

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE
EMERGENCIA Y CUIDADOS INTENSIVOS
DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS
2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
DE GERENCIA EN SALUD**

**IRMA BAYGORREA CUSIHUALLPA
JANETH MARIA VARGAS CALLAÑAUPA**

**Callao, 2019
PERÚ**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| • Dra. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO | PRESIDENTA |
| • Dr. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIÉRREZ | SECRETARIO |
| • Mg. CESAR ÁNGEL DURAND GONZALES | VOCAL |
| • Dra. ANA MARÍA YAMUNAQUÉ MORALES | VOCAL |

ASESORA: Dra. HAYDDÉ BLANCA ROMÁN ARAMBURÚ

Nº de Libro: 01

Nº de Folio : 227, 228

Nº de Acta: 094 y 095

Fecha de Aprobación de tesis: Callao, 08 de Febrero de 2019

- Resolución de sustentación de la Unidad de Posgrado Nº 071-CDUPG-FCS.-
del 23 de Enero de 2019

DEDICATORIA:

A Dios y a nuestras familias, por lo que somos,
por su incondicional apoyo a través del tiempo.

Las Autoras.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por la vida de nuestros padres también porque cada día bendice nuestras vidas con la hermosa oportunidad de estar y disfrutar a lado de las personas que más nos aman.

A nuestros padres por ser los principales promotores de nuestros sueños y la vida por este nuevo triunfo, gracias a todas las personas que nos apoyaron y creyeron en la realización de esta tesis.

INDICE

	Págs.:
TABLAS DE CONTENIDO	3
GRÁFICOS DE CONTENIDO	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION	8
1.1 Descripción de la realidad problemática	8
1.2 Formulación del problema	10
1.2.1 Problema General	10
1.2.2 Problemas Específicos	10
1.3 Objetivos de la investigación	11
1.3.1 Objetivo General	11
1.3.2 Objetivos Específicos	11
1.4 Limitantes de la Investigación	12
II. MARCO TEORICO	13
2.1 Antecedentes del estudio	13
2.1.1 Antecedente de estudio Internacional	13
2.1.2 Antecedentes del estudio Nacional	15
2.2 Marco	18
2.2.1 Marco conceptual	18
2.3 Definición de términos	37
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	39
3.1 Hipótesis	39
3.1.1 Hipótesis general	39
3.1.2 Hipótesis específica	39
3.2 Definición conceptual de variables	40
3.2.1 Operacionalización de variables	41

IV. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	43
4.1 Tipo de investigación y diseño de la investigación	43
4.2 Población y muestra	43
4.2.1 Población	43
4.2.2 Muestra	44
4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información	45
Documental	
4.3.1 Técnicas	45
4.3.2 Instrumentos	45
4.4 Análisis y procesamiento de datos	46
V. RESULTADOS	48
5.1 Resultados Descriptivos	48
5.2 Resultados Inferenciales	52
VI. DISCUSION DE RESULTADOS	54
6.1 Contrastación de hipótesis	54
6.2 Contrastación de resultados con otros estudios	
Similares	55
VII. CONCLUSIONES	56
VIII. RECOMENDACIONES	57
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	58
ANEXOS	59
ANEXO 01 Matriz de Consistencia	60
ANEXO 02 Validez de contenido	63
ANEXO 03 Cuestionario	64
ANEXO 04 Escala de evaluación	66
ANEXO 05 Base de datos	70

TABLAS DE CONTENIDO

		Págs.
Tabla 2.1	Evaluación de desempeño y conducta laboral de Profesional	37
Tabla 5.1	Proceso de selección y el desempeño laboral del Profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y Cuidados	48
Tabla 5.2	Recolección de información sobre el puesto y Desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del Hospital Municipal de Los Olivos	49
Tabla 5.3	Recolección de la información acerca del candidato y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del Hospital Municipal de Los Olivos 2018	50
Tabla 5.4	Desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del Hospital Municipal de Los Olivos 2018	51

GRÁFICOS DE CONTENIDOS

	Págs.
Gráfico 5.4 Desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del Hospital Municipal de Los Olivos 2018	51

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo estudiar la relación del proceso de selección y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia y de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Municipal de Los Olivos. En el marco teórico se presentan modelos y Procesos de Selección de Personal de diferentes autores dentro de la Teoría Clásica de la Administración desde su concepto y formas de desarrollo, todo esto con el fin de sustentar la investigación a través de este Marco Teórico.

Este tipo de estudio fue de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transaccional descriptivo. La población estuvo constituida por 60 licenciados en enfermería, La muestra estuvo conformada por 50 licenciados en enfermería, obtenidas por muestreo aleatorio simple. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, La variable proceso de selección está conformada por 11 preguntas, validado por diez expertos en el tema y para la variable desempeño laboral se utilizó una escala de Evaluación del Desempeño diseñada por el MINSa.

Los resultados que se hallaron concluyen que existe una relación positiva de nivel medio y estadísticamente significativa entre la variable proceso de selección y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia y unidades críticas del hospital municipal de los Olivos 2018, **obteniendo el (Rho de 0,575) y el valor de sig. (bilateral) = 0,000 < 0,01).**

Palabras Claves: Proceso de selección, desempeño laboral, profesional de enfermería, instrumentos de evaluación.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to study the connection between the selection process and work performance of the nursing professional of the emergency service and the intensive care unit of Los Olivos Municipal Hospital. In the theoretical framework, models and processes of selection of the staff of different authors of Administration's classical theory are presented from its concept and forms of development, all this in order to sustain research through this Theoretical Framework.

This type of study was of a correlational type, with a quantitative approach, of non-experimental descriptive transactional design. The population was constituted by 60 graduates in nursing. The sample consisted of 50 graduates in nursing, obtained by simple random sampling. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. The variable selection process is made up of 11 questions, validated by ten experts in the subject. And for the performance variable, a Performance Evaluation scale was used, designed by the MINSA .

The results that were found conclude that there is a positive relationship of medium level and statistically significant between the variable selection process and the work performance in the nursing professionals in the emergency service and critical units of the municipal hospital of Los Olivos 2018, **obtaining the (Rho of 0,575) y the value of sig. (bilateral) = 0,000 < 0,01**

Keywords: Selection process, work performance, nursing professional, assessment instruments.

INTRODUCCION

Actualmente las empresas ven al capital humano como el eje para el logro de sus objetivos. La selección de personal es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización. El personal es la esencia de toda empresa porque sin ellos la empresa no podría existir, por eso, la gran preocupación de los grandes y pequeños empresarios en el mundo es poder tener el mejor y más capacitado personal, que puedan aportar al desarrollo y crecimiento de las empresas a las que pertenecen.

El sector salud es uno de los escenarios económicos en la que todos los que lo componen ocupan roles que están ligados directa o indirectamente a la gestión de personas, es decir, este tipo de trabajadores podría ser calificado como el de "gestores humanos en salud", esto lo convierte en uno de los protagonistas para administrar el talento humano, siendo la única actividad económica que se dedica a tratar los problemas relativos a uno de los componentes más delicados de la vida cotidiana, como es la salud.

El proceso de selección debe de proporcionar, una idea actual y también una proyección de cómo serán en el futuro el aprendizaje y el nivel de realización. El mercado de profesionales de la salud causa impacto a la hora de insertar el talento humano necesario, la oferta y la demanda existente en el mercado de profesionales de salud influye de manera significativa a la hora de establecer las estrategias de reclutamiento y selección de personal y los costos en los que derivarán las mismas.

El proceso de inserción al mercado de profesionales en salud debe ser flexible, no existe una fórmula exacta, debemos tener presente que la estrategia de inserción estará acorde con lo que necesita el centro de salud, hospital o clínica, para un buen desempeño laboral del profesional en salud.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los recursos humanos en el área de salud es un tema muy amplio en donde el proceso de selección y el desempeño laboral juegan un papel muy importante. El proceso de selección de personal en el sector salud apuntan a identificar e incorporar talento humano que gestione (a través de su actuar) la vida de otros seres humanos, es probablemente el tema más sensible de la vida de las personas y de justificación fundamental para continuar gozando de la misma, como lo que es nuestro tema de investigación.

Según el reporte de la OMS en el año 2010 publicó el proyecto revisado de código de prácticas mundial sobre la contratación internacional de personal de salud, anexo al informe de la Secretaría titulado «Contratación internacional de personal de salud: proyecto de código de prácticas mundial» El cual refiere que tenemos a nivel mundial escases de personal de salud y por ende este recurso humano debe ser evaluado en un proceso de selección óptimo al 100%.(1)

Así mismo en el Perú existe una autoridad del servicio civil SERVIR tiene convocatorias para el proceso de selección y formación de los gerentes de servicio de salud quienes son los encargados del fortalecimiento de la gestión hospitalaria y serán preparados para dirigir los procesos de selección y dotación de personal en entidades sanitarias privadas y nacionales.

A nivel local en Lima y Callao en un convocatoria de SERVIR, se registraron un total de 3 786 postulaciones, de las cuales quedaron 77 profesionales seleccionados; de ellos, 65 (84%) corresponden a los Gobiernos Regionales y 12 a EsSalud (16%).(2)

El proceso de selección de personal en los hospitales del Perú no es el idóneo puesto que observamos que está vinculando a un estilo de gestión con características de rigidez muy marcadas que parecieran “imprescindibles” para su funcionamiento siendo paramétricos o están ligados a lazos de amistad, por recomendaciones u otras vinculaciones.

En consecuencia no se trata de elegir al mejor candidato según la coyuntura particular de la organización, sino al contrario elegir a la persona que producto de su desempeño laboral haga sostenible a los proyectos de la organización donde labora. por ello debemos tener en cuenta que los errores en el proceso de selección de personal por lo general se verán materializados de manera inmediata por medio del desempeño laboral del elegido y es en este punto donde adquiere sentido lo mencionado por Chiavenato respecto a la necesidad de implementar procesos de selección: *"Si no existieran las diferencias individuales y todas las personas fueran iguales y reunieran las mismas condiciones individuales para aprender y trabajar, entonces la selección de personas sería innecesaria."* (3)

Asimismo Couling Alan en su libro administración del personal y relaciones industriales refiere que el objetivo principal de la mayoría de los gerentes es mejorar el desempeño laboral lo que se busca es que todos los miembros de la organización alcancen las metas de la empresa recibiendo retribuciones si se cumplen estas.

Es por ello que mencionamos que el proceso de selección de personal es un proceso de impacto para el desempeño laboral de los miembros de una organización (4)

A continuación contrastamos lo mencionado anteriormente con la realidad del Hospital Municipal de los Olivos donde hemos realizado la presente investigación y que se detalla a continuación:

En la ciudad de Lima en el distrito de los Olivos, se encuentra El Hospital municipal de los olivos, es un organismo público descentralizado que

genera sus propios recursos económicos. Se inauguró en el año del 2004 y hasta la fecha actual viene prestando servicios de salud. A lo largo del tiempo ha venido incorporando profesionales de salud que laboran sin experiencia (recién egresados) otros con experiencia profesional que laboran sin especialidad en áreas críticas y no críticas asimismo profesionales que migran a otras instituciones por diversos motivos. Evidenciando el desempeño del profesional de enfermería a través de la realización de sus actividades asistenciales en el servicio emergencia y unidad de cuidados intensivos de adultos. Actualmente, en el Hospital Municipal de los Olivos existen 120 licenciados(as) en enfermería. De este total 50 licenciados en enfermería pertenecen a emergencias y cuidados intensivos.

En ese sentido, el presente estudio permitirá determinar la relación existente entre dos variables: El proceso de Selección y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia y de unidad de cuidados intensivos en el hospital municipal de los olivos.

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el proceso de selección y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el la relación entre la recolección de información sobre el puesto vacante y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018?

¿Cuál es la relación entre la recolección de información acerca del candidato y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital Municipal de los olivos 2018.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación del proceso de selección con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018?

1.3.2 Objetivos específicos

Conocer la relación entre la recolección de información sobre el puesto y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018

Conocer la relación entre la recolección la información acerca del candidato y el desempeño laboral del profesional de enfermería del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018

Identificar el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018.

1.4 Limitantes de la investigación

1.4.1 Limitación Teórica:

Fue necesario acudir al hospital de los Olivos para recaudar la información necesaria para la investigación ya que una parte fundamental de la metodología era la entrevista en profundidad que forzosamente tenía que realizarse al personal profesional de enfermería del servicio de emergencia y de unidad de cuidados intensivos aparte de información adquirida de libros artículos y sitios de internet.

1.4.2 Limitación Temporal y Metodológica:

En cuanto a limitaciones temporales y metodológicas que se prestaron durante el desarrollo de la investigación de esta tesis, fue en primer lugar lidiar con la cita para llevar a cabo la entrevista a profundidad al personal profesional de enfermería que conformó la muestra debido a que tenían diferentes horarios de rotación y poca disponibilidad por lo mismo que trabajan en servicios críticos de alta demanda de atención en salud.

1.4.3 Limitación Espacial:

La presente tesis se desarrollará en el Hospital Municipal de los Olivos en el distrito de los Olivos departamento de Lima.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedente de estudio Internacional

BARSOLA, Luis (2012), “Gestión de recursos humanos en enfermería en el hospital privado de Mendoza (Argentina). El presente trabajo de investigación tuvo como principal objetivo general el determinar los criterios que se utilizan en la selección del personal, con el fin de demostrar la relevancia de la gestión de recursos humanos en enfermería, estudio de tipo descriptivo, transversal, cuantitativo. La técnica de recolección de datos seleccionada es una encuesta escrita, anónima, elaborada por medio de un cuestionario como instrumento.

Todo el personal que hoy se desempeña en la institución debió de transitar un periodo de prueba, esto permite y además requiere que los jefes de servicio tengan la oportunidad de observar el desempeño del personal de nuevo ingreso realizando una evaluación de desempeño constante concluyendo que la mayor dificultad al momento de distribuir el recurso humano en un servicio de enfermería se presenta en el turno noche. Con respecto al nivel de formación del personal de enfermería, resaltan dos datos importantes, el primero es positivo y se trata de un incremento importante del número de enfermeros profesionales en relación al de auxiliares en los últimos cinco años. El segundo y negativo es que al momento del estudio, la institución no cuenta un su plantel a ningún Licenciado en Enfermería.

TAMAYO, Andres (2015) “Reclutamiento y selección de personal de enfermería en condiciones de escasez: el caso de una clínica privada ante un proceso de ampliación de infraestructura”. (Chile) el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo cuáles son los efectos generados por la escasez del personal de enfermería en

una situación apremiante y extraordinaria que afecta el proceso normal de selección. El tipo de estudio fue descriptivo, transversal, cuantitativo. El mercado laboral de los profesionales de enfermería en la mayoría de países del mundo se diferencia de otras profesiones por la continua escasez de personal, en comparación con las necesidades de las diferentes organizaciones del sector salud. En este proyecto se observarán las medidas que toma una clínica cuando debe realizar un proceso masivo de reclutamiento y selección de personal de enfermería ante una ampliación en infraestructura. Se tendrán en cuenta características personales, de la profesión de la enfermería y de la sociedad chilena para entender la situación en la que se desarrolló el proceso de reclutamiento y selección antes mencionado. Dentro de las consecuencias a analizar, se observará el efecto de la contratación en la retención efectiva de personal al interior de la clínica, que dada la situación del mercado laboral resulta fundamental para el éxito operativo de una organización en salud. Como conclusión se espera que este análisis contribuya a un mayor entendimiento del proceso de reclutamiento y selección de personal de enfermería al interior de una clínica u hospital, igualmente se busca entender los potenciales efectos en materia de rotación laboral, como consecuencia de la elección y posterior aplicación de una estrategia particular de reclutamiento y selección ; se buscará la asociación, para este caso real, entre la estrategia de reclutamiento y los efectos encontrados en la retención de personal al interior de la organización así mismo este trabajo se relaciona con la investigación en curso, ya que propone nuevo conocimiento para la mejora del proceso de selección de personal de enfermería en una entidad de salud.

ESPINOZA, Aníbal (2016) El desempeño de los profesionales de enfermería” (Cuba) .La definición de desempeño laboral de enfermería esta poco abordada, por lo que se hace necesario un análisis valorativo de conceptos y enfoques para su formación desde referentes en el contexto internacional y nacional así como sus implicancias en el desempeño del profesional de enfermería.

Como objetivo general tuvo el sistematizar la definición de desempeño profesional de enfermería, teniendo en consideración su relación con las

condiciones actuales de la práctica de la enfermería cubana. Se realizó análisis de contenido de documentos, que incluyó artículos originales y de revisión publicados desde el año 2005 al 2014 con las siguientes palabras clave: desempeño, desempeño profesional y desempeño profesional de enfermería, en SciELO, Dialnet y Medline/Pubmed. Se identificaron y revisaron 10 artículos de los que fueron útiles 3, así como libros de textos, monografías de varias revistas y tesis doctorales actualizadas que permitieron el análisis histórico lógico de la evolución de la definición concluyendo que la sistematización de los términos relacionados con el desempeño profesional de enfermería, permitió definir operativamente desempeño y desempeño profesional de enfermería, son pocos los autores que abordan esta categoría, sin embargo los problemas generales a los que se enfrentan los profesionales de enfermería y las particularidades del contexto de salud cubano condicionan la necesidad de emprender nuevos retos en su mejoramiento. Así mismo este trabajo se relaciona con nuestra investigación porque nos proporciona conocimiento sobre el desempeño profesional de enfermería y como dice el autor pocos lo abordan por ende se percibe la necesidad del abordaje profundo del desempeño del profesional de enfermería como elemento aglutinador de la satisfacción de necesidades durante la gestión del cuidado.

2.1.2 Antecedentes del estudio nacional

SICCHA, Víctor (2014), “Identidad profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería”. Hospital regional Virgen de Fátima. Chachapoyas (Amazonas). El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la identidad profesional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2014.

El diseño metodológico pertenece a una investigación básica, no experimental, de diseño correlacional, de corte transversal. Para medir ambas variables se utilizó el método de la encuesta y la técnica del cuestionario.

El instrumento de identidad profesional fue realizado por Cubas, E. modificado por el investigador, cuya validez fue $V.C=8.88 > V.T=1.644$ (adecuado), la confiabilidad se realizó utilizando el método de Split Halves, y tuvo como resultado 0.98 (alta confiabilidad) y el instrumento desempeño laboral fue elaborado por Atoche, M.

Y asimismo modificado por el investigador, la validez fue $V.C=8.88 > V.T=1.644$ (adecuado), la confiabilidad se realizó mediante el método de Split Halves, cuyo resultado fue 0.97 (alta confiabilidad).

Los resultados fueron que del 100% (55) de profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas, el 47.3% (26) tienen identidad profesional alta y desempeño laboral aceptable y el mismo porcentaje tienen alta identidad profesional y desempeño laboral eficiente. Se trabajó al 95% de confiabilidad. Para contrastar la hipótesis se sometió a la prueba estadística no paramétrica Ji- Cuadrada, obteniendo el valor de $X^2 = 2,845$; con $gl=1$, $p = 0.92 > 0.05$, y como conclusión se demostró que las variables en estudio no tienen relación estadística, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se concluye que las dos variables son completamente independientes.

Este trabajo se relaciona con nuestra investigación por contener conocimiento sobre el desempeño laboral que nos servirá para contrastar con la realidad de nuestra investigación.

MANCO, Claudia (2016) “Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del hospital nacional Hipólito Unanue, 2016”. (Lima) La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito

Unanue, 2016.

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

Los resultados que se hallaron determinó que existe relación significativa entre Reclutamiento-Selección del Personal y desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, con un nivel de significancia rho de **Spearman Rho = 0,898** y $\alpha = 0,000 < a 0.05$ que evidencia que existe correlación positiva fuerte. El presente trabajo es pertinente con nuestra investigación porque se describen los elementos que nos interesan. Su postura de este trabajo coincide con las ideas que se aspiran a desarrollar al plantear lo que armoniza con nuestra investigación.

CHAVEZ Kandhy - PELAEZ Katerin (2018) El presente artículo de investigación “Desempeño laboral del profesional de enfermería. Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 20 años”. (Lima) Explica y analiza el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, a nivel mundial, dentro de sus principales ámbitos laborales tales como el área asistencial, docencia, e investigación; para ello se da a conocer los inicios de la profesión y la gran importancia dentro de su actuar, dentro de la salud, siendo el objeto de estudio para los profesionales de enfermería el cuidado. Tuvo como objetivo principal describir el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de los últimos veinte años. Esta revisión literaria se realizó a través de la metodología de la revisión sistemática con base en la estrategia PRISMA, para ello la búsqueda literaria estuvo basada en una exploración minuciosa y detallada de diversa bibliografía que permitió la

elaboración de la presente investigación. Obteniendo como resultados de la investigación una tendencia hacia los enfoques humanísticos, pedagógicos y éticos, los cuales guían el actuar de los profesionales de enfermería, asimismo se evidenció que el área poco explotada es el área administrativa ámbito en el que también se ejerce la profesión de enfermería, por todo esto el investigador llegó a la conclusión en función a los hallazgos en base a los enfoques descritos demostró que el desempeño laboral es abordado desde los diferentes áreas de acción del profesional de enfermería principalmente en la ejecución del cuidado del ser humano dentro de la familia y la sociedad, asimismo en el presente trabajo de investigación se usó una metodología basada en revisiones sistemáticas del ámbito de las ciencias de la salud, aportando a la síntesis del conocimiento, ciertas limitaciones presentadas fue contar con enfoques descritos sobre la presencia de enfermería en el campo administrativo dentro del área de la salud y a pesar de existir dichas limitaciones, se valoró los hallazgos de este estudio como cimientos para próximas investigaciones que contribuyan establecer tendencias en la administración académica para alcanzar el crecimiento de la profesión de enfermería.

2.2 Marco

2.2.1. Marco conceptual

Selección. La selección es el proceso mediante el cual los candidatos a un empleo se dividen en dos clases: aquellos quienes se le va a ofrecer el empleo y aquellos a quienes no.

El proceso podría llamarse rechazo, puesto que van a rechazarse más candidatos que los que van a aceptarse.

Por esta razón, la selección frecuentemente se describe como un proceso negativo en contraste con el programa de reclutamiento. (5)

La selección de personal es la adopción de criterios sobre lo que se necesita y lo que se puede incorporar a la empresa, qué se debe hacer, los objetivos a conseguir y las directrices a seguir para alcanzarlos. (Sánchez García 1993)(6)

La selección es la etapa final del reclutamiento, durante la que se decide quien ocupara el puesto. Una decisión tan importante debe tomarse de la manera más objetiva posible, y existan varias técnicas para ayudarle en este proceso. Cowling (1997) (7)

Selección de personal es un proceso dinámico cuyo objetivo es encontrar la persona más adecuada (por características personales, aptitudes, motivación para cubrir un puesto de trabajo de una empresa determinada.

La selección de personal es el proceso por el que se toma la decisión de “contratar” o “no contratar” a cada uno de los candidatos a un puesto. El proceso normalmente requiere determinar las características necesarias para realizar con éxito el trabajo recolectando adecuada información sobre el puesto de trabajo, valorar a cada candidato en función de esas características, generalmente basadas en el análisis de puestos para así a futuro se dé un buen desempeño laboral. Nebot (1999) (8)

La selección de personal puede definirse como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la Empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que va a ser proveído. Las condiciones de selección se basan en las especificaciones del cargo, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese cargo. La selección se configura como un proceso de comparación y de decisión, puesto que de un lado, están el análisis y las especificaciones del

cargo que proveerá y, del otro, candidatos profundamente diferenciados entre sí, los cuales compiten por el empleo. (Chiavenato 2000) (9)

El proceso de selección de personal tiene como finalidad dotar a la organización del personal adecuado, garantizando el desempeño correcto del puesto y reduciendo el riesgo que supone incorporar a nuevas personas a la empresa, tratando además de reducir la subjetividad apoyando las decisiones en factores medibles y comparables. Montes & González (2006) (10)

Selección de personal es el conjunto de medidas o acciones ordenadas cuyo fin es realizar una adecuada provisión de personal (suministro, escogencia, clasificación, elección) dentro de este proceso, pasos o instancias se puede determinar dentro de los aspirantes cual es el más adecuado, dando cumplimiento a los requisitos de admisión establecidos, para realizar la labor requerida y con estos juicios de valor los directivos pueden tomar la decisión acertada y dar el aval de ingreso a un nuevo miembro a la organización. Romero Molina (2014).

La selección de personal es un proceso de impacto para el desempeño futuro de la organización ambos se relacionan y esto implica escoger a los individuos que aporten productividad y calidad. Es por ello que se recomienda contemplar técnicas de selección que faciliten la decisión de elegir al mejor prospecto. Romero Molina (2014).

Puntos a Considerar en un Proceso de Selección Idóneo

Habiendo revisado cuestiones relativas al mercado, al proceso hospitalario, a la particular interacción humana en entornos de tipo sanitario, las competencias y algunos temas con tinte paradigmático referidos al sector salud, vemos que la temática de incorporación de personas tendría que considerar los siguientes aspectos:

Debe ser un proceso flexible y no parametrado. Probablemente no sea necesario aplicar la evaluación de competencias duras para posteriormente evaluar competencias blandas como lo exige un proceso de selección “tradicional”, tal vez ni siquiera deba ser un proceso con características eliminatorias, ya que habiéndose desprendido que es necesario en similares y compensadas proporciones la presencia de competencia profesional así como rasgos de humanidad podría descartarse un proceso de eliminación por etapas

Debe ejecutarse dinámicas de grupo y plantear a los postulantes escenarios reales. Más allá de las técnicas de selección a ser utilizadas resulta importante observar los comportamientos de los aspirantes en relación a su interacción y afinidad para el trabajo de grupo, no sería descabellado que parte del proceso de selección consista en el hecho de conducir a los postulantes a los respectivos servicios y ver no solo como efectúan y despliegan su labor sino también comprobar de manera casi certera la afinidad que poseen respecto del hecho de ser parte de un equipo de trabajo, ese tipo de observaciones solo podrán darse experimentando dentro del proceso de selección situaciones reales donde confluya todo el equipo de salud y pacientes con necesidades reales.

Debe explorarse humanidad y ética. Ello se hará producto de la observación de comportamientos previo la aplicación de pruebas que exploren este tipo de aspectos, de hecho, la observación servirá para ratificar los resultados obtenidos producto de la ejecución de pruebas.

Debe reforzarse con referencias confiables. En todo proceso de selección siempre ha resultado conveniente efectuar el contraste de los datos con algunas referencias de anteriores empleadores, de acuerdo a lo analizado, en el caso de los procesos llevados a cabo para el sector salud privado y dado los fuertes componentes de interacción de equipo, relaciones laborales y grados de conflictividad (naturalmente presentes en este tipo de entidades) las

referencias alcanzan una significancia ineludible y obligatoria, lo cual servirá para verificar lo observado en las dinámicas de grupo y así descartar incluso postulantes con “dotes actorales” bien desarrollados, desde un enfoque FODA podría decirse que la dinámica de grupo nos ayudaría a reconocer la debilidad encontrada en el aspirante, y las referencias al descarte de la posible amenaza que representaría seleccionar a una persona inadecuada.

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado los requisitos del puesto vacante (son los requisitos que exige el puesto a quien lo desempeñe) y, por otro lado, el perfil de las características de los candidatos presentados. La primera variable la proporciona la descripción y el análisis de puestos, mientras que la segunda se obtiene por medio de la aplicación de las técnicas de selección. La primera variable se denominará la variable x , y la segunda, la variable y

Cuando x es mayor que y , se dice que el candidato no satisface las condiciones ideales para ocupar determinado puesto, por lo tanto se le rechaza. Cuando x y y son iguales, se dice que el candidato reúne las condiciones, por lo tanto se le emplea. Cuando la variable y es mayor que x , el candidato reúne más características de las exigidas para el puesto, por lo que resulta sobre calificado para éste. En realidad esa comparación no se concentra sólo en el punto de igualdad entre las variables, sino en un determinado nivel de aceptación, alrededor del punto ideal se admite cierta flexibilidad en mayor o menor medida. Esto equivale a los límites de tolerancia en los procesos de control de calidad. Esta comparación exige que la descripción y el análisis de puestos se transformen en una ficha profesional o ficha de especificaciones a partir de la cual se pueda estructurar con mayor rigor el proceso de selección.

Una vez realizada la comparación entre los requisitos que exige el puesto y los ofrecidos por los candidatos, puede ocurrir que varios de los candidatos tengan requisitos aproximadamente equivalentes para ser propuestos al

departamento que los solicitó para la ocupación del puesto vacante. El departamento de selección (staff) no puede imponer al departamento solicitante que acepte a los candidatos aprobados en el proceso de comparación. Lo único que puede hacer es proporcionar una asesoría especializada, con la aplicación de técnicas de selección para recomendar a los candidatos que juzgue más adecuados para ocupar el puesto. La decisión final de aceptación o rechazo de los candidatos es siempre responsabilidad del departamento solicitante. Así, la selección es siempre responsabilidad de línea (de cada jefe) y función de staff (prestación de los servicios del departamento especializado). Como proceso de decisión, la selección de personal admite tres modelos de comportamiento

Modelo de colocación, cuando no se incluye la categoría de rechazo. En este modelo hay un solo candidato y una sola vacante, que debe ocupar ese candidato. En otras palabras, el candidato que se presenta debe ser admitido sin sufrir rechazo alguno.

- a) Modelo de selección, cuando hay varios candidatos y una sola vacante a cubrir. Se compara cada candidato con los requisitos que exige el puesto, las alternativas son: aprobación o rechazo. Si se rechaza, queda eliminado del proceso, ya que hay varios candidatos para una sola vacante.
- b) Modelo de clasificación. Éste es un enfoque más amplio y situacional, en el que existen varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada candidato. Cada candidato se compara con los requisitos que exige cada uno de los puestos que se pretenden llenar. Para el candidato hay entonces dos opciones por puesto: ser aprobado o ser rechazado. Si es rechazado, se le compara con los requisitos que exigen los demás puestos a llenar, hasta agotar posibilidades de las vacantes, por ello se le denomina modelo de clasificación.

Bases para el proceso de selección

Recolección de información sobre el puesto vacante

Como el proceso de selección de recursos humanos es un sistema de comparación y de elección, para tener validez necesita apoyarse en algún estándar o criterio. Éste se obtiene de los requisitos del puesto vacante; de tal manera, que el punto de partida es obtener la información sobre el puesto laboral.

1. Descripción y análisis de puestos: Es la presentación de los aspectos intrínsecos (contenido del puesto) y extrínsecos (requisitos que se exige a la persona para que lo ocupe —elementos de las especificaciones de puestos) del puesto. Cualquiera que sea el método de análisis empleado, lo importante en la selección es la información respecto a los requisitos y las características que debe tener la persona que lo ocupe, a fin de que el proceso de selección se concentre en estos requisitos y características.
2. Aplicación de la técnica de los incidentes críticos:4 consiste en la anotación sistemática y prudente, hecha por el jefe inmediato, sobre las habilidades y comportamiento que debe tener la persona que ocupe el puesto considerado, lo que tendrán como consecuencia un mejor o peor desempeño del trabajo. Esta técnica identifica las habilidades deseables (que favorecen al desempeño) y las indeseables (que desfavorecen al desempeño) de los futuros candidatos. Obviamente, tiene el inconveniente de basarse en el arbitrio del jefe inmediato; además, es difícil definir lo que este último considera como comportamiento deseable o indeseable.
3. Requisición de personal: consiste en verificar los datos que llenó el jefe directo en la requisición de personal, con la especificación de los requisitos y las características que el candidato al puesto debe tener. Si la empresa no tiene un sistema de análisis de puestos, el formulario de requisición de personal debe contar con campos adecuados en los que el jefe inmediato pueda especificar esos requisitos y características. Todo el esquema de selección se basa en estos datos.
4. Análisis de puestos en el mercado: cuando se trata de algún puesto nuevo, sobre el que la empresa no tiene

ninguna definición a priori, ni siquiera el jefe inmediato, la alternativa es verificar en empresas similares puestos equiparables, su contenido, los requisitos y las características de quienes los desempeñan.

4. Hipótesis de trabajo: en el caso de que no se pueda utilizar ninguna de las alternativas anteriores, sólo queda el empleo de la hipótesis de trabajo, es decir una idea aproximada del contenido del puesto y de sus exigencias para quien lo desempeñe (requisitos y características necesarias), como simulación inicial.

Recolección de información sobre el puesto

Una vez que se tiene la información respecto de los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección adecuadas para escoger a los candidatos adecuados.

Comúnmente, se escoge más de una técnica de selección para cada caso. Cada técnica auxilia a las otras al proporcionar un amplio conjunto de información sobre el candidato. Una vez elegidas deben representar el mejor predictor para el desempeño futuro del puesto. Se le da el nombre de predictor a la característica que una técnica de selección debe tener con objeto de predecir el comportamiento del candidato en función de los resultados que obtuvo cuando fue sometido a esa técnica. La validez predictiva de un examen se determina al aplicarlo a una muestra de candidatos, que una vez admitidos son evaluados respecto al desempeño en sus puestos: los resultados de la evaluación del desempeño y del examen de selección deben estar positivamente correlacionados. Obviamente, cuando se habla de ciencias humanas, el margen de error es bastante mayor que cuando se trata de ciencias físicas

Técnicas de selección:

Estas técnicas de selección son múltiples y se trata de un campo en continua evolución y que requiere de equipos pluridisciplinarios (psicólogos, informáticos, médicos, enfermeros e ingenieros).

La función de las mismas es conseguir seleccionar a los mejores candidatos para cada puesto.

- **Test psicotécnicos** Este procedimiento garantiza que cualquier candidato se encuentre en igualdad de condiciones.

Según Sastre y Aguilar (2003) existen dos tipos de test psicotécnicos, donde se distinguen los test psicométricos y los de personalidad.

- **Test psicométricos** Se basan en el análisis de muestras de comportamiento humano, sometiéndose a examen bajo condiciones normativas, verificando la aptitud, para intentar generalizar y prever cómo se manifestará ese comportamiento en determinada forma de trabajo. Es una medida objetiva y estandarizada de una muestra de comportamiento. Se refiere a capacidades, aptitudes o características del comportamiento humano e incluye la determinación del cuánto. Pueden proyectarse para medir la elegibilidad de admisión, transferencia, ascenso, capacitación o retención, y pueden incluir medidas de inteligencia general, aprendizaje, aptitud mecánica, administrativa, coordinación, actitudes, etc. Las pruebas psicométricas se basan en las diferencias individuales que pueden ser físicas, intelectuales y de personalidad, y analizan cómo y cuánto varía la aptitud del individuo con relación al conjunto de individuos, tomado como patrón de comparación. Aptitud es la potencialidad o predisposición de la persona para desarrollar una habilidad o un comportamiento. La aptitud es innata. Capacidad es la habilidad de la persona en determinada actividad o comportamiento, y se adquiere a partir del desarrollo de una aptitud mediante el entrenamiento o práctica. Por consiguiente, una prueba de conocimiento o de capacidad ofrece un diagnóstico real de las habilidades del candidato, en tanto que una prueba de aptitud proporciona un pronóstico futuro de su potencial de desarrollo. L.L. Thurstone desarrolló la teoría multifactorial, partiendo de la teoría factorial. Según esa teoría, la estructura mental la conforma una cantidad relativamente pequeña de grandes factores, más o menos independientes entre sí, cada uno de los cuales es responsable de una aptitud. Thurstone definió siete factores y organizó una serie de pruebas para medirlos, que denominó pruebas de

habilidades primarias. Se caracterizan porque para su valoración requieren de un conjunto de normas, las cuáles se utilizarán para su comparación al medir únicamente diferencias individuales y entre los que se encuentran los test de inteligencia y los de aptitudes.

- **Los test de inteligencia** tratan de evaluar aspectos fáciles de observar y cuantificar como pueden ser los deductivos, de abstracción, lógicos, de razonamiento, entre otros. Los aspectos mencionados se ven relacionados con actividades profesionales con cierto nivel de conocimiento y comprensión del desempeño del puesto. Los test de aptitudes miden la capacidad del individuo en un área concreta, su predisposición adquirida o innata para reaccionar ante una determinada situación y se convierten en predicciones válidas para asegurar el rendimiento laboral. Existen numerosos tipos como test de aptitud verbal, numérica, de razonamiento abstracto, etc... (Don Empleo, 2015)

- **Test de personalidad**, Evalúan rasgos del trabajador que tienden a ser duraderos. Se utilizaban sobre todo en los años 40 y 50, aunque en la actualidad se siguen aplicando pero en menor medida por problemas de fiabilidad y validez debido que existen diversas maneras de medir los rasgos de personalidad (Gómez-Mejía et al. 2005).

Según Digman (1990) existen cinco grandes dimensiones de personalidad:

Extroversión: grado en el que un candidato es sociable, activo, dinámico, etc.

Simpatía: grado en el que un candidato es generoso, amigable, se fía de las personas, etc.

Diligencia: grado en el que un candidato es formal y se ajusta a sus tareas.

Estabilidad emocional: grado en el que un candidato es tranquilo seguro, autónomo e independiente.

Abierta a la experiencia: grado en el que un candidato es intuitivo, creativo, curioso, etc.

Entrevista de selección.

Consiste en mantener una conversación formal entre entrevistador y entrevistado para ver la adecuación de este último al puesto. Se trata del más utilizado a nivel mundial. Según Sastre & Aguilar (2003). La entrevista sirve para recoger información y aspectos del candidato que no permiten otro tipo de herramientas como puede ser su apariencia física, la capacidad presentada para defenderse en persona, además de su destreza y agilidad mental. Posee una gran cantidad de ventajas, pero también muestra algunos inconvenientes como los diferentes sesgos de cada entrevistador a la hora de su realización y la insatisfacción con la entrevista tradicional al considerar que a cada entrevistado se le trata de una manera diferente

Durante el proceso selectivo, la entrevista personal es el factor más influyente en la decisión final respecto de la aceptación o no de un candidato al empleo. La entrevista de selección debe ser dirigida con gran habilidad y tacto, para que realmente pueda producir los resultados esperados.

Según María de Jesús Montes Alonso y Pablo González Rodríguez, (2006) definen entrevista de selección como: “Un proceso estructurado en el que se establece una comunicación entre el candidato y el entrevistador, quien tiene como fin obtener información sobre la adecuación de la persona al puesto de trabajo ofertado.”

En resumen; la entrevista es un proceso de comunicación (verbal y no verbal) que pretende obtener información del comportamiento de un candidato Asimismo refieren que la entrevista de selección es la técnica más utilizada en cualquier proceso de selección.

Ya sea para elegir a un individuo que desempeñe funciones operativas y rutinarias o a un individuo que pueda llevar la batuta de dirección en la organización. Es por ello que la entrevista cuenta de cinco elementos básicos:

a) La fuente: el candidato, el cual posee características de personalidad, limitaciones, hábitos, maneras de expresarse, historia, problemas, etc. En este elemento se origina el mensaje.

- b) **El transmisor:** el instrumento de codificación que transforma el mensaje en palabras, gestos o expresiones. La capacidad verbal y de expresión del candidato y del entrevistador se relaciona con el modo de “codificar” la información para transmitirla.
- c) **El canal:** en la entrevista hay, por lo menos, dos canales: las palabras y los gestos.
- d) **El instrumento** para descifrar: los “receptores” de la información (entrevistador y entrevistado) pueden interpretar (“descifrar”) los “mensajes” de manera diferente.
- e) **El destino:** a quien se pretende transmitir el mensaje. En este caso, para el candidato el destinatario es el entrevistador y viceversa. En el transcurso de la entrevista, los cinco pasos anteriores operan de manera probabilística y no determinista, ya que puede ocurrir un ruido (interferencia) en uno o en todos. Entrevistar es probablemente el método que más se utiliza en la selección, no obstante que en este proceso existe demasiada subjetividad.

La entrevista de selección es la técnica más utilizada. En realidad, la entrevista tiene innumerables aplicaciones en las organizaciones.

Tipos de entrevista

Entrevistas no estructuradas. Permiten al entrevistador la realización de preguntas no previstas en el desarrollo de las mismas. Implica generalmente la formulación de una pregunta con la que se inicia la conversación, estructurando desde aquí las demás preguntas de la entrevista según el interés mostrado por el entrevistador. Se realizarán preguntas muy generales. Por normal general presentan una menor validez y confiabilidad que otras y se utiliza cuando se quiere conocer información sobre la personalidad y el carácter del candidato, además sirve para explicar el motivo de no contratación si se diera el caso (Aguilar-Morales, 2010)

Entrevista estructurada, El entrevistador sigue un esquema previo para su realización. en las que según Sastre & Aguilar (2003)

Este esquema se realiza a través de la información que se ha conseguido del profesograma y de las reuniones que ha tenido el entrevistador con las personas

cercanas al puesto vacante. Se mejora la confiabilidad de la entrevista pero no permite al entrevistador conocer aspectos menos comunes del candidato. Se elaboran preguntas y aspectos a tratar con el candidato, además de establecer un orden previo. Este método permite no olvidarse de determinados factores clave buscados en el candidato, aunque hay que mencionar que los entrevistados se sienten mucho más cómodos con las entrevistas no estructuradas al poder focalizar sus virtudes y dejar de lado sus amenazas

Entrevistas mixtas, Proporcionando una base informativa que permite una comparación entre los candidatos a través de las preguntas estructuradas y por el otro permite conocer las características específicas del solicitante a través de las preguntas no estructuradas. También existen otros tipos de entrevistas menos habituales como la de solución de problemas , que consiste en la realización de preguntas sobre situaciones hipotéticas donde el candidato deberá escoger que hacer en cada momento. La evaluación dependerá del camino elegido y la solución aportada por el candidato (Werther & Davis, 2008)

Entrevista por competencias, Se utiliza principalmente para encontrar candidatos cualificados y con las competencias específicas que requiere un determinado puesto. Tiene la función de identificar posibles comportamientos pasados del solicitante que sean exitosos y permitan predecir un desempeño adecuado del puesto vacante en el futuro, motivo por el cual se convierte en una parte importante de este trabajo. Según McClelland (1987) esta herramienta surge a partir de la “Teoría de las Competencias”, en la que entre otras cuestiones destaca la utilización de una visión estratégica que permite la interacción de los diferentes subsistemas empresariales entre sí, cuestión por la que vuelve a tener gran trascendencia el término de proceso de selección. Según Gómez (1997:52), una competencia “es una característica individual, que se puede medir de un modo fiable, que se puede demostrar y que diferencia de una manera sustancial a los trabajadores con un desempeño excelente de los trabajadores con un desempeño normal”

Pruebas de conocimiento o de capacidad

Tienen como objetivo evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades mediante el estudio, la práctica o ejercicio.

- Según la manera como las pruebas se apliquen, pueden ser:
 - a) Orales: preguntas y respuestas verbales
 - b) Escritas: preguntas y respuestas escritas
 - c) De realización: ejecución de un trabajo, prueba de mecanografía o la fabricación de alguna pieza.
- En cuanto al área de conocimientos, las pruebas pueden ser:
 - a) Generales: cuando tienen que ver con nociones de cultura o conocimientos generales.
 - b) Específicas: cuando indagan conocimientos técnicos directamente relacionados con el cargo de referencia.

En cuanto a la manera como se elaboran las pruebas de conocimientos, cuando se realizan por escrito, pueden clasificarse en:

a) Tradicionales: abarcan pocos ítems, poseen pocas preguntas, formuladas en el momento del examen, y exigen respuestas largas. Sus principales deficiencias son la poca extensión del campo que examinan y la subjetividad de la clasificación.

Objetivas (mediante pruebas objetivas): poseen mayor número de preguntas, abarcan un área grande de conocimientos del candidato y exigen preguntas breves y precisas, bien definidas en su forma y en su contenido.

Mixtas (se utilizan tanto la forma tradicional como la objetiva): constan, por lo menos, de una parte objetiva en forma de test y de otra en forma de preguntas disertativas.

Diseño de pruebas

En la elaboración de pruebas objetivas, hay algunos pasos que deben seguirse:

- 1) Buscar la colaboración de personas especialistas en la materia o de expertos en técnicas de selección.

- 2) Definir el objetivo de la prueba y su nivel de dificultad.
- 3) Analizar las áreas que deben examinarse.
- 4) Proceder a la discriminación minuciosa de los temas que deben examinarse distribuidos por el número de ítems de la prueba, en función del tiempo disponible y de la importancia de la misma.
- 5) Proceder a la elaboración de los ítems en forma de test.
- 6) Clasificar los ítems en cuanto al nivel de dificultad.
- 7) Construir cierto número de ítems. Se debe elaborar el doble de lo necesario para, si es posible, tener la ventaja de construir dos pruebas paralelas.
- 8) Dar dimensiones precisas a las pruebas.
- 9) Elaborar las normas de aplicación. Todo examen debe estar acompañado de instrucciones claras y precisas para el candidato y de una guía de aplicación para el examinador.
- 10) La presentación gráfica del examen es muy importante. La impresión debe ser nítida y correcta, y la disposición de los ítems en el papel debe ser armónica y organizada.

Ítems para el diseño de pruebas Para construir una prueba pueden escogerse varios ítems:

- **Alternativas** sencillas: presenta sólo dos alternativas de respuesta y, por consiguiente, el 50% de probabilidad de acertar al azar. Es de empleo desaconsejable debido a que estimula la adivinación y a que además es difícil de organizar una frase como absolutamente verdadera o falsa.
- **De completación:** indicada para verificar conocimientos que deben ser memorizados con exactitud.
- **Evocación (preguntas):** no son preguntas rígidas, permiten gran variación y se adaptan a casi todos los tipos de conocimientos. Impiden cualquier posibilidad de adivinación.

- **Apareamiento (Asociaciones):** sirve para medir la capacidad que el candidato tiene para reconocer y asociar nombres y conocimientos relacionados con otros. Los temas para el apareamiento deben ser cortos y estar resumidos en pocas palabras o símbolos.
- **Ordenación:** se utiliza en pruebas de historia, consiste en pedirle al candidato que ordene cronológicamente una serie de datos. Tiene la ventaja de evitar la memorización tediosa de fechas cronológicas. No puede ser recomendado sin reservas, ya que la cantidad de conocimiento que puede evaluarse es muy pequeña. □ Elección múltiple: son 3, 4 o 5 alternativas, de las cuales una es correcta y las demás son verosímiles o falsas, pero siempre posible. Se sugiere para evitar que los candidatos se copien unos a otros, sin enumerar las páginas y colocando las preguntas en distinto orden. Uno de los inconvenientes es que no permite graduar la dificultad de los ítems. No deben utilizarse para responder de memoria datos intrascendentes o minucias.

Requisitos de licenciados en enfermería del Hospital Municipal de los Olivos

- ✓ Experiencia mínima de dos (02) años en hospitales públicos, incluido SERUM.
- ✓ Declaración jurada de no registrar antecedentes policiales, penales y/o judiciales.
- ✓ No encontrarse sancionado en ninguna entidad pública, de haber sido así deberá de adjuntar su constancia de rehabilitación.
- ✓ Constancia de habilitación vigente.
- ✓ Resolución de término de Serum.
- ✓ Acreditar capacitación en cursos y talleres afines a la carrera en los últimos 5 años

Competencias

- ✓ Capacidad de análisis, expresión y redacción.
- ✓ Concretar resultados en tiempo oportuno con eficacia.
- ✓ Conocimiento de guías y normas de atención en salud

- ✓ Empatía, proactividad orientada al usuario, trabajo a presión.

Conocimientos para el puesto y/o cargo

- ✓ Conocer los principios de la enfermería
- ✓ Técnicas para el trato de los pacientes
- ✓ Total manejo de inyectables IM, EV,SC
- ✓ Conocer de los sistemas y equipos utilizados para la recuperación de los pacientes.

Características del puesto y/o cargo

- ✓ Brindar atención de enfermería adecuada durante su hospitalización
- ✓ Ejercer funciones del equipo multidisciplinario para realizar actividad en su área de su competencia
- ✓ Vigilar el bienestar de los pacientes y familia durante su estancia hospitalaria
- ✓ Apoyar y asistir en los eventos (RCP y otros) que se produzcan en el servicio
- ✓ Canalización de vías EV
- ✓ Manejo de Inyectables IM,EV,SC
- ✓ Atención de emergencia a los pacientes en ausencia del médico especialista de turno
- ✓ Identificar al paciente y familia al momento del ingreso al servicio
- ✓ Control de balance hídrico
- ✓ Es responsable de todo lo establecido y de la buena marcha del servicio durante el turno
- ✓ Brindar asesoría y consejería a los pacientes y familia durante su estancia.

Proceso de selección

- ✓ Evaluación de la hoja de vida
- ✓ Publicación de resultados de la evaluación de la hoja de vida en el portal Institucional Del Hospital Municipal de los Olivos
- ✓ Test psicológico en la sala de reuniones del 5to piso del hospital Municipal de los Olivos.
- ✓ Publicación de resultado en el portal Institucional del Hospital Municipal
- ✓ Entrevista personal.

- ✓ Publicación de resultados finales en el portal institucional del Hospital de los Olivos
- ✓ Suscripción del contrato
- ✓ Registro del contrato

Evaluación de la hoja de vida

- ✓ Nivel académico (grados y títulos)
- ✓ Cursos, capacitaciones o talleres
- ✓ Experiencia laboral (certificados/o constancia)
- ✓ **Evaluación test psicológico**
- ✓ Evaluación escrita
- ✓ **Entrevista personal**
- ✓ Conocimientos del puesto
- ✓ Desenvolvimiento (actitudes personales)
- ✓ Habilidades en hospitalización, emergencia y consultorio externo

Desempeño laboral

Proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Robbins y Judge (2013)

Palaci (2005), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional

Las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren

de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral. Robbins, Stephen, Coulter (2013)

Son acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de su nivel de contribución a la empresa. De manera que las personas trabajan a fin de conseguir resultados que, según ellas satisfagan sus necesidades de existencia, relación y crecimiento Vargas (2011)

El desempeño está determinado por las habilidades, la motivación y la percepción que tiene el individuo sobre su trabajo y esto se combina para generar un rendimiento específico, a su vez esto genera recompensas, que en el caso de ser juzgadas como equitativas por el empleado originaran la satisfacción y el buen desempeño. Esto influirá de nuevo en la motivación del individuo, por lo cual el desempeño se entiende como un proceso circular. Romero y Urdaneta (2009).

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (Palaci 2007)

Según Palaci (2005) existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e. Factores motivacionales y conductuales del individuo; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado.

Tabla 2.1

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL DE PROFESIONALES

Factores únicos	Niveles Valorativos				
	V	IV	III	II	I
Planificación	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Responsabilidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Iniciativa	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Oportunidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Calidad de trabajo	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiabilidad y Discreción	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones interpersonales	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de normas	1.75	3.5	5.25	7	8.75

Fuente: MINSA

2.3 Definición de términos básicos

Profesional de enfermería

La American Nurses Association define la enfermería como la protección, el fomento y la optimización del estado de salud y las capacidades del individuo, la prevención de la enfermedad y las lesiones, el alivio del sufrimiento a través del diagnóstico y el tratamiento de las respuestas humanas y la defensa de la asistencia a los individuos, las familias, las comunidades y las poblaciones.

Evaluación de personal

La Evaluación de Personal es un proceso para medir el rendimiento laboral del trabajador, con el objeto de llegar a la toma de decisiones objetivas sobre los Recursos Humanos.

Perfil de cargo

El perfil de cargo es el conjunto de características generales y particulares que el empleador define para buscar postulantes para un cargo y con el convoca a

los candidatos, y con las que espera obtener del seleccionado un buen desempeño en el cargo.

Instrumentos de evaluación

Son el conjunto de herramientas y prácticas diseñadas para poder obtener información precisa sobre la calidad del desempeño laboral de los trabajadores.

Contratación

Es un proceso común y corriente en nuestra sociedad a partir del cual se hace una transacción en la que una parte se compromete a pagar una suma de dinero a otra a cambio de recibir un determinado servicio. Que ambas partes hacen un compromiso.

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

H1: Existe relación directa entre el proceso de selección con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018?

3.1.2 Hipótesis específica

Ha1: Existe relación directa entre perfil del puesto (recolección de información sobre el puesto) y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos.

Ha2: Existe relación directa entre la recolección de la información acerca del candidato y el desempeño laboral del profesional de enfermería del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018.

Ha3: Existe un buen nivel de desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia cuidados intensivos del hospital Municipal de los Olivos.

3.2 Definición conceptual de variables

Proceso de Selección:

La selección es un proceso de comparación y decisión, puesto que, de un lado está el análisis y las especificaciones del cargo, y del otro, candidatos profundamente diferenciados entre sí.

Desempeño Laboral:

Es el comportamiento del trabajador tanto en el orden profesional y técnico como en las relaciones interpersonales con sus pares o jefe, dentro de su trabajo.

3.2.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p>V1 Proceso de selección</p>	<p>La selección es un proceso de comparación y decisión, puesto que, de un lado esta el análisis y las especificaciones del cargo, y del otro, candidatos profundamente diferenciados entre sí. (Chiavenato 1999)</p>	<p>Perfil del puesto (recolección de información)</p>	<p>Aspectos intrínsecos (contenido del puesto)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia laboral mínima de dos (02) años - No presentar antecedentes policiales, penales y/o judiciales. - No encontrarse sancionado en ninguna entidad pública. - Constancia de habilitación profesional vigente. - Resolución de SERUMS - Capacitación en cursos y talleres afines a la carrera en los últimos 5 años. 	<p>Escala Nominal</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Si b) No

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
			Técnicas de selección - Test psicotécnicos - Pruebas de conocimiento - Entrevista de selección	
V2 Desempeño laboral.	Es el comportamiento del trabajador tanto en el orden profesional y técnico como en las relaciones interpersonales con sus pares o jefe, dentro de su trabajo. Katz y Snow (1997)	- Desempeño y conducta laboral. < 56 BAJO 56 a 62 MEDIO. >62 ALTO	- Planificación - Responsabilidad - Iniciativa - Oportunidad - Calidad de trabajo - Confiabilidad y discreción - Relaciones Interpersonales - Cumplimiento de las normas	Niveles valorativos: I=8.75 II=7 III=5.25 IV=3.5 V=1.75

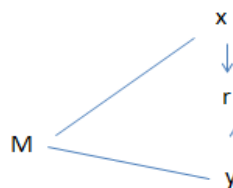
CAPÍTULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4.1 Tipo de investigación y diseño de la investigación

El presente estudio es de tipo correlacional porque va a medir el grado de relación existente entre dos variables, con enfoque cuantitativo. Es de diseño no experimental, porque no se manipularon las variables, transaccional descriptivo correlacional, ya que se aplicará una guía de observación validada por jueces expertos. Se recolectará la información con la aplicación de cuestionarios en un determinado tiempo, se analizarán y describirán las relaciones que existen entre las variables.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Tamaño de la muestra

x = Proceso de selección

y = Desempeño laboral

r = Relación entre variables

4.2 Población y muestra

4.2.1 Población

La población en estudio fue de 60 licenciados en enfermería que labora en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal los olivos.

4.2.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por 50 licenciados en enfermería, obtenidas por muestreo probabilístico aleatorio simple.

Se tuvieron en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde:

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza,

P = Probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = Probabilidad de fracaso

d = Nivel de error a cometer

Se trabajó con un nivel de confianza del 95% y un margen de error máximo de 5 %.

Criterios de Inclusión

- ✓ Todo personal profesional en enfermería que labora en los servicios de emergencia y cuidados intensivos.
- ✓ Profesional de enfermería que no aceptó ingresar al estudio.

Criterios de exclusión

- Personal profesional en enfermería que no pertenezca a los servicios de emergencia y cuidados intensivos de adultos.
- Profesional de enfermería que no aceptó ingresar al estudio
- Personal profesional de enfermería de los servicios de emergencia y cuidados intensivos de adultos que se encuentra con descanso médico y/o licencias.
- Personal profesional de enfermería que tenga menos de un mes laborando en los servicios de emergencia y cuidados intensivos de adultos.

4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información documental

4.3.1 Técnicas

Para recolectar la información sobre el proceso de selección y su relación con el desempeño laboral, se utilizó la encuesta.

4.3.2 Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron:

- a) Escala de Evaluación del Desempeño: El instrumento utilizado en este estudio, fue diseñado por el Ministerio de Salud, elaborado por expertos en recursos humanos y aprobado mediante RM N°626-2008-Minsa, que establece las normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral. que tuvieron por finalidad analizar el desempeño del trabajador, éste instrumento consta de 10 dimensiones las cuales son: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, responsabilidad, confiabilidad, trabajo en equipo, identificación con la Institución, comunicación, iniciativa, organización de trabajo y sensibilidad cultural.

Para obtener los datos de esta escala, se solicitó el apoyo del jefe inmediato superior de cada área, quien registró el desempeño correspondiente de la muestra, en el formulario correspondiente.

Para los valores finales de desempeño se clasificó según la técnica de estatinos

Desempeño alto: >62

Desempeño medio: 56 a 62

Desempeño bajo: <56

- b) Cuestionario para proceso de selección: Se dimensionan en dos partes: Dimensión recolección de información sobre el puesto que está conformada por 5 ítems; La dimensión recolección de información

acerca del candidato, que está conformada por 6 ítems. Cada ítems para responder con un Si o No.

La validación del instrumento de la variable proceso de selección se realizó a través del juicio de expertos, donde el instrumento fue evaluado por 10 jueces conformado por 1 administrador, 2 psicólogos y 7 enfermeras, quienes emitieron sus observaciones y sugerencias, las mismas que fueron tomadas en cuenta, haciéndose las correcciones indicadas. Para la cuantificación de la validez de contenido por criterio de 10 jueces se hace uso del coeficiente V Aiken con un valor de 0.9, con lo cual se garantiza la objetividad y la concordancia entre los jueces.

Se solicitó el permiso al Hospital Municipal de los Olivos para poder realizar el trabajo de investigación.

La recolección de datos se realizó durante 1 semana, en los turnos diurnos (8am-8pm). La aplicación del instrumento de recolección de datos se consideró con los profesionales en enfermería que cumplieron los criterios de inclusión antes descritos.

4.4 Análisis y procesamiento de datos

Los datos fueron codificados y luego ingresados a una base de datos creada en el programa estadístico SPSS versión 18.0.

Para determinar la relación entre el proceso de selección, sus dimensiones y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018, se obtuvo el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre dichas variables, debido a que la variable proceso de selección no cumplió el requisito de distribución normal.

Para determinar el nivel del desempeño laboral se obtuvieron tablas de distribución de frecuencias según las escalas de clasificación de la variable.

Se trabajó a un nivel de significancia estadística de 0.05 y los resultados se presentan en tablas y gráficos.

La interpretación de la correlación de variables se realizará según la Tabla 13 Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305)

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla N° 5.1

**PROCESO DE SELECCIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE
EMERGENCIA Y CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL
MUNICIPAL DE LOS OLIVOS 2018**

Rho de Spearman		DESEMPEÑO
	Coeficiente de correlación	,575
SELECCIÓN	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Fuente: Autoría propia.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, evidencia una correlación positiva ($Rho=0.575$) y estadísticamente significativa ($p=0.000$), entre proceso de selección y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los Olivos 2018, es decir, puntajes altos del proceso de selección se corresponden con puntajes altos de desempeño laboral. La correlación resultó de nivel medio.

Tabla N° 5.2

RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE EL PUESTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS 2018.

Rho de Spearman		DESEMPEÑO
INFORMACION PUESTO	Coeficiente de correlación	,376
	Sig. (bilateral)	,007
	N	50

Fuente: Autoría propia.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, evidencia una correlación positiva ($Rho=0.376$) y estadísticamente significativa ($p=0.007$), entre proceso de selección en su dimensión información del puesto y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los Olivos 2018, es decir, puntajes altos del proceso de selección en su dimensión información del puesto se corresponden con puntajes altos de desempeño laboral. La correlación resultó de bajo nivel.

Tabla N° 5.3

RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN ACERCA DEL CANDIDATO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS 2018.

Rho de Spearman		DESEMPEÑO
	Coeficiente de correlación	,550
INFORMACION CANDIDATO	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Fuente: Autoría propia

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, evidencia una correlación positiva ($Rho=0.550$) y estadísticamente significativa ($p=0.000$), entre proceso de selección en su dimensión información acerca del candidato y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los Olivos 2018, es decir, puntajes altos del proceso de selección en su dimensión información acerca del candidato se corresponden con puntajes altos de desempeño laboral. La correlación resultó de bajo nivel.

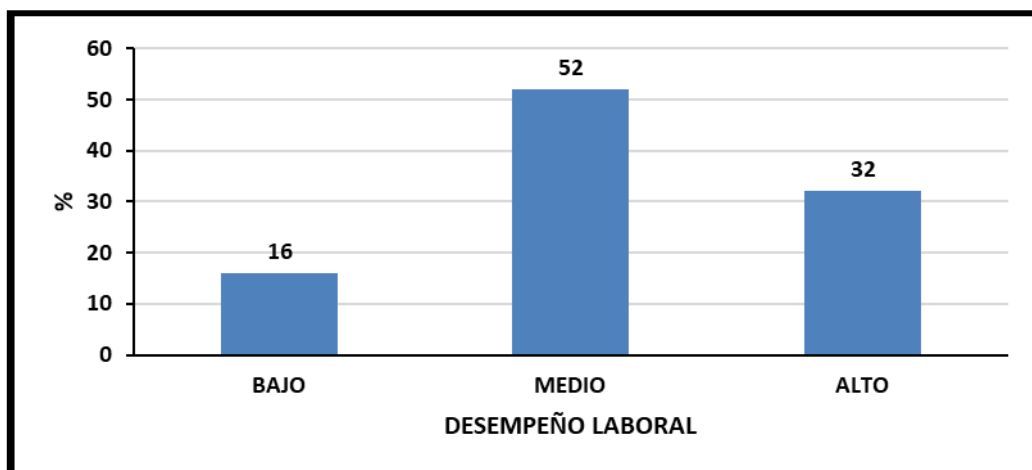
Tabla N° 5.4

**DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL
SERVICIO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS INTENSIVOS
HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS 2018.**

NIVEL	NUMERO	%
BAJO	8	16.0
MEDIO	26	52.0
ALTO	16	32.0
TOTAL	50	100.0

Gráfico N° 5.4

**DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL
SERVICIO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS INTENSIVOS
HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS 2018.**



Fuente: Autoría propia.

El nivel de desempeño laboral que prevaleció en el profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los Olivos 2018, fue el nivel medio con el 52.0%. Un 16.0 presentó bajo nivel de desempeño.

5.2 Resultados inferenciales

ESCALA DE CLASIFICACION DE LOS PUNTAJES DE DESEMPEÑO SEGÚN TECNICA DE ESTANINO

DETERMINACION DE LOS PUNTOS DE CORTE

DESEMPEÑO LABORAL		PUNTO DE CORTE
N	Válidos	50
	Perdidos	0
Media		59,4
Desv. típ.		4,41
Mínimo		49,0
Máximo		66,5

$$A = \text{MEDIA} - 0.75 * .\text{DESV.EST}$$

$$A = 59.4 - 0.75 * .4.4$$

$$A = 56$$

$$B = \text{MEDIA} + 0.75 * .\text{DESV.EST}$$

$$B = 59.4 + 0.75 * .4.4$$

$$B = 62$$

ESCALA	CLASIFICACION
--------	---------------

-----	-----
<56	BAJO
56 a 62	MEDIO
>62	ALTO

EVALUACION DE LA DISTRIBUCION DE LAS VARIABLES PROCESO DE SELECCION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA TEST DE KOLMOGOROV - SMIRNOV

El Test de Kolmogorov – Smirnov evidencia que la variable proceso de selección no presenta distribución normal ($p=0.005$), mientras que la variable desempeño laboral si la presenta ($p=0.167$). Para la evaluación de la relación entre dichas variables se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV		SELECCIÓN	DESEMPEÑO
N		50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	5,80	59,3600
	Desviación típica	1,841	4,40783
	Absoluta	,243	,157
Diferencias más extremas	Positiva	,116	,091
	Negativa	-,243	-,157
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,720	1,113
Sig. asintót. (bilateral)		,005	,167

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

CAPITULOVI

DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Contratación y demostración de la hipótesis con los resultados

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman ,entre proceso de selección y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018 evidencia una correlación positiva (Rho= 0.575) y estadísticamente significativa (p=0.000) es decir ,puntajes altos del proceso de selección personal se corresponde con puntajes altos de desempeño laboral resultando así una correlación de nivel medio.

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman ,entre proceso de selección en su dimensión información del puesto y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018 evidenció una correlación positiva (Rho=0.376) y estadísticamente significativa (p=0.007), es decir, puntajes altos del proceso de selección en su dimensión información del puesto se corresponden con puntajes altos de desempeño laboral. La correlación resultó de bajo nivel.

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman ,entre proceso de selección en su dimensión acerca del candidato y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018 evidenció una correlación positiva (Rho=0.550) y estadísticamente significativa (p=0.000), es decir, puntajes altos del proceso de selección en su dimensión de información acerca del candidato corresponden a puntajes altos de desempeño laboral. La correlación resultó de bajo nivel.

6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares

Se evidenció una correlación positiva entre selección de personal y desempeño laboral según la tabla N°5.1 con un ($Rho=0.575$). Quiere decir puntajes altos de proceso de selección es proporcional a puntajes altos de desempeño laboral coincidentemente a lo manifestado por Romero Molina (2014), donde refiere el autor que la selección del personal tiene un impacto para el desempeño laboral futuro de la organización ambos se relacionan y esto comprende escoger a los individuos que aporten productividad y calidad en el trabajo.

El proceso de selección en su dimensión recolección de información del puesto y desempeño laboral se sustenta en la tabla N°5.2 donde hay correlación positiva ($Rho= 0.376$) mientras sea mejor la recolección de información para el puesto de trabajo mejor será el desempeño laboral según lo expresado por Gomez -Mejia ,Balkin,& Cardy (2005) .

Sobre el proceso de selección en su dimensión acerca del candidato y su desempeño laboral se sustenta en la tabla N° 5.3 donde existe una correlación positiva ($Rho= 0.550$) mientras sea mejor la recolección de información del candidato ,será mejor el desempeño laboral según como lo reporta (Chiavenato 2000).

En la tabla N° 5.4 se evidenció que el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del Hospital Municipal de ,los Olivos tuvo un nivel medio de 52% según lo reportado por Palaci (2005).

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados se obtiene las siguientes conclusiones:

1. En referencia al objetivo general se concluye que existe una relación positiva de nivel medio y estadísticamente significativa entre la variable proceso de selección y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia y unidades críticas del hospital municipal de los Olivos 2018, obteniendo el (Rho de 0,575) y el valor de sig. (bilateral) = $0,000 < 0,01$), siendo el índice de correlación 57.5%. Es decir puntajes altos del proceso de selección corresponden con puntajes altos de desempeño laboral.
2. En referencia al primer objetivo específico se evidencia una correlación positiva de bajo nivel entre la dimensión recolección de información sobre el puesto con la variable desempeño laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia y unidades críticas del hospital municipal de los Olivos 2018, obteniendo el (Rho de 0,376); y siendo el valor de $p = 0,007 < 0,01$, siendo el índice de correlación 37.6%.
3. En referencia al segundo objetivo específico se evidencia una correlación positiva de bajo nivel entre la dimensión recolección de información acerca del candidato con la variable desempeño laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia y unidades críticas del hospital municipal de los Olivos 2018, obteniendo el (Rho de 0,550); y siendo el valor de $p = 0,000 < 0,01$, siendo el índice de correlación 55.5% . Puntajes altos del proceso de selección en su dimensión información acerca del candidato corresponde puntajes altos de desempeño laboral.
4. El nivel de desempeño laboral que prevaleció en el profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los Olivos 2018, fue el nivel medio con el 52.0%. Un 16.0 presentó bajo nivel de desempeño.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados y las conclusiones se dan las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda al Director Ejecutivo, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del hospital municipal los olivos, valorar el presente estudio a efectos de tener en cuenta la relación existente entre el proceso de selección y el desempeño laboral en el logro de resultados, consecuentemente se efectuó una autoevaluación, con la finalidad de reforzar fortalezas y superar debilidades, para garantizar una buena ejecución de la gestión del talento humano y por ende el buen desempeño laboral de los servidores de salud.
2. Se recomienda al Jefe de Recursos Humanos del Hospital municipal de los Olivos que tenga en cuenta la relación existente entre la dimensión de recolección de información sobre el puesto con la variable desempeño laboral es decir que el perfil al puesto de trabajo que el hospital maneje debe estar a la vanguardia de las exigencias profesionales para así seleccionar personal competente y por ende se dé un buen desempeño laboral en los profesionales de enfermería.
3. Se recomienda al Jefe de Recursos Humanos del Hospital municipal de los Olivos. Que tenga presente la relación positiva entre la dimensión de recolección de información acerca del candidato con la variable desempeño laboral ya que de eso va a depender el desempeño laboral que el profesional contratado muestre en el trabajo.
4. Se recomienda al Jefe de Recursos Humanos del hospital municipal los olivos implementar la evaluación del Desempeño Laboral en los profesionales de enfermería con el propósito de conocer las carencias de los profesionales de enfermería y el cumplimiento de sus funciones, de esta manera efectuar medidas destinadas a mejorar el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, contribuyendo al cumplimiento de las metas institucionales.

CAPÍTULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud. (2010)
Disponible en: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/wha63/a63_r16-sp.pdf
2. SERVIR (Autoridad nacional del servicio civil).
Disponible en: www.servir.gob.pe/servir-lanza-decimosegunda-convocatoria-publica-nacional-para-incorporar-profesionales-de-la-salud-al-cuerpo-de-gerentes-publicos/
3. Achahui, Arturo, La Selección de Personal Asistencial en el Sector Privado de Servicios de Salud: Eligiendo lo “humanamente competitivo” Jefe de Gestión Humana del Hogar Clínica San Juan de Dios – Arequipa, 2018, Consultor Independiente en temas de Administración de Personas.
Disponible en:
<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-seleccion-de-personal-asistencial-en-el-sector-privado-de-servicios-de-salud-eligiendo-lo-%C2%93humanamente-competitivo%C2%94/>
4. Cowling A. / administración del desempeño / Prentice hall Hispanoamericana Administración de personal y las relaciones industriales 1997/ Mexico, paginas: 73-74.
5. Dale Y. / Reclutamiento y sus fuentes / Manejo de personal y las relaciones industriales 1971 /México pág.: 650 -651.
6. Sánchez J. / La selección de personal / Editorial Vértice / Selección de personal 1993 / España pág.: 36.
7. Cowling A, Philip James / Selección / Prentice Hall / Administración de personal y las relaciones industriales 1997 / México pág.: 40.
8. Nebot J. / La selección de personal /Fundación confemental / Selección de personal 1999/ España pág.: 11.
9. Chiavenato I. / Selección de personal /Mac Graw Hill / Administración de recursos humanos 2000 / México pág.: 168.

ANEXOS

ANEXO N°1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROCESO DE SELECCION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL				
¿Cuál es la relación entre el proceso de selección y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018?	Determinar la relación del proceso de selección con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018?	Existe relación directa entre el proceso de selección con el desempeño laboral del profesional de enfermería En el servicio de emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018?	V1: Proceso de selección.	Perfil del puesto (recolección de información)	<p>Aspectos intrínsecos (contenido del puesto)</p> <p>Experiencia laboral mínima de dos (02) años.</p> <p>-No presentar antecedentes policiales, penales y/o judiciales.</p> <p>- No encontrarse sancionado en</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO</p> <p>El presente estudio es de tipo descriptivo correlacional porque va a medir el grado de relación existente entre dos variables, con enfoque cuantitativo.</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>Es de diseño no experimental, porque no se</p>

ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS				
¿Cuál es la relación entre la recolección de información sobre el puesto vacante y desempeño laboral Del profesional de enfermería servicio de emergencia del hospital municipal de los olivos en el 2018?	Conocer la relación entre la recolección de información sobre el puesto y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos .	Existe relación directa entre perfil del puesto (recolección de información sobre el puesto) y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos Del hospital municipal de los olivos.			ninguna entidad pública. -Constancia de habilitación profesional vigente. - Resolución de SERUMS. -Capacitación en cursos y talleres afines a la carrera en los últimos 5 años.	manipularon las variables.
¿Cuál es la relación entre la recolección de información acerca del candidato y desempeño laboral del profesional	Conocer la relación entre la recolección la información acerca del candidato y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de	Existe relación directa entre la recolección de la información acerca del candidato y el desempeño laboral del profesional			Técnicas de selección - Test psicotécnicos - Pruebas de conocimiento - Entrevista de selección.	POBLACION La población en estudio fue de 60 licenciados en enfermería que labora en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal los olivos. MUESTRA La muestra estuvo conformada por 50 licenciados en enfermería. TIPO DE MUESTRA Probabilístico aleatorio simple. TECNICA E

<p>del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018</p>	<p>Emergencia y cuidados intensivos del hospital Municipal de los olivos 2018.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados Intensivos del hospital municipal de los olivos 2018.</p>	<p>De enfermería en el servicio de Emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018.</p> <p>Existe un buen nivel de desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos.</p>	<p>V2:Desempeño laboral.</p>	<p>Desempeño y conducta laboral.</p> <p>< 56 BAJO</p> <p>56 a 62 MEDIO.</p> <p>>62 ALTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Responsabilidad - Iniciativa - Oportunidad - Calidad de trabajo - Confiabilidad y discreción -Relaciones Interpersonales - Cumplimiento de las normas. 	<p>INSTRUMENTOS</p> <p>VARIABLE 1:</p> <p>TECNICA: la técnica a utilizar será la encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>El instrumento será el cuestionario es de elaboración propia y validado por expertos.</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>TECNICA: L a técnica a utilizar será la encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Escala de evaluación de desempeño y conducta laboral validado por el MINSA.</p>
---	---	--	------------------------------	---	---	--

ANEXO N° 3

CUESTIONARIO

Estimado personal de enfermería somos estudiantes de la Maestría en gerencia en salud de la escuela de posgrado la Universidad Nacional Del Callao, nos encontramos realizando una investigación con el objetivo de Determinar la relación entre el proceso de selección de personal con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Emergencia y cuidados intensivos en el hospital Municipal de los olivos en el año 2018.

Este cuestionario es de carácter anónimo y confidencial, por ello se solicita su permiso y colaboración para su desarrollo. Agradeciendo de ante mano su colaboración.

I. DATOS GENERALES

1. Sexo
 - a) Femenino
 - b) Masculino
2. Edad
 - a) < 25 a
 - b) De 25 a 30 a
 - c) De 30 a 35a
 - d) >35^a
3. Tiempo de servicio en la institución
 - a) < 1 año
 - b) 1 a 3 años
 - c) 3 a 5 años
 - d) > 5 años
4. Nivel de formación profesional actual
 - a) Lic Enfermería
 - b) Lic enf. Especialista
 - c) Lic. enf. magister
5. Cargo que desempeña
 - a) Enfermera asistencia
 - b) Enfermera jefe de servicio
6. Tipo de contrato
 - a) Cas
 - b) Planilla
 - c) Terceros
 - d) otros

I. VARIABLE: PROCESO SELECCION

7. A su ingreso a la institución ¿Tenía experiencia laboral menor de 2 años en servicios de emergencia y/o cuidados intensivos?
a) Si b) No

8. A su ingreso a la institución ¿Presentó declaración de no registrar antecedentes policiales, penales y/o penales?
a) Si b) No

9. A su ingreso a la institución ¿Presentó habilitación profesional vigente?
a) Si b) No

10. A su ingreso a la institución ¿Presentó resolución del serums?
a) Si b) No

11. A su ingreso a la institución ¿Presentó capacitación profesional en los últimos 5 años?
a) Si b) No

ANEXO N°4

ESCALA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA

Estimado (a) jefe coordinadora de servicio, le solicitamos a usted, tenga a bien brindarnos la información sobre la evaluación del desempeño de los profesionales de enfermería del Hospital Municipal Los Olivos que tiene a su cargo, marque con una cruz (X). Solamente marque un casillero por cada factor. Le recordamos que la evaluación es anónima y confidencial. Gracias por su colaboración.

EVALUACION DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL

1. Planificación. Califica la capacidad para elaborar ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados

I	II	III	IV	V
Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados

2. Responsabilidad. Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.

I	II	III	IV	V
Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas	Ocasionalmente asume funciones encomendadas	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso

3. Iniciativa. Califica el grado de actuación laboral espontáneo sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad

I	II	III	IV	V
Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	Se apega a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos	Por lo general se apega a la rutina establecida, reportando siempre anomalías existentes

4. Oportunidad. Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados

I	II	III	IV	V
Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de los fijado	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido	No cumple con los plazos fijados.se observa tiempo perdido

5. Calidad de trabajo. Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado

I	II	III	IV	V
Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores	Generalmente realiza Buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones de rutina	La calidad de trabajo realizado es solo promedio algunas veces comete errores no muy significativos	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente	Frecuentem ente incurre en errores apreciables

6. Confiabilidad y discreción. Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva

I	II	III	IV	V
Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respeto a la institución y a los compañeros	En general es prudente y guarda información que posee de la institución de los compañeros de trabajo como confidencial	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete indiscreciones involuntarias	Indiscreto nada confiable.

7. Relaciones Interpersonales. Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo

I	II	III	IV	V
Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	Mantiene equilibrio emocional y Buenos modales en todo momento	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente

8. Cumplimiento de las normas. Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo. procedimientos, instructivos y otros)

I	II	III	IV	V
Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución	Casi siempre cumple las normas de la institución	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas	A veces no muestra respeto a las normas de la institución	No cumple con las normas

ANEXO N°5
BASE DE DATOS

sujeto	sexo	Edad	tiem	nivel	cargo	tipo	PS7	PS8	PS9	PS10	PS11	PS12	PS13	PS14	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8
1	1	2	3	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	7	5.25	7	7	8.75	8.75	7	7
2	2	4	1	0	1	3	0	1	0	1	1	1	0	0	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75
3	2	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	5.25	8.75	7	8.75	8.75	7
4	1	4	1	0	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	8.75
5	2	2	2	0	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5.25	8.75	8.75	7	7	8.75	7	8.75
6	1	2	3	1	1	3	0	0	1	1	1	1	0	0	5.25	8.75	8.75	8.75	7	7	8.75	8.75
7	2	3	2	0	1	2	1	0	1	0	1	1	1	1	8.75	5.25	5.25	8.75	7	7	7	8.75
8	1	2	3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	8.75	3.5	7	8.75	8.75	8.75	8.75	7
9	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8.75	8.75	8.75	7	5.25	7	8.75	7
10	1	3	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	0	8.75	7	5.25	7	8.75	7	8.75	8.75
11	1	3	2	1	1	2	1	0	0	1	1	1	0	0	8.75	7	5.25	7	5.25	8.75	7	8.75
12	1	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	7	8.75	5.25	8.75	8.75	7	8.75	8.75
13	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	7	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75
14	2	4	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	8.75	7	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75
15	1	2	3	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	7	7
16	1	2	3	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	5.25	8.75	8.75	7	8.75	7	7	7
17	1	1	2	1	1	4	0	1	1	1	1	1	1	1	3.5	5.25	3.5	8.75	7	8.75	5.25	7
18	1	2	3	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	7	5.25	5.25	7	7	5.25	7	7
19	1	2	3	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	7	5.25	5.25	7	1.75	7	8.75	8.75
20	1	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	8.75	7	7	8.75	7	7	8.75	8.75
21	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	5.25	8.75	7	7	8.75	5.25	7	8.75
22	2	3	1	2	1	3	1	1	0	0	1	1	0	0	8.75	5.25	8.75	7	5.25	7	7	8.75

23	2	1	3	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	0	7	7	7	8.75	8.75	7	7	7
24	1	1	2	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	8.75	7	7	7	7	7	8.75	7
25	1	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8.75	7	7	8.75	7	7	8.75	8.75
26	1	2	3	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	8.75	5.25	7	5.25	7	5.25	7	7
27	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	8.75	7
28	1	2	2	1	1	2	1	0	0	1	1	0	0	0	3.5	8.75	7	8.75	7	5.25	7	7
29	1	2	3	2	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	8.75	5.25	7	7	7	8.75	7	8.75
30	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	0	0	7	8.75	5.25	7	7	8.75	5.25	8.75
31	1	2	1	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	8.75	8.75	8.75	7	7	8.75	7	7
32	1	2	3	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	7	8.75	8.75	7	8.75	7	7	8.75
33	2	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1	1	0	1	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75
34	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	0	8.75	8.75	7	5.25	7	8.75	7	7
35	2	1	1	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	0	8.75	8.75	8.75	7	7	8.75	7	7
36	2	1	1	2	1	2	1	1	0	1	1	1	0	0	5.25	3.25	5.25	8.75	5.25	8.75	5.25	8.75
37	1	2	1	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	8.75	5.25	8.75	3.5	7	8.75	7	7
38	2	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5.25	3.5	5.25	7	7	7	7	7
39	1	4	1	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	8.75	5.25	8.75	7	8.75	7	5.5	7
40	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5.25	5.25	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75
41	1	2	3	1	1	3	0	0	1	1	1	1	1	1	5.25	8.75	7	8.75	7	7	8.75	8.75
42	2	3	2	2	1	4	1	0	1	0	1	1	1	1	8.75	5.25	7	8.75	7	7	7	8.75
43	1	2	3	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8.75	5.25	7	8.75	8.75	8.75	8.75	5.25
44	2	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	0	8.75	7	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75
45	1	3	2	1	1	2	0	1	0	1	1	1	0	0	8.75	5.25	7	7	5.25	7	8.75	8.75
46	1	3	2	1	1	2	1	1	0	1	1	0	0	0	7	5.25	7	7	7	8.75	7	8.75
47	2	2	1	1	2	2	0	1	1	1	1	1	0	0	3.5	8.75	7	7	7	7	8.75	7
48	1	2	3	2	1	3	0	1	1	1	1	1	1	0	8.75	8.75	7	8.75	8.75	7	7	7

49	2	1	1	2	1	4	1	1	0	1	1	1	0	0	5.25	3.5	5.25	8.75	7	8.75	7	8.75
50	1	2	1	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	8.75	8.75	8.75	7	7	8.75	7	8.75

sexo	Edad	tiem	nivel	cargo	tipo	p7	p8	p9	p10	p11	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8
a=1	a=1	a=1	a=1	a=1	a=1	a=1	a=1	a=1	a=1	a=1	I=8.75	I=8.75	I=8.75	I=8.75	I=8.75	I=8.75	I=8.75	I=8.75
b=2	b=2	b=2	b=2	b=2	b=2	b=0	b=0	b=0	b=0	b=0	II=7	II=7	II=7	II=7	II=7	II=7	II=7	II=7
	c=3	c=3	c=3		c=3						III=5.25	III=5.25	III=5.25	III=5.25	III=5.25	III=5.25	III=5.25	III=5.25
	d=4	d=4			d=4						IV=3.5	IV=3.5	IV=3.5	IV=3.5	IV=3.5	IV=3.5	IV=3.5	IV=3.5
											V=1.75	V=1.75	V=1.75	V=1.75	V=1.75	V=1.75	V=1.75	V=1.75