denominado encuesta, se tuvo como muestra piloto un grupo integrado por 20 colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizán, con similares rasgos o características a la muestra del estudio para poder recopilar información y con ella poder realizar la prueba piloto para poder determinar su confiabilidad de acuerdo con la escala de ALFA–CRONBACH, en tal sentido se presenta el siguiente cuadro:

Tabla 3.*Puntajes de acuerdo a las respuestas de los 20 servidores públicos*

Nº	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2						DIMENSIÓN 3					
	Reclutamiento interno					Reclutamiento externo						Mercado de trabajo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	4	3	2	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
2	4	4	3	2	2	4	3	1	4	3	4	3	2	3	1	3	3
3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	1
4	4	3	2	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
5	4	4	3	2	2	4	3	1	4	3	4	3	2	3	1	3	3
6	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	1
7	4	3	2	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
8	4	4	3	2	2	4	3	1	4	3	4	3	2	3	1	3	3
9	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	1
10	4	3	2	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
11	4	4	3	2	2	4	3	1	4	3	4	3	2	3	1	3	3
12	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	1
13	4	3	2	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
14	4	4	3	2	2	4	3	1	4	3	4	3	2	3	1	3	3
15	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	1
16	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	1	4
17	3	2	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
18	4	3	4	3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3

Fuente: Resultados en la Prueba Piloto 2021.

Elaborado por: la tesista

Los resultados que se obtuvieron a través del procesamiento de los datos que se observan en la tabla, con el programa SPSS 22.0, la cual se procedió a analizarlo para determinar la fiabilidad según el test Alfa de Cronbach, pretendiendo verificar o contrastar el grado de fiabilidad y evaluar la consistencia interna del instrumento empleado.

Formula

$$\alpha = \frac{N \bar{p}}{1 + \bar{p} (N - 1)}$$

Leyenda

N = cantidad de reactivos o ítems.

p = media o promedio de la correlación entre los reactivos o ítems.

α = coeficiente de fiabilidad o confiabilidad.

Incluyendo cada uno de los valores que se observan en la tabla 3 en la formula, se obtiene lo siguiente:

$\alpha = 0,856$

Tabla 4.

Criterio de interpretación según Alfa de Cronbach

Rangos de α	Magnitud
> 0,90	Excelente
0,80 - 0,89	Bueno
0,70 - 0,79	Aceptable
0,60 - 0,69	Cuestionable
0,50 - 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

Interpretación:

Se obtuvo un valor de 0,856 y de acuerdo con la tabla N° 4 se observa que está en el rango de bueno, en tal sentido este valor es superior al límite aceptable del coeficiente de fiabilidad (0.60) por ello, es posible calificar al instrumento como fiable, por esta razón, es posible aplicarlo al grupo de estudio.

4.2. Presentación de los resultados

4.2.1. Reclutamiento del personal

Tabla 5.

¿Cree usted que en el Hospital Hermilio Valdizan, ante una convocatoria recluta colaboradores actuales de la organización?

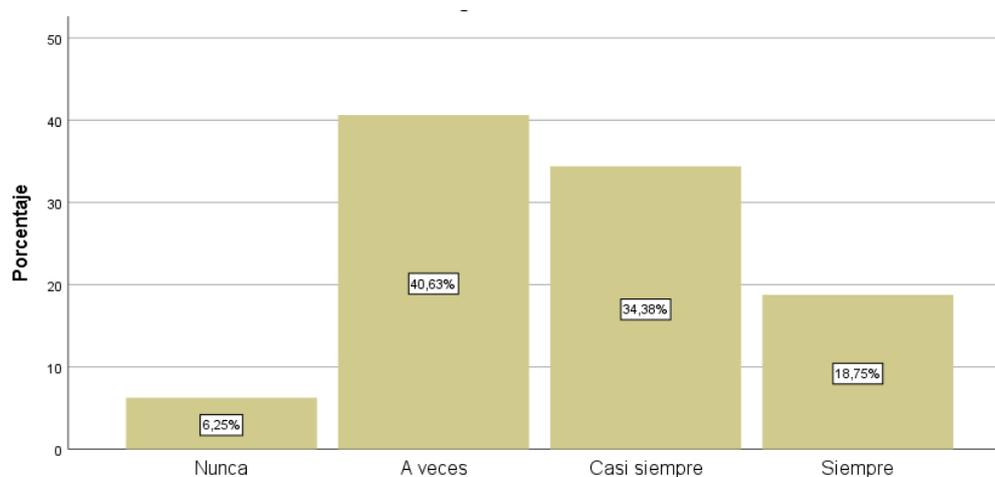
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,3	6,3	6,3
	A veces	13	40,6	40,6	46,9
	Casi siempre	11	34,4	34,4	81,3
	Siempre	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 4.

¿Cree usted que en el Hospital Hermilio Valdizan, ante una convocatoria recluta colaboradores actuales de la organización?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

De la tabla anterior observamos que el 40.63% de los que participaron en la encuesta, creen que el Hospital Hermilio Valdizan “a veces” reclutan colaboradores actuales en la organización, y el 6.25% afirma que “nunca”. Esto se debe a que la entidad en estudio incorpora constantemente nuevos colaboradores en la organización.

Tabla 6.

¿Usted cree que la entidad donde labora se recluta a colaboradores internos preferidos?

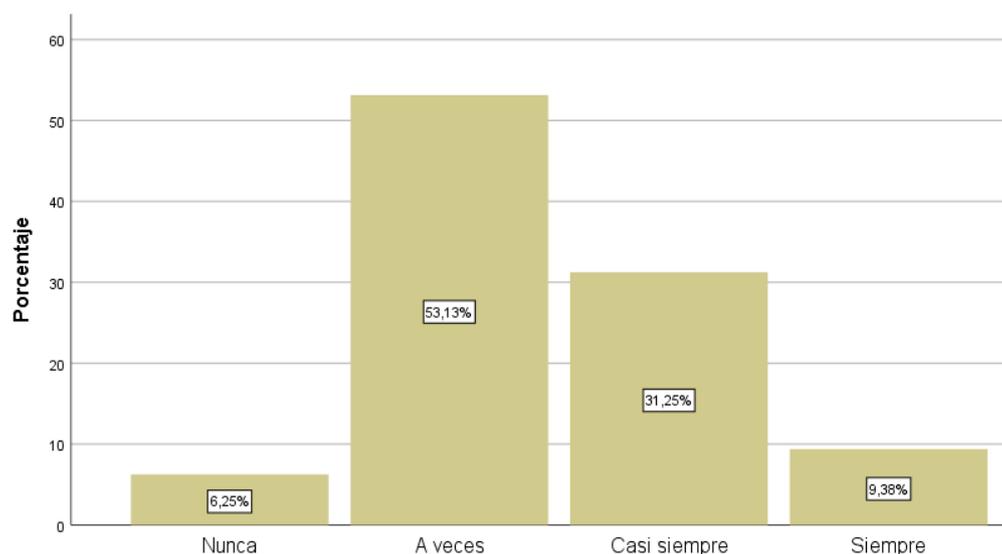
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,3	6,3	6,3
	A veces	17	53,1	53,1	59,4
	Casi siempre	10	31,3	31,3	90,6
	Siempre	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 5.

¿Usted cree que la entidad donde labora se recluta a colaboradores internos preferidos?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 53.13% manifestaron que “a veces” la Entidad Pública incurre en reclutar colaboradores preferidos, así mismo el 9.38% manifiesta que “siempre” la entidad está contratando personal preferido. Por lo que se pudo percibir que el Hospital Regional Hermilio Valdizan, está reclutando personal no por méritos estandarizados en base a la profesión y a la experiencia, sino a base de favores políticos e interés personales.

Tabla 7.

¿Cree usted que el Hospital Hermilio Valdizan, antes de realizar un reclutamiento brinda facilidades al colaborador en cuanto a las transferencias de nuevas oportunidades?

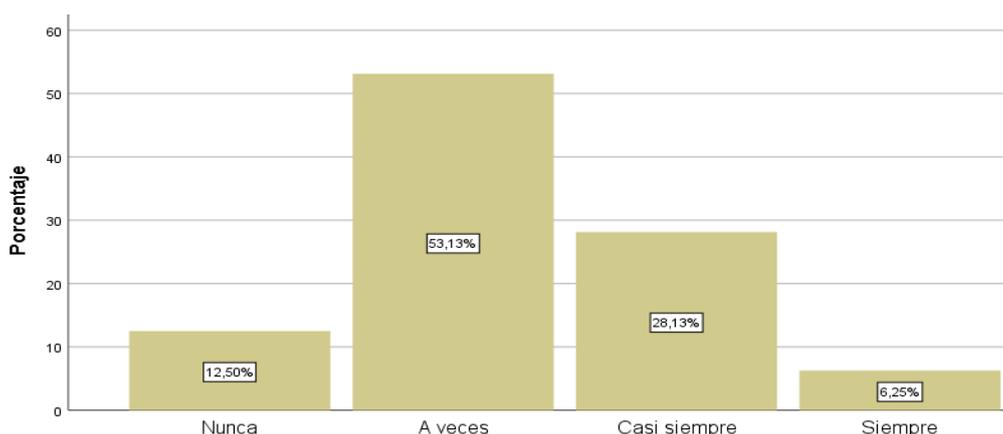
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,5	12,5	12,5
	A veces	17	53,1	53,1	65,6
	Casi siempre	9	28,1	28,1	93,8
	Siempre	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 6.

¿Cree usted que el Hospital Hermilio Valdizan, antes de realizar un reclutamiento brinda facilidades al colaborador en cuanto a las transferencias de nuevas oportunidades?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

Al respecto de las facilidades en cuanto a las transferencias de nuevas oportunidades que brinda el Hospital Hermilio Valdizan al colaborado, el 53.13% manifiesta que “a veces” la Entidad brinda estas oportunidades, mientras que el 6.25% confirma que “siempre” la entidad brinda facilidades al colaborador. Debido a que la entidad de alguna otra manera incentiva al trabajador a superarse en la institución.

Tabla 8.

¿Cree usted que la entidad al hacer un reclutamiento brinda oportunidad a candidatos del exterior?

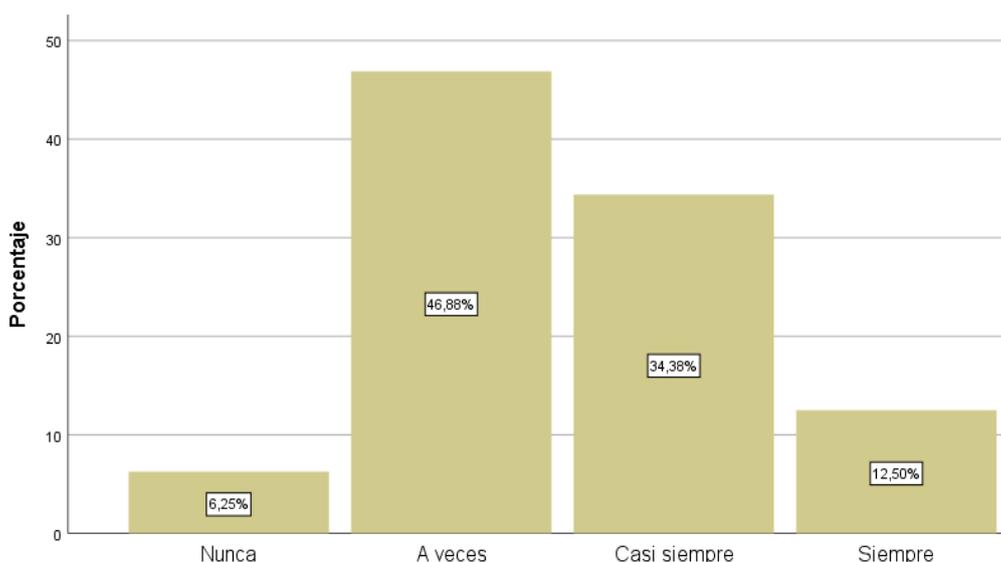
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,3	6,3	6,3
	A veces	15	46,9	46,9	53,1
	Casi siempre	11	34,4	34,4	87,5
	Siempre	4	12,5	12,5	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 7.

¿Cree usted que la entidad al hacer un reclutamiento brinda oportunidad a candidatos del exterior?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 46,88%, manifestaron que “a veces” la Entidad brinda oportunidad a candidatos del exterior cuando realiza el procedimiento de reclutamiento de personal, asimismo un 6,25% de los encuestados manifestaron que “nunca dan esta oportunidad a otros candidatos que se presentan. Esto es evidenciado por el motivo que las convocatorias son direccionadas a personas allegadas de la gestión actual.

Tabla 9.

¿Cree usted que en la entidad se realice un reclutamiento de colaboradores para llevar nuevas oportunidades?

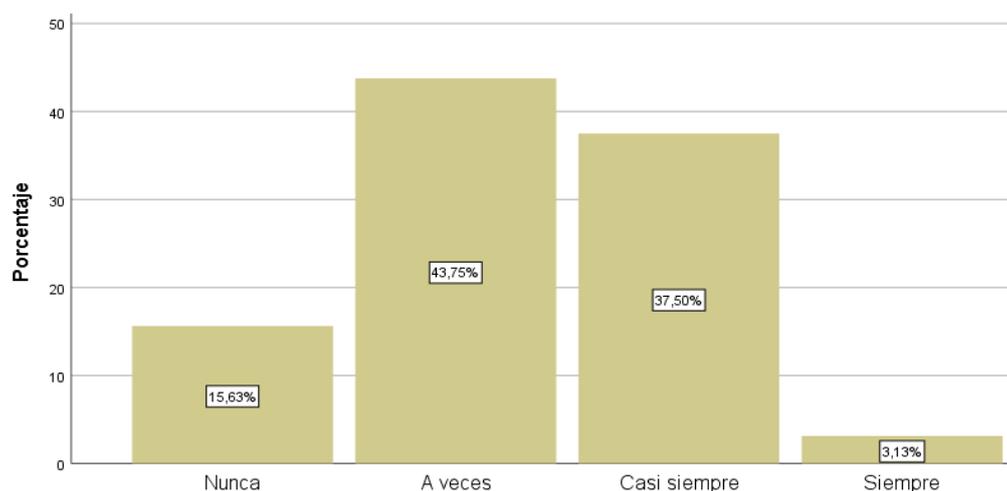
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	15,6	15,6	15,6
	A veces	14	43,8	43,8	59,4
	Casi siempre	12	37,5	37,5	96,9
	Siempre	1	3,1	3,1	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 8.

¿Cree usted que en la entidad se realice un reclutamiento de colaboradores para llevar nuevas oportunidades?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

Del 100% de la muestra de estudio, el 43.75% manifestaron que “a veces” la Entidad pública realiza un reclutamiento de colaboradores con la finalidad de dar nuevas oportunidades laborales, mientras que el 15.63% de la muestra confirmaron que “nunca” la entidad realiza el reclutamiento con esta finalidad. En ese sentido, la entidad no se está preocupando de manera responsable en dar oportunidades de desarrollo profesional e institucional.

Tabla 10.

¿Usted cree que el Hospital Hermilio Valdizan brinda oportunidad a los candidatos externos al momento de realizar el reclutamiento?

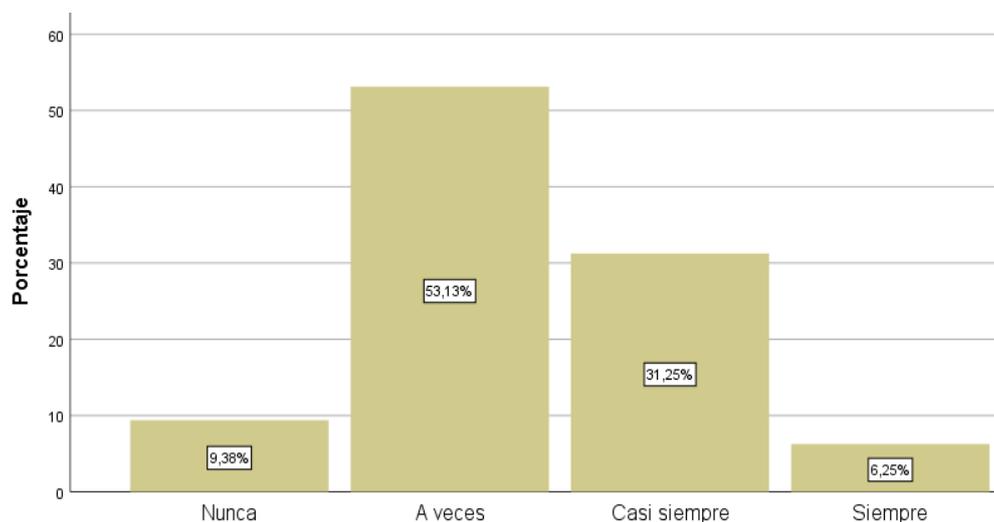
		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	9,4	9,4	9,4
	A veces	17	53,1	53,1	62,5
	Casi siempre	10	31,3	31,3	93,8
	Siempre	2	6,3	6,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 9.

¿Usted cree que el Hospital Hermilio Valdizan brinda oportunidad a los candidatos externos al momento de realizar el reclutamiento?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

El 53.13% de los que participaron en el estudio, del total de la muestra de estudio, manifestaron que “a veces” el Hospital Hermilio Valdizan brinda oportunidad a los candidatos externos al momento de realizar el reclutamiento, mientras que el 6.25% afirmaron que siempre la entidad brinda esta oportunidad. En tal sentido se deduce que la Entidad pública necesita tener más consideración en las personas externas que no que se presentan en las convocatorias.

Tabla 11.

¿Cree usted que la comisión responsable del reclutamiento tenga en cuenta la tasa de desempleo a nivel de la región Huánuco?

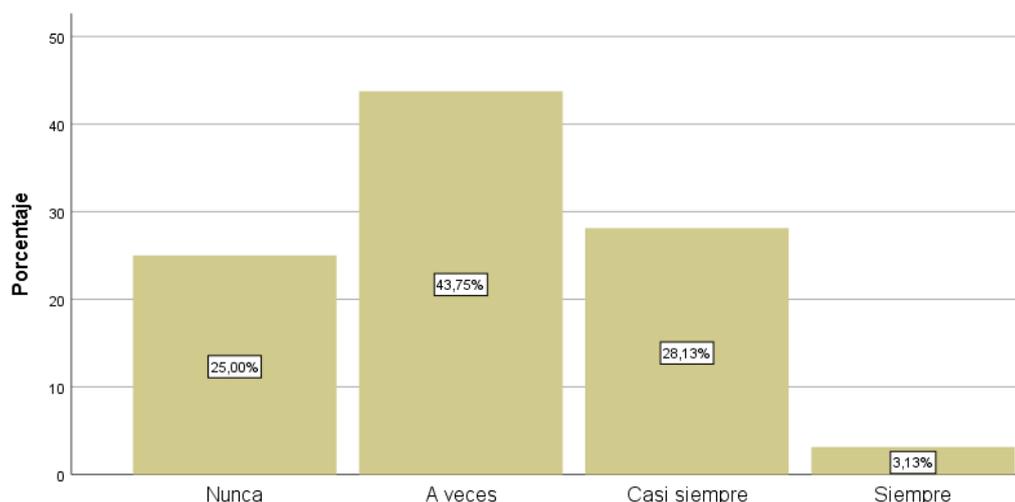
		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	25,0	25,0	25,0
	A veces	14	43,8	43,8	68,8
	Casi siempre	9	28,1	28,1	96,9
	Siempre	1	3,1	3,1	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 10.

¿Cree usted que la comisión responsable del reclutamiento tenga en cuenta la tasa de desempleo a nivel de la región Huánuco?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

Al respecto, sobre la responsabilidad de la comisión de reclutamiento si se tiene en cuenta la tasa del desempleo en la Región de Huánuco, el 43.75% de los encuestados manifestaron que “a veces” la comisión de reclutamiento de personal, tienen en cuenta esta tasa de desempleo, mientras que el 25.00% afirmaron que “nunca” la comisión considera la tasa del desempleo existente en la Región de Huánuco. En tal sentido, se concluye que la comisión de reclutamiento no está realizando el proceso de contratación de personal con datos que le ayuden a proporcionar oportunidades a los desempleados.

Tabla 12.

¿Cree usted que sea de vital importancia que la comisión del reclutamiento de personal tenga en cuenta la tasa de empleo a nivel de la Región Huánuco?

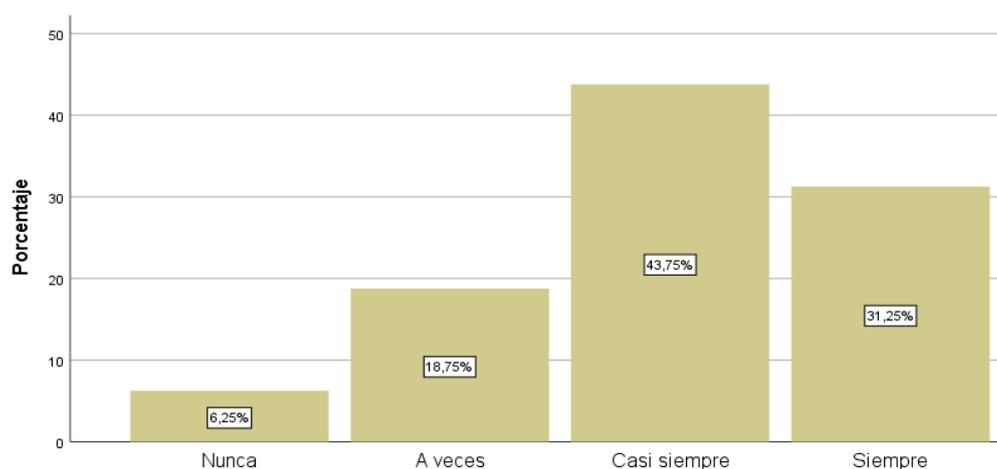
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,3	6,3	6,3
	A veces	6	18,8	18,8	25,0
	Casi siempre	14	43,8	43,8	68,8
	Siempre	10	31,3	31,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 11.

¿Cree usted que sea de vital importancia que la comisión del reclutamiento de personal tenga en cuenta la tasa de empleo a nivel de la Región Huánuco?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

De toda la muestra, el 43.75% de los encuestados manifestaron que “casi siempre” la tasa de empleo es de suma importancia para la comisión de reclutamiento de personal, mientras que el 31.25% afirmaron que “siempre” este dato es vital importancia para la comisión del reclutamiento. Los encuestados mencionan que la comisión, deben de priorizar a las personas desempleados pero que tienen que cumplir con los perfiles requeridos.

Tabla 13.

¿La comisión del reclutamiento da mucha importancia el cumplimiento de las bases y del reglamento de contratación de personal?

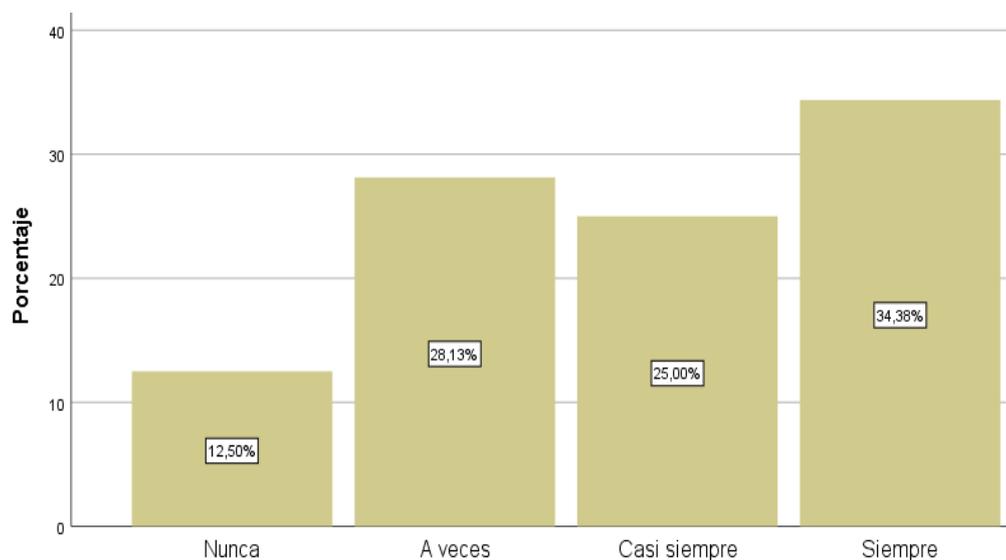
		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,5	12,5	12,5
	A veces	9	28,1	28,1	40,6
	Casi siempre	8	25,0	25,0	65,6
	Siempre	11	34,4	34,4	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 12.

La comisión del reclutamiento da mucha importancia el cumplimiento de las bases y del reglamento de contratación de personal?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

El 34.38% de los encuestado de la muestra de estudio manifestaron que “siempre” la comisión del reclutamiento da mucha importancia el cumplimiento de las bases y del reglamento de contratación de personal, mientras que el 12.50% afirma que “nunca” la comisión da importancia al cumplimiento de las bases y reglamentos de contratación de personal. Por lo que se puede concluir que la entidad está realizando los procesos de contratación de manera incorrecta.

4.3. Gestión del talento humano

Tabla 14.

¿Cree usted que la entidad realiza procesos para recompensar al personal cuando cumplen sus metas?

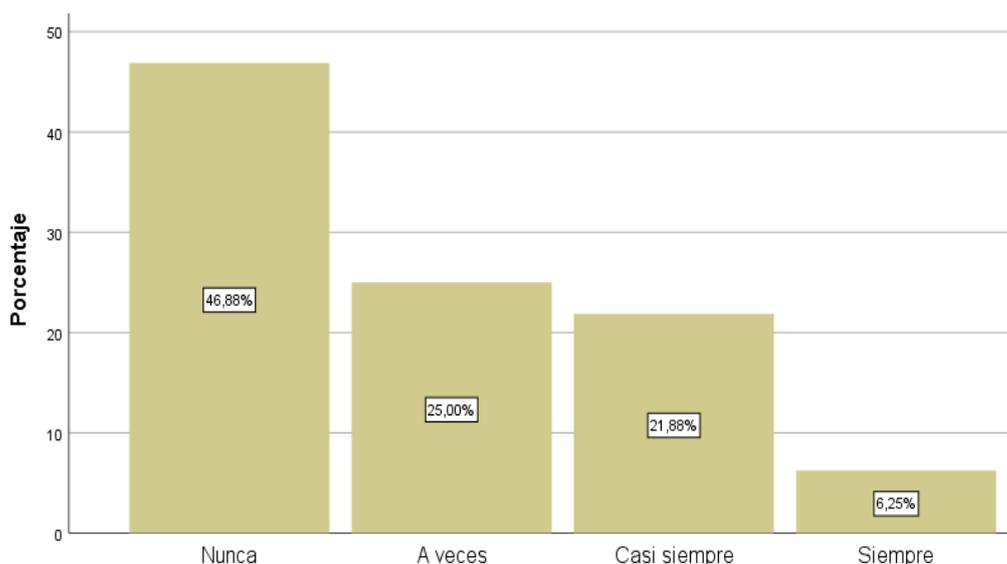
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15	46,9	46,9	46,9
A veces	8	25,0	25,0	71,9
Válido Casi siempre	7	21,9	21,9	93,8
Siempre	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 13.

¿Cree usted que la entidad realiza procesos para recompensar al personal cuando cumplen sus metas?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

Del 100% de los encuestado, el 46.88% manifestaron que “nunca” la entidad realiza procesos para recompensar al personal cuando cumplen sus metas, asimismo tan solo el 6.25% de los encuestados afirmaron que “siempre”. Se puede concluir que la entidad no está aplicando un sistema de reconocimiento al personal por su desempeño, que permita motivar en el cumplimiento de las metas que se desea alcanzar.

Tabla 15.

¿Cree usted que la entidad realiza proceso para retener a los colaboradores?

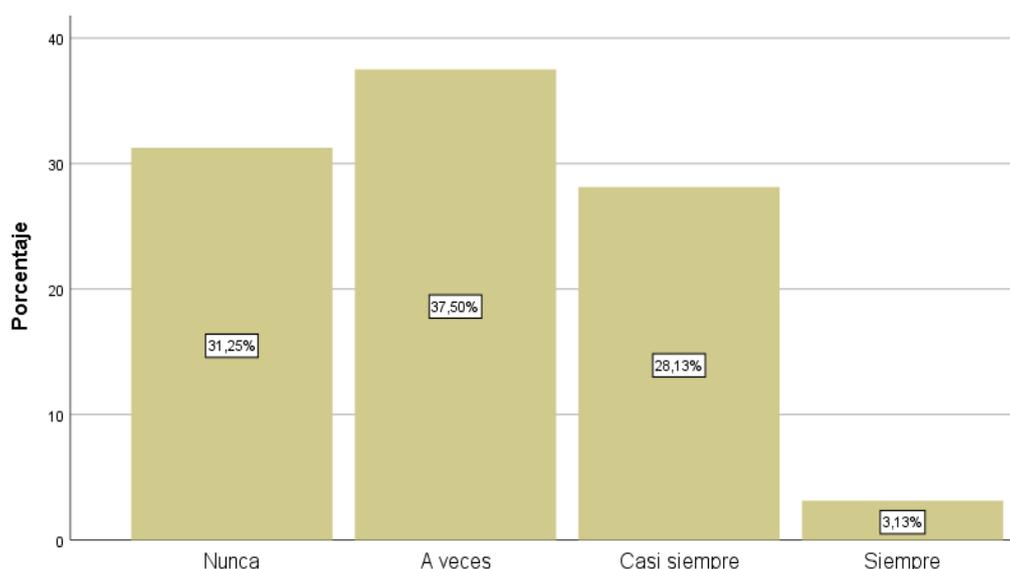
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	aje	válido	acumulado
Válido	Nunca	10	31,3	31,3	31,3
	A veces	12	37,5	37,5	68,8
	Casi siempre	9	28,1	28,1	96,9
	Siempre	1	3,1	3,1	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 14.

¿Cree usted que la entidad realiza proceso para retener a los colaboradores?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación:

De toda la muestra de estudio, el 37.50% de los encuestados manifestaron que “a veces” la entidad realiza proceso para retener a los colaboradores, mientras que el 3.13% confirmaron que “siempre” la entidad realiza el proceso de contratación de nuevo personal con el objetivo de retenerlo. Esto es debido a que la entidad no ofrece un empleo seguro en donde el servidor se pueda desarrollarse.

Tabla 16.

¿Cree usted que en la entidad se realiza proceso para monitorear al personal?

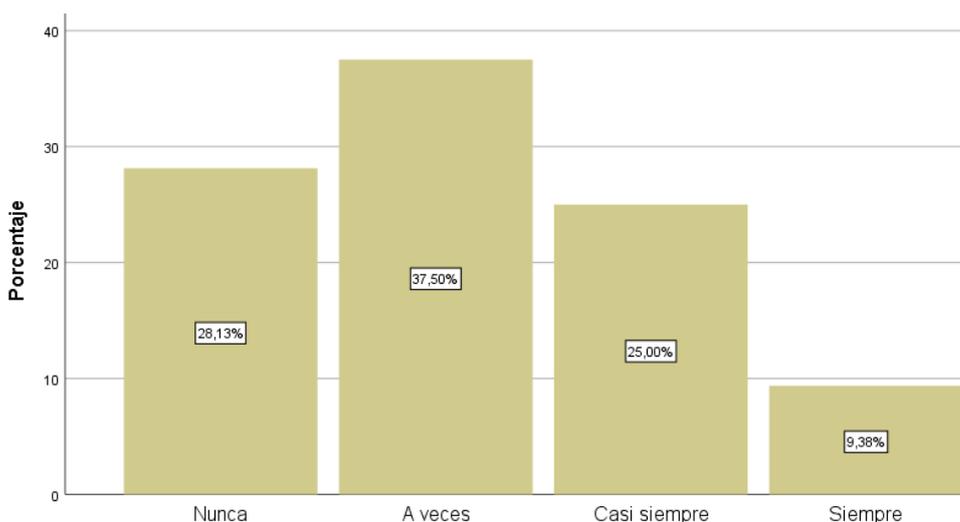
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	28,1	28,1	28,1
	A veces	12	37,5	37,5	65,6
	Casi siempre	8	25,0	25,0	90,6
	Siempre	3	9,4	9,4	100,0
	Total		32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 15.

¿Cree usted que en la entidad se realiza proceso para monitorear al personal?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación:

De todos los que participaron en la encuesta, el 37.50% de los participantes que integran la muestra de estudio, señalaron que “a veces” entidad realiza proceso de contratación para monitorear al personal, mientras que el 9.36% de los encuestados confirmaron que “siempre” la entidad realiza el proceso con esta finalidad. Monitorear al personal de suma importancia en la organización ya que permite obtener un clima laboral satisfactorio.

Tabla 17.

¿En la entidad se realizan capacitaciones para desarrollar habilidades de los colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	21,9	21,9	21,9
A veces	15	46,9	46,9	68,8
Válido Casi siempre	9	28,1	28,1	96,9
Siempre	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 16

¿En la entidad se realizan capacitaciones para desarrollar habilidades de los colaboradores?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

Del total de los encuestados, el 46.88% de la muestra manifestaron que “a veces” la entidad Publica realiza capacitaciones diversas y variadas para desarrollar múltiples habilidades de los colaboradores, mientras que el 21.88% confirmaron que “nunca” se realizan capacitaciones enfocados al desarrollo de las habilidades. La Entidad Publica en estudio, está descuidando la parte cognitiva y desarrollo de habilidades de su equipo humano, que es un factor relevante para el desempeño de la organización.

Tabla 18.

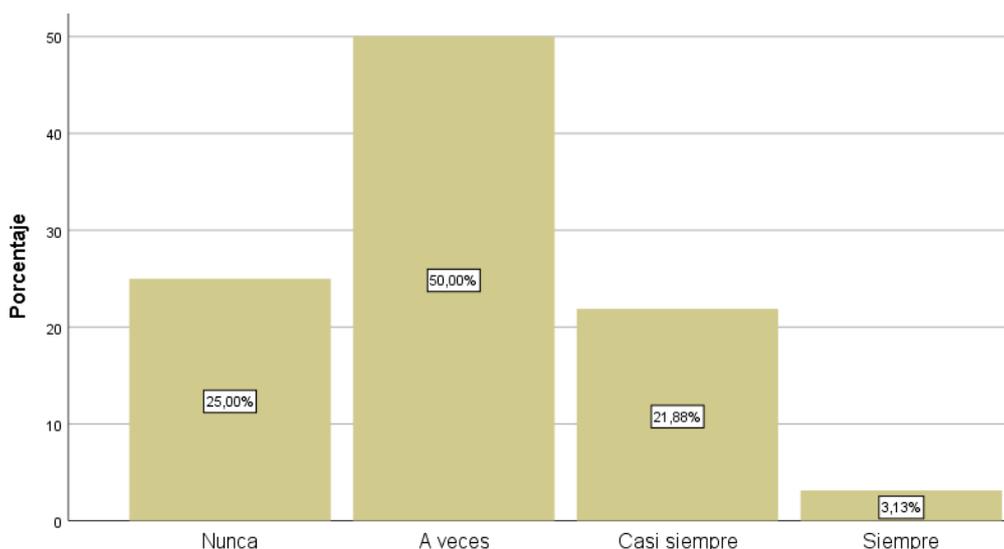
¿En la entidad se realizan capacitaciones para desarrollar actitudes de los colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	25,0	25,0	25,0
A veces	16	50,0	50,0	75,0
Válido Casi siempre	7	21,9	21,9	96,9
Siempre	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia de la tesista

Figura 17.

¿En la entidad se realizan capacitaciones para desarrollar actitudes de los colaboradores?



Fuente: Cuestionario
Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

Se encontró que el 50% de los que participaron en el estudio, manifiestan que “a veces” la entidad en estudio realiza capacitaciones diversas para en desarrollo de actitudes de los colaboradores, mientras que el 25% de los participantes en el estudio afirmaron que “nunca” realizan estas capacitaciones. Capacitar al equipo humano que ayude a desarrollar las actitudes fortalece a la institución de manera corporativa en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

Tabla 19.

¿En el Hospital se realizan capacitaciones para desarrollar conceptos de los colaboradores?

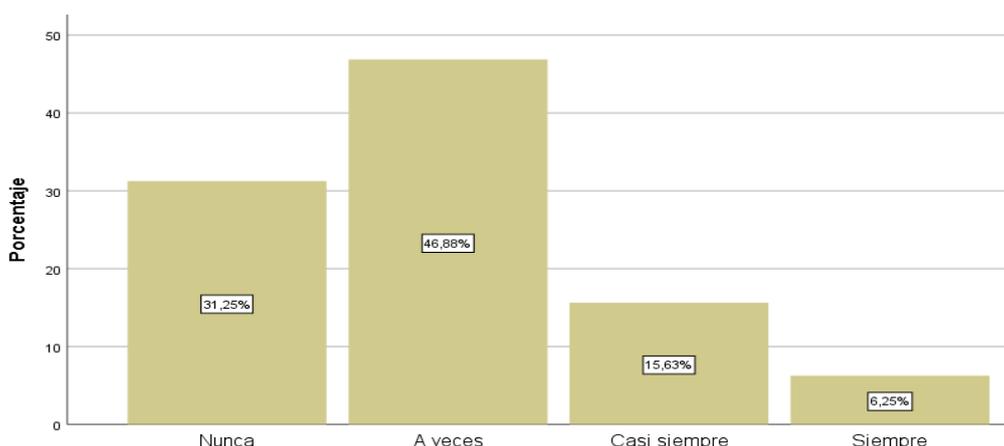
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	31,3	31,3	31,3
	A veces	15	46,9	46,9	78,1
	Casi siempre	5	15,6	15,6	93,8
	Siempre	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 18.

¿En el Hospital se realizan capacitaciones para desarrollar conceptos de los colaboradores?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

De toda la muestra de estudio, el 46.88% de los encuestados manifestaron que “a veces” el Hospital Regional de Huánuco llevan a cabo capacitaciones con el objetivo de desarrollar conceptos de los colaboradores, mientras que el 32.25% de los participantes afirmaron que “nunca” se integran en las capacitaciones enfocados al desarrollo de conceptos. Capacitar al equipo humano en temas funcionales, permite al personal a realizar mejor su trabajo y de esta manera alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad de manera exitosa.

Tabla 20.

¿El Hospital Hermilio Valdizán cuenta con normas y procedimientos a la protección de la integridad física y mental del trabajador?

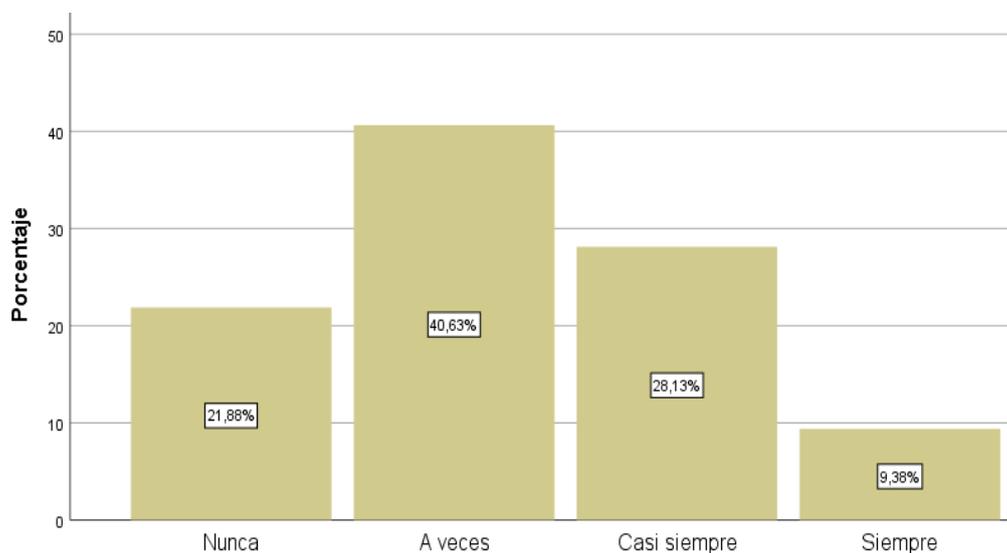
		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	21,9	21,9	21,9
	A veces	13	40,6	40,6	62,5
	Casi siempre	9	28,1	28,1	90,6
	Siempre	3	9,4	9,4	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 19.

¿El Hospital Hermilio Valdizán cuenta con normas y procedimientos a la protección de la integridad física y mental del trabajador?



Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

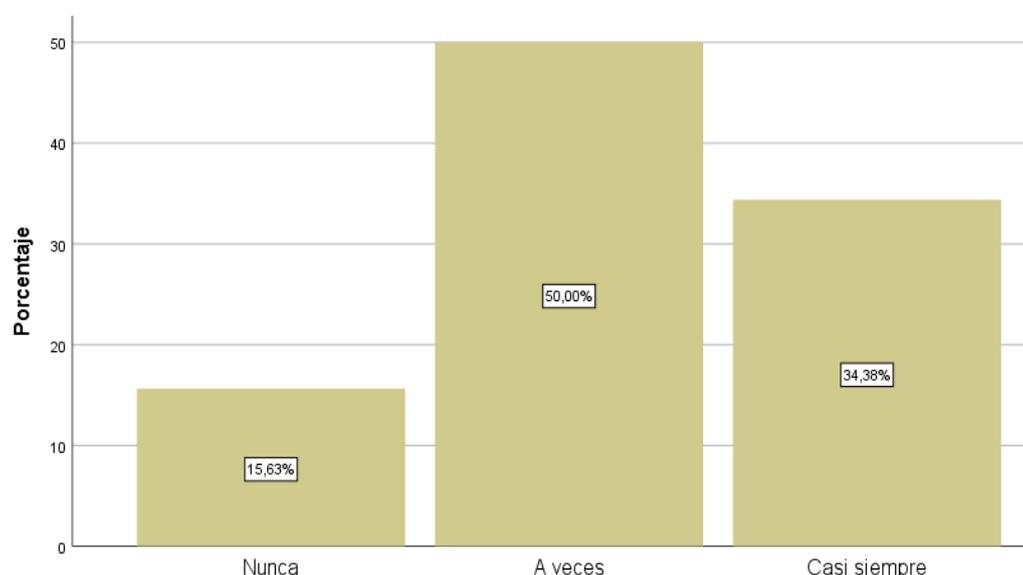
Del 100% de los encuestados, el 40.63% manifiestan que “a veces” el Hospital Hermilio Valdizán cuenta con procedimientos y normas de protección de la integridad mental y física del trabajador, mientras que el 21.88% de los participantes en el estudio afirmaron que “nunca”. Esto se debe a que la entidad aún no cuenta con documentos de gestión de personal adecuados, que permitan cubrir y asegurar la integridad mental y física del trabajador que se pueda ocasionar en el centro de labores.

Tabla 21.*¿El Hospital brinda a los colaboradores seguridad en el trabajo?*

		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	15,6	15,6	15,6
	A veces	16	50,0	50,0	65,6
	Casi siempre	11	34,4	34,4	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 20.*¿El Hospital brinda a los colaboradores seguridad en el trabajo?*

Fuente: Tabla N° 21

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

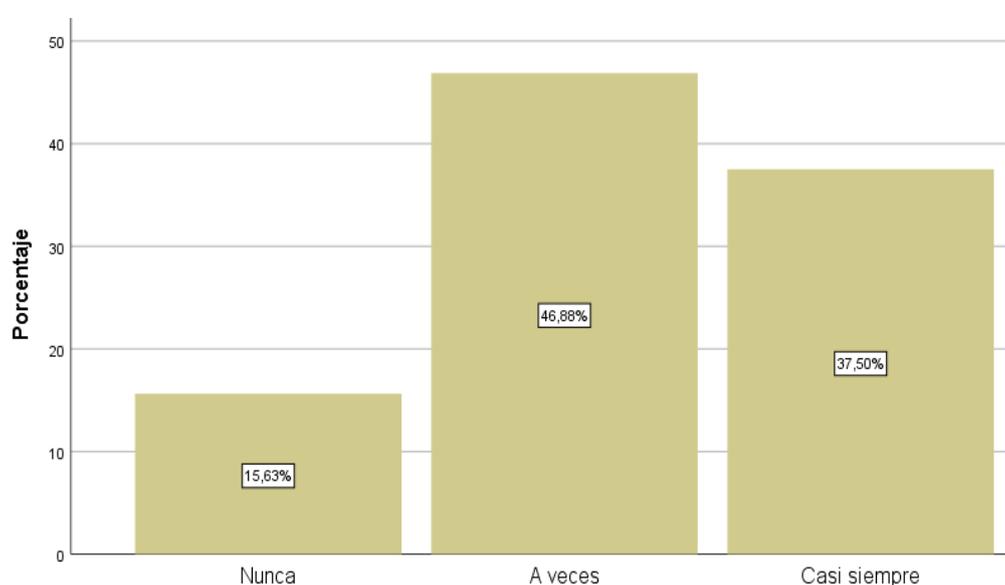
Con respecto a la seguridad de trabajo que brinda el hospital Regional Hermilio Valdizan a sus trabajadores, el 50% de los que participaron en el estudio manifestaron “a veces”, mientras que el 15.63% confirmaron que “nunca” el Hospital brinda seguridad en el trabajo a su equipo humano. Por lo que se entiende que se está descuidando dar seguridad al personal que se desempeña en la organización, y esto pueda traer consecuencias de sanción a la entidad e intranquilidad del personal en su labor.

Tabla 22.*¿En la entidad donde labora brindan calidad de vida en el trabajo?*

		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	15,6	15,6	15,6
	A veces	15	46,9	46,9	62,5
	Casi siempre	12	37,5	37,5	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia de la tesista

Figura 21.*¿En la entidad donde labora brindan calidad de vida en el trabajo?*

Fuente: Cuestionario

Elaboración: la tesista

Análisis e Interpretación

Con referente a la pregunta si la entidad Pública en estudio brinda calidad de vida en el trabajo a los colaboradores, el 46.88% de los que participaron en la muestra de estudio, manifestaron que “a veces” sienten que la entidad brinda esta calidad, mientras que el 15.63% confirmaron que “nunca” la entidad se interesa por brindar calidad de vida en el trabajo. Esto se debe a que la entidad está más, enfocado en otros factores muy ajenos que en el bienestar del equipo humano, en ese sentido la entidad debe reincorporar nuevos sistemas de trabajo que permitan hacer más fácil el desarrollo de sus funciones.

4.4. Contrastación y prueba de hipótesis

Para llevar a cabo la contrastación de la hipótesis, en primer lugar, fueron formuladas las hipótesis alternas (de investigación) y también las hipótesis de trabajo (o nulas), esto se hizo para la hipótesis general y para las hipótesis específicas, luego de ello se calculó el coeficiente de Spearman (r) con el apoyo del software estadístico SPSS (VERSIÓN 23.0), para ello se tuvo que ingresar cada dato de las variables: Reclutamiento del Personal y Gestión de Talento Humano, De igual modo se ingresaron los datos de las dimensiones de las variables participantes. se tiene un resumen en la siguiente tabla para poder realizar la interpretación:

Tabla 23.

Valores del coeficiente de correlación de Pearson y su interpretación

VALOR O GRADO “r”	INTERPRETACIÓN
± 1.00	Correlac. perfecta (positiva o negativa)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlac. muy alta (positiva o negativa)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlac. alta (positiva o negativa)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlac. moderada (positiva o negativa)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlac. baja (positiva o negativa)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlac. muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlac. nula (no existe correlación)

Fuente: Elaboración propia a partir de Spiegel, M (2001)

4.4.1. De la hipótesis general

HG: El Reclutamiento del Personal se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano 2021.

Ho: El Reclutamiento del Personal no se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano 2021.

Luego de proceder con la tabulación de los datos, se procedió con el calor del coeficiente (r_{xy}) de Correlación de Pearson. Cabe indicar, que se ingresó los datos recopilados y se procesaron de acuerdo al rango otorgado por cada pregunta. De ello se obtuvo valores estadísticos cuantitativos por cada variable de estudio VER ANEXO 3, las cuales fueron que fueron remplazados en la siguiente fórmula de Pearson ya que las variables tienen un nivel de medición nominal:

Fórmula

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Leyenda:

- x = Puntuación obtenida de la V.I.: Reclutamiento de personal
y = Puntuación obtenida de la V.D.: Gestión del Talento humano
r_{x.y} = Relación entre las variables.
N = Número de individuos participantes en la encuesta

Tabla 24.
Correlación - Variables

		Reclutamiento de personal	Gestión del talento humano
Reclutamiento de personal	Coefficiente de correlación	1	,265
	Sig. (bilateral)		,05
	N	32	32
Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,265	1
	Sig. (bilateral)	,05	.
	N	32	32

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuadros 1-18, 2021.

Elaboración: Propia de la tesista

Interpretación

Debido a que el coeficiente de correlación positiva de 0.265 significativa a un nivel de 0,05 es de una intensidad baja, podemos afirmar que existe una asociación conjunta de ambas variables; en la medida en qué si el “Reclutamiento de personal” sea de manera más

adecuada, mejor se evidenciará la “Gestión del Talento Humano”. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna.

Dispersión entre variables

Luego de obtener el coeficiente de correlación de Pearson se procedió como la preparación del gráfico de dispersión, considerando lo siguiente:

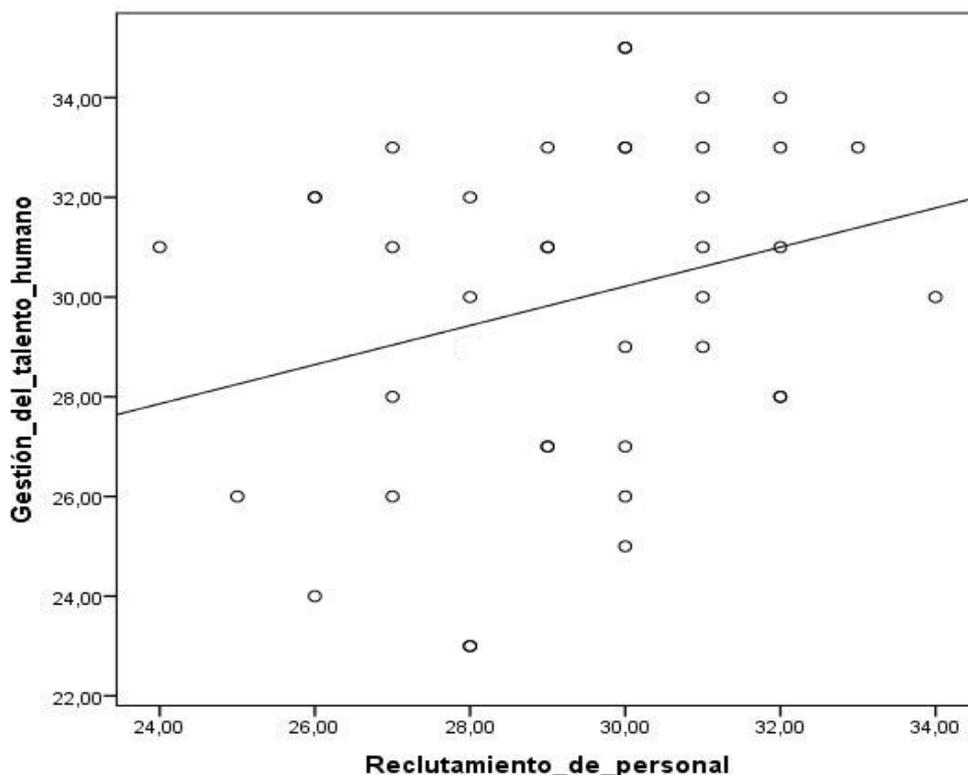
Como $0 < 0,265 < 1$ hay que hacer notar que la relación entre la variable: “Reclutamiento de personal” con la “Gestión del Talento humano”, demuestra que existe una correlación positiva, y de intensidad baja, demostrando que ambas variables se asocian directamente proporcional. Antes expuesto, Spearman (2014) afirma:

“Que la correlación es considerada directa o positiva, cuando se tiene que, al incrementarse el valor de una variable, se incrementa también el valor de la otra y de manera viceversa. Es por esta razón que se puede interpretar que la muy conocida variable independiente es la que determina el porcentaje ya sea decreciente o creciente de la otra variable dependiente” (p.45).

Bajo la afirmación anterior, podemos mencionar que si el reclutamiento de personal es de manera adecuada, en la medida en que la comisión de reclutamiento de personal del Hospital Regional Hermilio Valdizan de Huánuco, proporcione sistemas y procesos de contratación de personal, cumpliendo con las normativas de contratación teniendo en cuenta el nivel de desempleo para dar oportunidades a todos; en ese sentido se evidenciará una Gestión del talento humano eficiente por el mismo hecho que se desarrollará una buena administración de personal, orientada mediante la capacitación, motivación y con la seguridad y calidad de vida que otorga la Entidad Pública.

Figura 22.

Grado de dispersión de relación entre variables



Fuente: Cuestionario
Elaboración: el investigador

Interpretación

En la tabla 24, se puede apreciar por el resultado que se ha obtenido una correlación directa positiva, pero baja: $0 < 0,265 < +1$, esto es según el coeficiente de Pearson que mide el grado de variación presente entre las variables, y en la figura 19, que presenta la dispersión de correlación entre las variables, muestra lejanía de unión de la línea de tendencia que se tiene entre los puntos que representan a las unidades de estudio.

4.4.2. De las hipótesis específicos

HE1: Reclutamiento interno se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – 2019.

Tabla 25.
Correlación de la primera hipótesis

		Reclutamiento interno	Gestión del talento humano
Reclutamiento interno	Coefficiente de correlación	1	,055
	Sig. (bilateral)		,036
	N	32	32
Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,055	1
	Sig. (bilateral)	,036	
	N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: tabla 5-7, 2021.

Elaboración: Propia de la tesista

Interpretación

Debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación con un valor de 0.055 observamos que se tiene una valoración muy baja. Considerando un análisis bilateral se obtuvo un valor de 0,036, el cual es inferior al error estimado (0,05), por lo que aceptamos la hipótesis del estudio, es decir, el reclutamiento interno tiene relación significativa con la variable Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – 2021

HE2: El reclutamiento externo se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – 2021.

Tabla 26.
Correlación de la segunda hipótesis

		Reclutamiento o externo	Gestión del talento humano
Reclutamiento o externo	Coeficiente de correlación	1	,243
	Sig. (bilateral)		,049
	N	32	32
Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,243	1
	Sig. (bilateral)	,049	.
	N	32	32

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: tabla 8-10, 2021.

Elaboración: Propia de la tesista

Interpretación

Los resultados indican que se ha obtenido un coeficiente de correlación con un valor de valoración bajo y positivo (0.243). Del mismo modo se ha encontrado que el significado bilateral (0,049) es menor que el error estimado (0,05), por lo que es posible la aceptación de la hipótesis de estudio, es decir, el reclutamiento externo se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – 2021.

HE3: El mercado de trabajo se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – 2021.

Tabla 27.
Correlación de la tercera hipótesis

		Mercado de trabajo	Gestión del talento humano
Mercado de trabajo	Coefficiente de correlación	1	,277
	Sig. (bilateral)		,045
	N	32	32
Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,277	1
	Sig. (bilateral)	,045	.
	N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: tabla 11-13, 2021.

Elaboración: Propia de la tesista

Interpretación

Debido a que se ha obtenido un coeficiente de correlación con un valor de 0.277 se interpreta que se encuentra con una valoración baja y positiva. Asimismo se ha encontrado que el significado bilateral (0,045) es inferior al error estimado (0,05), se aceptó la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el mercado de trabajo si tiene relación significativa con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – 2019.

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- **La hipótesis general propuesta fue:** El Reclutamiento del Personal se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano 2021. Como resultado del presente estudio se ha encontrado la existencia de un valor relacional de 0.265 por lo que se tiene una correlación positiva de intensidad baja entre la variable de estudio “Reclutamiento de personal” con la “Gestión del talento humano”. En ese sentido, se reconoció y acepto la hipótesis alterna de la investigación, por el mismo hecho que el reclutamiento de personal de manera adecuada proporcionará evidencias significativas y exitosas en la administración y gestión del talento y habilidades del equipo humano en el Hospital Regional Hermilio Valdizan. Al respecto, Rascón (2010) afirma

“es muy importante disponer del personal técnico y profesional que actúe acorde a las funciones que le fueron confiadas, por lo que es necesario contar con un procedimiento de reclutamiento que haga posible la obtención de una mayor cantidad y diversidad de candidatos capaces de ocupar los diversos puestos de trabajo de la organización para de esa manera disponer de un mayor número o cantidad de posibilidades de selección de individuos, para optar se por los mejores” (p.87).

En tal sentido, optar por sistemas y procesos de reclutamiento de personal de manera adecuada, permite contar con colaboradores idóneos en la función de sus labores. Así mismo, para llevar un proceso de reclutamiento de personal requiere de conductas de cumplimiento normativas de selección, consideración del nivel de desempleo existente en el departamento de Huánuco con la finalidad de dar oportunidades a todos y una gestión estratégica del talento humano. Es necesario identificar, que el proceso de reclutamiento está alineado estrechamente con las políticas de gestión el talento humano, porque

en ello depende que la empresa u organización disponga de personal competente, calificado, capacitado y actualizado. Chiabonato (2009) hace una referencia al respecto al afirmar:

“Toda gestión del talento humano suele ser sensible a la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de diversos aspectos tales como la cultura organizacional, la estructura que adopta la organización, las características con un contexto ambiental, el negocio al que se dedica la organización, la tecnología empleada por la organización, los procesos internos participantes y una gama de importantes variables” (p.69).

Al respecto, el reclutamiento de personal puede llegar a ser afectado por el tráfico de influencias que direcciona la asignación de puestos, permitiendo la manipulación de la selección de los candidatos a un cargo específico, por ende la gestión del talento humano se desnaturaliza en ese contexto ya que no puede seguir un curso que le permita administrar y desarrollar adecuadamente del personal, esto se evidencia en la tabla 2 en donde el 31.25% de la muestra de estudio afirmaron que “casi siempre” el Hospital Regional Hermilio Valdizan incurre en reclutar colaboradores preferidos, permitiendo de esta manera que se está reclutando personal no por méritos estandarizados en base a la profesión y a la experiencia, sino a base de favores políticos e interés personales y que no tienen nada que ver con gestionar talentos para la mejora de la gestión pública, sino con interés personales. la gestión del talento humano está asociada íntimamente a la retención de aquellos individuos que tienen el potencial de desarrollar una línea de carrera profesional dentro de la organización así como de ocupar puestos gerenciales en un futuro no muy lejano (Prieto, 2013, p.68).

- **Con respecto a la primera hipótesis propuesta:** reclutamiento interno se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano –

2021, Se obtuvo un coeficiente relacional de 0.055 la cual se determinó una intensidad muy baja del mismo entre el “Reclutamiento interno” con la “Gestión del talento humano”. Al respecto, Chiavenato (2009) afirma:

“que son los colaboradores internos, es decir los que trabajan dentro de la de la organización, los que tienen una condición más compleja. Se busca el desarrollo de competencias internas que permita un mayor y mejor aprovechamiento. Se aborda los colaboradores actuales por medio de las promociones laborales, pero dentro de la misma área de trabajo o actividad que desarrollan (p.56).

En esa premisa, el reclutamiento interno es promover el potencial humano y darle seguridad de estabilidad laboral al equipo de trabajo de manera meritoria, es decir reclutar internamente a base de un proceso de selección interna con la finalidad de optar por el colaborador más empeñoso y productivo que se evidencio durante su permanencia en la organización. Al respecto de lo referido, en El Hospital Regional Hermilio Valdizan de Huánuco, aun no se está practicando de manera adecuada este tipo de reclutamiento toda vez que incorpora constantemente nuevos colaboradores en la organización que no cumplen con los requisitos mínimos para el puesto como se describe en el análisis e interpretación de la tabla 2. El reclutamiento se basa en las vacantes que son cubiertas por actuales colaboradores actuales de la empresa u organización, es decir, se prefiere a los colaboradores internos ya que son los candidatos favoritos por lo que esto tiene una exigencia para que sean promovidos transferidos a nuevas oportunidades de trabajo (Chiavenato, 2009, p.56).

- **Con respecto a la segunda hipótesis propuesta:** El reclutamiento externo se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – 2021. A base del resultado del trabajo, se obtuvo un valor relacional de 0.243 el cual se encuentra que existe una correlación positiva de intensidad baja entre el “Reclutamiento externo” con la “Gestión del talento humano”. Al respecto del reclutamiento externo Chiavenato (2009) afirma:

“Que cuando se participa en un reclutamiento externo, se involucra a candidatos que se encuentran dentro y fuera de la empresa u organización, para ser sometidos al proceso correspondiente de selección del personal, por tal motivo debe abordar el con mucha cautela los candidatos internos de modo eficaz y preciso a efecto de atraer y alcanzar a aquellos candidatos según la oferta laboral” (p.37).

Al respecto, el reclutamiento externo sucede cuando existe una vacante que se tienen que cubrir en una organización, en la cual se intenta incluir con personas extrañas y ajenas en la gestión actual, es decir, con candidatos externos atraídos por un proceso de reclutamiento que tendrán que pasar para alcanzar el puesto. El reclutamiento externo evidencia oportunidad de empleo a ciertas personas que posiblemente se encuentren en un estado de búsqueda de empleo, es decir desempleados. De acuerdo a lo mencionado, la gestión de reclutamiento de recursos humanos del Hospital Regional Hermilio Valdizan en este aspecto es deficiente ya que en la tabla 8 el 48.88 % perciben que la Entidad brinda escasamente oportunidades a candidatos del exterior, por el motivo que las convocatorias son direccionadas a personas allegadas de la gestión actual. En tal sentido la entidad no se está preocupando de manera responsable en gestionar profesionales altamente calificados. Dar oportunidades e integrar personas externas que no tengan ninguna afinidad con la gestión actual que hayan pasado los procesos de reclutamiento de manera satisfactoria tendrán ventajas muy exitosas para la organización ya que con ello se permitirá incluir personas con talentos, habilidades y expectativas; aumentando el capital intelectual porque incluye nuevos conocimientos y destrezas (Werther y Guzmán, 2014, p.57).

- **Con respecto a la segunda hipótesis propuesta:** El mercado de trabajo se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – 2021. Producto del desarrollo de la investigación se obtuvo un valor relacional de 0.277 identificando una relación positiva de intensidad baja entre las

variables de estudio “El Mercado de trabajo” con la “Gestión del talento humano”. Al respecto, Chiavenato (2009) afirma

Que en el mercado de trabajo el componente de demanda y oferta es la principal característica de todo el mercado, esto está compuesto por todas las ofertas laborales que ofrecen las empresas u organizaciones. las organizaciones son dinámicas en función a las ofertas laborales que presentan, la oferta laboral es dinámica y sufre cambios continuos, El mercado de trabajo está sujeto a restricciones y regulaciones. La convivencia entre el mercado de trabajo y las reglas de las normas o leyes laborales no siempre es considerada pacífica” (p.45).

A base de esta premisa, el mercado de trabajo es el comportamiento existente de las oportunidades identificando el nivel de desempleo y su causa por la que este fue incrementándose, y en esa medida las organizaciones deben considerar criterios más adecuados en el proceso de reclutamientos de personal, que demuestre consideración y oportunidades. En ese sentido, la comisión de reclutamiento del Hospital Regional Hermilio Valdizan, antes de iniciar un proceso de contratación y selección de personal, debería considerar a la población desempleada con la finalidad de demostrar su nivel de gestión de recursos humanos, de tal manera que se pueda cumplir dos factores al mismo tiempo. El primero, demostrar que la Entidad ofrece oportunidad laboral para todos en la institución; y el segundo, que la Entidad integre personas con niveles estandarizados en la función pública ya que fueron seleccionados con la participación libre en el proceso de contratación. Pero esto no está ocurriendo en la Entidad estudiada, dado que en la tabla 11 se observa que el 25% de la muestra de estudio, expresaron que la comisión de reclutamiento de personal no realiza un estudio del mercado laboral con finalidad de dar nuevas oportunidades a los desempleados de la Región de Huánuco. Dar nuevas oportunidades de trabajo implica un medio para mejorar el potencial humano y sustitución de los trabajadores por candidatos más calificados (Chiavenato, 2009, p.46).

CONCLUSIONES

- Se determinó la existencia de una relación positiva de intensidad baja entre las variables de estudio “Reclutamiento de personal” con la “Gestión del talento humano” con un valor relacional de **0.265**. concluyéndose, que el reclutamiento de personal se relaciona efectivamente con la gestión del talento humano, por el mismo hecho, que, al contar con un equipo humano idóneo, con capacidades, talento y habilidades, requerirá de una adecuada gestión y proceso de reclutamiento de personal, que garantice proporcionar evidencias significativas de conductas de cumplimientos normativas y de selección. Asimismo, la gestión del talento humano se desnaturaliza cuando el reclutamiento de personal es afectado por el tráfico de influencias que direcciona la asignación de puestos, permitiendo el direccionamiento manipulado de los candidatos hacia un cargo específico, ya que no puede seguir un curso que le permita administrar y desarrollar adecuadamente del personal.
- El “Reclutamiento interno” y la “Gestión del talento Humano” alcanzó un valor correlacional de **0.055** demostrándose una relación positiva con intensidad muy baja entre las variables de estudio. En tal sentido se evidencia que el reclutamiento interno que se está practicando en el Hospital Regional Hermilio Valdizan, está siendo inadecuada toda vez que se está incorporando colaboradores en la institución que no cumplen con los requisitos mínimos para el puesto, pero esto ocurre por la ausencia de una herramienta de gestión de personal que permita medir el desempeño y desarrollo de los trabajadores de la Entidad, para que de esta manera se pueda reclutar internamente a un equipo humano más sólido a base de un proceso de selección interna bien supervisada y evaluada con la finalidad de optar por personas más empeñoso y productivas.
- El “Reclutamiento externo” y la “Gestión del talento humano” alcanzaron una valor relacional de **0.243** demostrándose una relación positiva con intensidad baja, concluyéndose que el reclutamiento externo evidencia

oportunidad de empleo a ciertas personas que probablemente se encuentren desempleados, en ese aspecto el Hospital Regional Hermilio Valdizan de Huánuco, no se está preocupando de manera responsable en gestionar profesionales altamente calificados dando oportunidades a personas externas que no tengan ninguna afinidad con la gestión actual, cumpliendo los procesos de reclutamiento de manera satisfactoria. Para ello la entidad Pública tendría que gestionar criterios de contratación y evaluación que permita la concurrencia libre y la selección óptima.

- El “Mercado de trabajo” y la “Gestión del talento humano” alcanzaron un valor relacional de **0.277** determinándose una relación positiva con intensidad baja, concluyéndose que el mercado de trabajo es el comportamiento de factores y mecanismos de oferta y demanda determinando niveles de oportunidades e identificando datos de desempleo y su causa por la que este se incrementa, y en esa medida el Hospital Regional Hermilio Valdizan de Huánuco debe considerar criterios más adecuados en el proceso de reclutamientos de personal, que demuestre consideración y oportunidades integrando personas con niveles estandarizados en la función pública, así mismo mejorando la administración de recursos humanos a través de la capacitación, motivación y seguridad en el trabajo, con la finalidad de demostrar el compromiso y confiabilidad de trabajar en la entidad.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos Hospital Regional Hermilio Valdizan de Huánuco, conformar una comisión de reclutamiento de personal que reúnan requisitos técnicos, prácticos y profesionales, así mismo, que esta comisión cuente con principios de objetividad, integridad y conductas intachables con la finalidad de garantizar y cumplir el proceso de selección de personal de manera transparente libre de influencias y direccionamiento de los puestos, que de esta manera la entidad contara con un equipo humano idóneo, capacitado, talentoso y con experiencia.
- Se mencionó que el reclutamiento interno que se ejecuta en el Hospital Regional Hermilio Valdizan, está siendo inadecuada toda vez que se está incorporando colaboradores en la institución que no cumplen con los requisitos mínimos para el puesto. En ese sentido se recomienda diseñar una herramienta interna de gestión de recursos humanos que permita evaluar constantemente a los trabajadores que están laborando, con la finalidad de identificar el nivel de desarrollo, capacidades, productividad y competencia en las funciones encomendadas; y de esta manera poder optar profesionales que ha alcanzado un nivel aceptable para seguir laborando.
- Se mencionó que el Hospital Regional Hermilio Valdizan de Huánuco, no se está preocupando de manera responsable en gestionar profesionales altamente calificados dando oportunidades a personas externas que no tengan ninguna afinidad con la gestión actual. En tal sentido se recomienda a la Entidad Pública, demostrar más compromiso y responsabilidad con respecto a la igualdad de oportunidades laborales con la finalidad de evidenciar una gestión de recursos humanos bajo criterios de contratación y selección de personal bajo el principio de libre concurrencia e igualdad de trato.
- Se recomienda a la Comisión de reclutamiento y a la Gerencia de Recursos Humanos del Hospital Regional Hermilio Valdizan de Huánuco,

que antes de iniciar el proceso de reclutamiento, gestionar información del mercado laboral para determinar el nivel de desempleo existente en la región de Huánuco con la finalidad de integrar personas con niveles estandarizados en la función pública y así mismo demostrar que estos fueron seleccionados de la población desempleada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A. Hitt, M. (1999). Administración Estratégica. México: 3 Edición.
- Agüero, Z. M. (2010). Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal. Contribuciones a las Ciencias Sociales, 1.
- Aguilera, B. Y. (2016). Reclutamiento y selección del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Vehículos Peruanos S.A.C – Trujillo 2016. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Angulo, Z. (2002). Políticas de recursos humanos en la sub-región Huánuco 1990- 1997. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Asencio, T. C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2016. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Barrera, J.(2010). Metodología de la Investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia. Bogotá, Caracas: Quiron Ediciones.
- Bazán Burga, H. (2013). Proceso para Recompensar a las personas.
- C.K.PRAHALAD., G. H. (1989). Strategic Intent.
- CEA D'ANCORA(1998). Metodología Cuantitativa: Estrategias y Técnicas de investigación social. Madrid.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión el Talento Humano. México: MC GRAW HILL.
- Chiavenato. (1993). Administración de Recursos Humanos. México: secsa.
- Chiavenato. (2009). Gestión del Talento Humano. México: 4ta edición.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos (5 TA ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Personal. Quinta edición.

- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Colombia: Mc Graw - Hill.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del Talento Humano. México: Tercera Edición.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: Tercera Edición.
- Chiavenato, I. (2010). Administración del Personal. México: 5TA EDICION.
- Climaco Cañarte, j. (2012). Antecedentes del proceso de planeación estratégica como fundamento para el logro. Ecuador.: vol 12.
- Córdoba, E. S. (2016). Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Farland, D. E. (1989). Administración de Personal. México: pag 15.
- FRED R, D. (2008). Administración Estratégica. México: Decimo primera edición.
- Fred R, D. (2008). Conceptos de Administración Estratégica. Decimo 1° edición.
- Fuentes y Fuentes, L. A. (2007). DICIEMBRE.
- Gutiérrez Giraldo, V. H. (2012). Metas logísticas.
- Hernández, F. y. (2010). Metodología de la Investigación (Quinta Edición). México: Mc Graw Hill.
- Ibáñez, M. M. (2015). Gestión del Talento Humano en la Empresa. Lima: San Marcos.
- Ibáñez, M. M. (2015). Gestión del Talento Humano en la Empresa. Lima: San Marcos.
- Ibáñez, M. M. (2016). Gestión del Talento Humano en la Empresa. Lima: San Marcos.

- Idalberto, C. (2010). Administración del Personal. México: 5ta edición.
- Idalberto., C. A. (2010). Planeación Estratégica fundamentos y aplicación. México: Segunda Edición.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática, P. (2017). Encuesta Nacional de población 2017. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Jericó, T. (2008). Políticas de reclutamiento de personal y su importancia en la gestión del talento. Madrid: Universidad de Barcelona.
- Ivancevich, J. M. (1995). Human Resource Management. Nueva York.
- Kinney, T. y. (1998). Investigación de Mercados: Un enfoque aplicado. McGraw-Hill.
- Llanos, R. J. (2005). INTEGRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. TRILLAS.
- Medina Torneo, M. (1995). Organizar, planificar y evaluar en las entidades asociativas.
- Mejía, L. R. (2004). Planeación estratégica de Recursos Humanos. Nicaragua.
- Montenegro, R. (2013). Recompensa y Reconocimientos en los Recursos Humanos.
- Montufar, R. G. (2004). Desarrollo Organizacional. México.: Mc Graw-Hill.
- Montufar, R. G. (2004). Desarrollo Organizacional (Principios y aplicaciones). México: Mc Graw - Hill.
- Navajo Gómez, P. (2009). Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas. Bogotá: Ediciones de la u.
- Navajo Gómez, P. (2009). Planificación Estratégica en organizaciones no lucrativas. Bogotá.
- Olivares, M. P. (2009). Planeación Estratégica de una Pyme. México.

- Olvera Romero, I., & Scherer Leibold, A. (2009). El cliente y la calidad en el servicio. México: Trillas.
- Ortiz, M. K. (2016). Evaluación de la Gestión del talento humano en la Cooperativa Integral de Transporte de Turbaco Cootranstur. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Pérez Porto, J. (2009). Definición de desafío.
- Pipoli de Butron, G. (1995). el marketing y sus aplicaciones a la realidad peruana. Lima: 1ra edición.
- Porter, E, M. (2008). Las cinco fuerzas competitivas.
- Prieto, B. P. (2013). Gestión del Talento humano como estrategia para retención del personal. Medellín: Universidad de Medellín.
- Rascón, O. K. (2010). Propuesta para implementar un proceso de reclutamiento y selección de persona en el Instituto de la Defensa Pública Penal. San Carlos, Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala.
- Ruiz Marquillo, D. (2005). Gestión de Recursos Humanos. Perú: segunda edición.
- Sampieri, R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). Metodología de la Investigación. QUINTA EDICIÓN.
- Sánchez V, M. (Martes 12 de Agosto de 2014). La confianza de un equipo de trabajo es fundamental en la productividad de una empresa. Diario Gestión.
- SERVIR, L. (2016). Guía metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos –MPP.
- Solano, M. M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, Sede Central. Huánuco: Universidad de Huánuco.

Tello Castrillon, C. A. (2007). Planeación Estratégica. Colombia.

Werther, W. D., & Guzmán, M. (2014). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

Zayas, P. (2010b). Esbozo Histórico de Proceso de Selección. Contribución a las Ciencias Sociales.

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida el Reclutamiento del Personal se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano 2020? <p>PROBLEMA ESPECIFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida el reclutamiento interno se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - 2020? • ¿En qué medida el reclutamiento externo se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la relación del Reclutamiento de Personal con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - 2020. <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar LA relación del Reclutamiento Interno con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano -2020. • Determinar la relación del Reclutamiento Externo con la Gestión del Talento Humano de los 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hi: El Reclutamiento del Personal se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano 2020. <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • El reclutamiento interno se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – 2020. • El reclutamiento externo se relaciona con la Gestión 	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento del Personal (variable independiente) <p style="margin-left: 20px;">✓ Reclutamiento interno. ✓ Reclutamiento externo. ✓ Mercado de trabajo</p> <p>del Talento Humano.</p> <p style="margin-left: 20px;">(variable dependiente)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Administracion de personal. ✓ Capacitacion. ✓ Higiene, seguridad y calidad de vida. 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No Experimental de corte transversal correlacional.</p> <p>Alcance o nivel: Descriptivo.</p> <div style="border: 1px solid black; background-color: #4a86e8; color: white; padding: 5px; text-align: center; margin: 10px 0;"> M _____ O₁ </div> <p>Población</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: P1: La población está conformada por 82 colaboradores de la parte administrativa del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano • Muestra La muestra estará conformada por la

<p>Medrano - 2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida el mercado de trabajo se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - 2020? 	<p>colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del Mercado de Trabajo con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - 2020. 	<p>del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El mercado de trabajo se relaciona con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – 2020. 		<p>misma población que son 82 colaboradores de la parte administrativa del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano por ser una población pequeña para el estudio.</p> <p>N = n</p> <p>Técnicas e instrumentos: para la presente investigación utilizaremos las siguientes técnicas e instrumentos.</p> <p>Fuentes Primarias:</p> <p>Encuesta aplicada a los trabajadores.</p> <p>Fuentes Secundarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ libros. ✓ Revistas. ✓ Internet, Libros.
---	---	--	--	--

ANEXO 2
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL (VI)	RECLUTAMIENTO INTERNO	COLABORADORES ACTUALES DE LA ORGANIZACIÓN
		COLABORADORES INTERNOS PREFERIDOS
		TRANSFERENCIA A NUEVAS OPORTUNIDADES
	RECLUTAMIENTO EXTERNO	OPORTUNIDAD A CANDIDATOS DEL EXTERIOR
		RECLUTAMIENTO PARA LLENAR OPORTUNIDADES
		OPORTUNIDAD A LOS CANDIDATOS EXTERNOS
	MERCADO DE TRABAJO	TASA DE ACTIVIDAD
		TASA DE EMPLEO
		TASA DE DESEMPLEO
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (VD)	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
PROCESO PARA RETENER AL PERSONAL		
PROCESO PARA MONITOREAR AL PERSONAL		
CAPACITACIÓN		DESARROLLAR HABILIDADES
		DESARROLLAR ACTITUDES
		DESARROLLAR CONCEPTOS
HIGIENE, SEGURIDAD Y CALIDAD DE VISA		HIGIENE LABORAL
		SEGURIDAD EN EL TRABAJO
		CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

ANEXO 3

MODIFICACIÓN DE DATOS DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

RESULTADOS DE TESIS KAREN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 23 de 23 variables

	Preg1	Preg2	Preg3	Preg4	Preg5	Preg6	Preg7	Preg8	Preg9	Preg10	Preg11	Preg12	Preg13	Preg14	Preg15	Preg16
4	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00
5	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00
6	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00
7	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	1,00
8	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00
9	5,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
10	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	1,00
11	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	2,00
12	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00
13	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00
14	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00
15	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	2,00
16	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	1,00
17	4,00	4,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00
18	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	1,00
19	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00
20	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00
21	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00
22	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	1,00
23	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00
24	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00
25	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00
26	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	1,00
27	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	3,00	1,00	3,00	4,00	5,00	2,00	2,00	3,00	1,00
28	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00
29	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	1,00
30	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	1,00
31	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	5,00	4,00	2,00	2,00	4,00	1,00
32	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00

RESULTADOS DE TESIS KAREN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 23 de 23 variables

	Reclutamiento personal	Gestión del talento humano	Reclutamiento interno	Reclutamiento externo	Mercado de trabajo	var
4	33,00		34,00	12,00	10,00	11,00
5	22,00		24,00	9,00	7,00	6,00
6	31,00		33,00	11,00	11,00	9,00
7	27,00		27,00	10,00	8,00	9,00
8	27,00		28,00	9,00	9,00	9,00
9	30,00		34,00	12,00	10,00	8,00
10	34,00		27,00	13,00	13,00	8,00
11	39,00		39,00	15,00	11,00	13,00
12	34,00		32,00	12,00	11,00	11,00
13	35,00		37,00	13,00	10,00	12,00
14	35,00		33,00	13,00	11,00	11,00
15	28,00		39,00	13,00	9,00	6,00
16	31,00		35,00	12,00	8,00	11,00
17	35,00		36,00	13,00	10,00	12,00
18	29,00		31,00	12,00	7,00	10,00
19	32,00		33,00	12,00	11,00	9,00
20	32,00		34,00	12,00	9,00	11,00
21	28,00		29,00	10,00	9,00	9,00
22	31,00		26,00	10,00	11,00	10,00
23	32,00		34,00	12,00	10,00	10,00
24	34,00		34,00	12,00	11,00	11,00
25	27,00		23,00	10,00	8,00	9,00
26	35,00		34,00	13,00	10,00	12,00
27	29,00		24,00	10,00	12,00	7,00
28	31,00		34,00	12,00	9,00	10,00
29	32,00		30,00	11,00	10,00	11,00
30	35,00		31,00	12,00	12,00	11,00
31	28,00		29,00	9,00	9,00	10,00
32	34,00		34,00	12,00	11,00	11,00

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Correlaciones no paramétricas
 Titulo
 Notas
 Correlaciones
 Registro

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		Reclutamiento de personal	Gestión del talento humano
Reclutamiento de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,265*
	Sig. (bilateral)	.	,050
	N	32	32
Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,265*	1,000
	Sig. (bilateral)	,050	.
	N	32	32

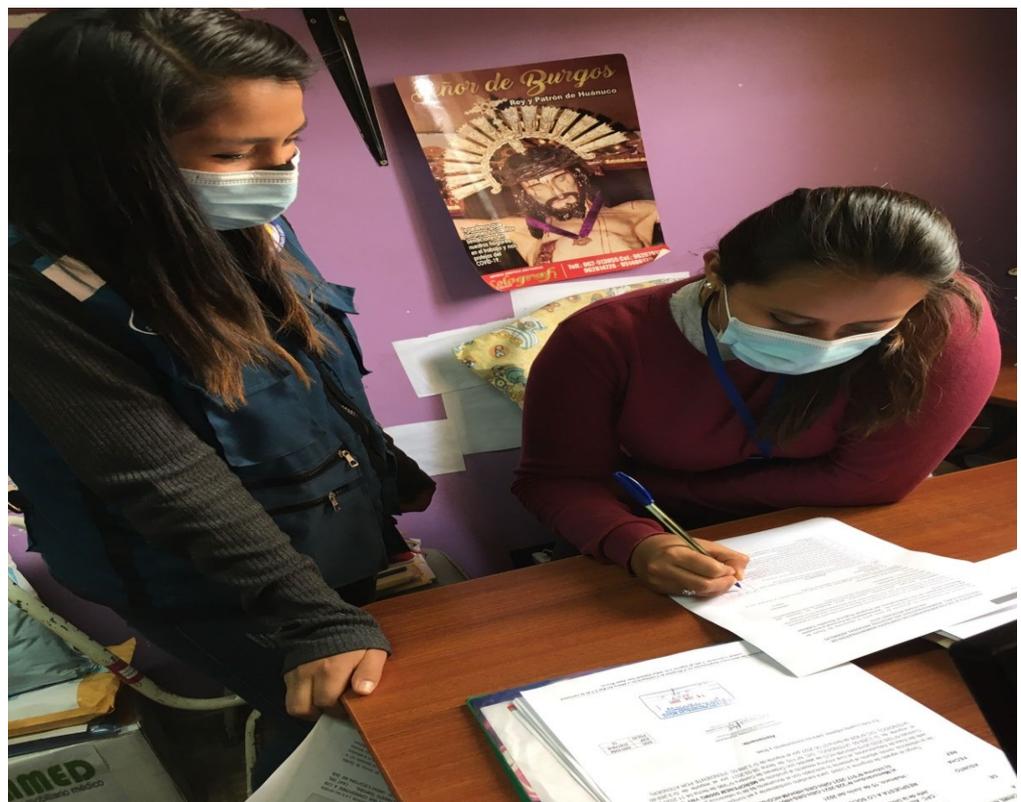
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\05\Documents\RESULTADOS DE TESIS KAREN.sav'
/COMPRESSED.
```

IBM SPSS Statistics - Procesamiento estático | 1 minuto 00

ANEXO 4
GALERÍA DE FOTOS











ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS), ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO 2020

Por motivo de desarrollar mi proyecto de tesis para la obtención de Título de Magister en Gestión Pública con el tema de “ **Reclutamiento de Personal y la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano 2020**”.

Se le solicita y agradece su colaboración y nos permitimos indicarle que la presente encuesta es confidencial, cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

OBJETIVO: Recoger información necesaria para: Analizar la relación del reclutamiento de personal con la Gestión del Talento Humano de los colaboradores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2020.

INFORMACIÓN GENERAL:

APELLIDOS Y NOMBRES:

GÉNERO:

EDAD:

ÁREA:

INFORMACIÓN ESPECÍFICA:

INSTRUCCIONES: Lea las preguntas que se citan a continuación y marque (x) el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

- 4 = Siempre
- 3 = Casi siempre
- 2 = A veces
- 1 = Nunca

Nº	PREGUNTA	4	3	2	1
1	¿Cree usted que en el Hospital Hermilio Valdizan, ante una convocatoria recluta colaboradores actuales de la organización?				
2	¿Usted cree que la entidad donde labora se recluta a colaboradores internos preferidos?				
3	¿Cree usted que el Hospital Hermilio Valdizan, antes de realizar un reclutamiento brinda facilidades al colaborador en cuanto a las transferencias de nuevas oportunidades?				
4	¿Cree usted que la entidad al hacer un reclutamiento brinda oportunidad a candidatos del exterior?				
5	Cree usted que en la entidad se realice un reclutamiento de				

	colaboradores para llevar nuevas oportunidades?				
6	¿Usted cree que el Hospital Hermilio Valdizan brinda oportunidad a los candidatos externos al momento de realizar el reclutamiento?				
7	¿Cree usted que la comisión responsable del reclutamiento tenga en cuenta la tasa de actividad a nivel de la región Huánuco?				
8	¿Cree usted que sea de vital importancia que la comisión del reclutamiento de personal tenga en cuenta la tasa de empleo a nivel de la Región Huánuco?				
9	¿Cree usted que sea de importancia que la comisión del reclutamiento de personal tenga en cuenta la tasa de desempleo a nivel de la Región Huánuco?				
10	¿Cree usted que la entidad realiza procesos para recompensar al personal cuando cumplen sus metas?				
11	¿Cree usted que la entidad realiza proceso para retener a los colaboradores?				
12	¿Cree usted que en la entidad se realiza proceso para monitorear al personal?				
13	¿En la entidad se realizan capacitaciones para desarrollar habilidades de los colaboradores?				
14	¿En la entidad se realizan capacitaciones para desarrollar actitudes de los colaboradores?				
15	¿En el Hospital se realizan capacitaciones para desarrollar conceptos de los colaboradores?				
16	¿El Hospital Hermilio Valdizan cuenta con normas y procedimientos a la protección de la integridad física y mental del trabajador?				
17	¿El Hospital brinda a los colaboradores seguridad en el trabajo?				
18	¿En la entidad donde labora brindan calidad de vida en el trabajo?				

“ MUCHAS GRACIAS POR SU GENTILEZA ”