

46

Fecha de presentación: Septiembre, 2021

Fecha de aceptación: Noviembre, 2021

Fecha de publicación: Diciembre, 2021

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DEL PERSONAL CIVIL ADMINISTRATIVO DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL LIMA, PERÚ

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF THE CIVILIAN ADMINISTRATIVE PERSONNEL OF THE EDUCATION DEPARTMENT OF THE CENTRAL MILITARY HOSPITAL LIMA, PERU

Dionicia Victoria Gutiérrez Yactayo¹

E-mail: yactayo10@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2401-4792>

César Arturo Aguilar Pawelczyk²

E-mail: caguilarp@esge.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8991-9317>

Luis Enrique Hanco Cahuana³

E-mail: luisenrique.15.hc@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8604-2548>

Eli Romeo Carrillo Vásquez⁴

E-mail: eli.carrillo@unmsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2801-600X>

Dante Manuel Macazana Fernández⁴

E-mail: dmacazanaf_af@unmsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2406-3087>

¹ Escuela de Salud del Ejército Peruano. Perú..

² Escuela Superior de Guerra del Ejército. Perú.

³ Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi. Perú.

⁴ Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Gutiérrez Yactayo, D. V., Aguilar Pawelczyk, C. A., Hanco Cahuana, L. E., Carrillo Vásquez, E. R., & Macazana Fernández, D. M. (2021). Gestión de recursos humanos del personal civil administrativo del departamento de Educación del Hospital Militar Central Lima, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(S3), 346-355.

RESUMEN

En el presente artículo se aborda el vínculo entre la Gestión de Recursos Humanos y la satisfacción laboral y toma como referencia estudios sobre recursos humanos que desencadenan en prácticas hacia la efectividad de las empresas y que se atemperan al contexto de las organizaciones de hoy día. La esencia de la investigación radica en la aplicación de un instrumento para determinar la correlación existente entre estas dos variables (gestión y satisfacción) en una institución pública del sector de la salud del Perú. Para ello, el tipo y modelo del estudio es de diseño informativo, correlacional, transversal y cuantitativo. La sociedad conformada por todo empleado civil administrativo nombrado y contratado del Hospital Militar Central hacen un total de 279 sujetos (17 profesionales, 108 técnicos, 114 auxiliares y 40 administrativos) del que se definió el valor del ejemplo igual a 162 individuos. Para la recolección de los datos fue empleado un modelo de encuesta y para el procesamiento de la información y análisis de los resultados fueron empleados el programa de hojas de cálculo Microsoft Excel del paquete de Office de Microsoft Windows apoyado en el software estadístico SPSS®.

Palabras clave: Gestión de Recursos Humanos, capital humano, satisfacción laboral.

ABSTRACT

This article addresses the link between Human Resources Management and job satisfaction and takes as a reference studies on human resources that trigger practices towards the effectiveness of companies and that are adapted to the context of today's organizations. The essence of the research lies in the application of an instrument to determine the correlation between these two variables (management and satisfaction) in a public institution of the Peruvian health sector. To this end, the type and model of the study is informative, correlational, cross-sectional and quantitative. The society was made up of all appointed and contracted civilian administrative employees of the Hospital Militar Central, making a total of 279 subjects (17 professionals, 108 technicians, 114 auxiliaries and 40 administrative staff) from which the value of the sample was defined as 162 individuals. A survey model was used to collect the data, and for the processing of the information and analysis of the results, the Microsoft Excel spreadsheet program of the Microsoft Windows Office package was used, supported by the SPSS® statistical software.

Keywords: Human resources management, human capital, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral actual exige de organizaciones y trabajadores de uso intensivo del conocimiento para ejecutar procesos cada vez más complejos y dinámicos (Medina León et al., 2021). En tal sentido, se hace necesario acompañar los enfoques tradicionales de selección, formación, capacitación, retribución y evaluación del desempeño con prácticas que permitan dar respuesta a los desafíos que impone la Gestión de los Recursos Humanos (GRH) en las organizaciones (Duque, 2014; Zaballa Gomariz et al., 2021).

En el contexto de las empresas de la era o sociedad del conocimiento, al hacer referencia a un modelo de salud mental del trabajador se hace también alusión a un sentimiento de satisfacción y plenitud, es un concepto que, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud no es sólo la ausencia de enfermedad, sino el bienestar físico, psíquico y social del individuo (Jaén Arenas, 2019).

Según Mora Romero y Mariscal Rosado (2019) el concepto de satisfacción laboral es amplio y polémico. Al respecto, Cuesta Santos (2020) denota que, la satisfacción laboral -identificada con distintas denominaciones, tales como estados de ánimo, moral de trabajo, motivación laboral, entre otras-, toma auge a partir de la segunda mitad del siglo XX, sustentada en concepciones psicológicas diversas acogidas a enfoques tales como las teorías X, Y, Z, de las relaciones humanas, necesidades, equidad, expectativas y metas.

Al respecto, Mira et al. (2019) manifiesta que una correcta GRH contribuye a mejorar las habilidades, el conocimiento, la creación, la sinergia, el compromiso y los resultados de la organización. A raíz de ello, la GRH es fundamental para lograr los objetivos de las organizaciones en diferentes campos ya que, que establece la actitud y el comportamiento de los trabajadores y construye la relación entre empleador y empleados que motiva a los al trabajador a dedicar más esfuerzos basados en la creación y la innovación (Chiavenato, 2007; Cuesta Santos, 2005).

Las funciones de recursos humanos (RR. HH) incluyen muchas prácticas como capacitación y desarrollo, recompensa, análisis de puestos, reclutamiento y selección, relación con los empleados, empoderamiento de los empleados y apoyo social. Por tal motivo, todas estas prácticas deben construirse para lograr un alto nivel de satisfacción y desempeño de los trabajadores (Zapata et al. 2010; Alshambri et al., 2015; Cruzado Rodríguez y Villanueva Barreto, 2020).

Zardasht et al. (2020) señala que la compensación y la motivación son los indicadores más importantes de la

satisfacción laboral de los empleados y, entre las recomendaciones que ofrece destacan:

- Crear indicadores de desempeño para los empleados y recompensarlos si logran esos objetivos.
- Reconocer a los empleados con alto grado de compromiso y entusiasmo.
- Evaluar los puntos fuertes y débiles de los empleados y organizar programas especiales de formación para que mejoren la calidad de su servicio a los clientes.

El estudio que se presenta en esta investigación analiza la GRH y la satisfacción laboral (placer o bienestar laboral) de los civiles diligentes de un área de educación del Hospital Militar Central de Lima, Perú. Tiene como objetivo explicar cómo las organizaciones que implementan una correcta GRH pueden inducir mejoras en el desempeño de sus trabajadores y, por ende, conducir a la efectividad de los procesos de la organización.

Acerca de la Dirección de Recursos Humanos de instituciones públicas como el Hospital Militar Central; el Poder Estatal del Servicio Civil es el encargado de formular, diligenciar y examinar la política del país en la labor civil; según la Moderna Legislación de Recursos Humanos del País (Ley 30057). Esta entidad se encarga de dictar las reglas, directivas, normas y opiniones en materia del Procedimiento Diligente de la dirección de RRHH. Asimismo, destacan entre sus funciones: realizar el monitoreo de los procesos adecuados a la Dirección de RRHH, para lo cual puede pedir datos a las corporaciones de las actividades y de los niveles de avance, del reglamento, gerencias, normas, estrategias, procesos o herramientas dispuestas.

Bajo la premisa de que una apropiada diligencia de los RRHH conduce a un buen clima laboral, donde el personal se siente alineado con los objetivos de la organización, es posible inducir una mayor productividad, eficiencia y eficacia del trabajo, lo que según muchos estudios se evidencia en altos índices de satisfacción laboral (Peiró, 1999; Rodríguez-Sánchez, 2020; Boulagouas et al., 2021).

Asimismo, para el óptimo funcionamiento de la organización, es importante comprobar lo que piensan los trabajadores de la estructura y procesos que tienen lugar en el entorno laboral en el que trabajan, pues de ello depende en gran medida su comportamiento.

Debido a que el placer laboral se determina como el carácter general en un individuo basado al trabajo. El grado de conformidad de los trabajadores ante su propio trabajo indica que su actitud se basa en su las creencias y valores desarrollados.

Aunque autores como Robbins y Coulter (2010) defienden una correlación directa entre las condiciones laborales y sus niveles de satisfacción. Sin embargo otros, como Castillo Castillo et al. (2019) aseguran que no absolutizar y ya que se deben considerar otras variables tales como: el trato que reciben de sus jefes y compañeros de trabajo, la remuneración que reciben, los horarios

de trabajo y las condiciones del mismo, las facilidades y oportunidades para el desarrollo personal y profesional, la autoestima, la motivación recibida, las recompensas, la supervisión, políticas de la empresa, el involucramiento en los logros y fracasos de la empresa, entre otras.

Las personas satisfechas pueden ser muy buenas o no en su rendimiento. Las personas que se desempeñan bien pueden o no estar satisfechas. Aquellos que no logran su trabajo esperado pueden trabajar más duro para alcanzar la meta. Por otro lado, una persona muy satisfecha puede ser completamente ineficaz.

Ante esta disyuntiva, es necesario investigar el vínculo que hay mediante la diligencia de RRHH y el placer laboral del trabajador civil administrativo de la institución objeto de estudio. Los aspectos teórico- prácticos a cultura organizacional y administrativa de los recursos humanos, con relación al placer laboral del trabajador administrativo del Hospital Militar Central.

MATERIALES Y MÉTODOS

En base al enfoque cuantitativo de la investigación, se tipificará la investigación dentro de los estudios básicos, gracias al aporte de Tamayo (1980), podemos definirla como básica, teórica, o dogmática, ya que se inicia mediante un marco teórico, con la finalidad de establecer nueva teoría, o fortalecer la teoría existente, aumentar el conocimiento científico de las variables, siempre teniendo en cuenta que la problemática es un caso práctico de la realidad.

El estudio será descriptiva, relacional, transversal, descriptiva, porque describe las características de cada variable, siendo correlacional, ya que se indaga el vínculo de las variables como teórica, empírica, estadística y transversal.

El patrón de estudio a partir de los cuales se recolecta la información para la investigación resulta:

- Personal civil administrativo del Hospital Militar Central: A los cuales se administrarán las herramientas de recopilación de apuntes.
- Profesores universitarios: Obtener una maestría o doctorado y un título de experto en gestión de un campo de investigación especializado en docencia, y les

proporcionarán herramientas de recolección de datos para que publiquen los juicios de sus expertos profesionales basado en dar a conocer la utilidad y seguridad del instrumento.

Población de estudio

A los efectos de este estudio, todo el personal de la administración civil designado y contratado se considerará como población objetivo del Hospital Militar Central, que hacen un total de 279 sujetos, conformado por 17 profesionales, 108 técnicos, 114 auxiliares y 40 Contratos Administrativos de Servicios (CAS).

El modelo de probabilidad se extrae con un 95% de seguridad estadística y la fórmula para la muestra limitada es la siguiente:

$$n^{\circ} = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Para seleccionar el modelo se realizará una distribución proporcional según la proporción requerida para determinar el número de encuestados por cada nivel a aplicar mediante la fórmula:

$$n_i = \frac{n}{N} N$$

$$n^{\circ} = 162$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

n_i = Tamaño de la muestra por nivel

N = Tamaño de la población

N_i = Tamaño de la población por nivel

Tabla 1. Muestra del personal civil administrativo seleccionada para el estudio

Hospital Militar Central	Personal civil	Personal administrativo
Nivel	Población	Muestra
Profesionales	17	10
Técnicos	108	63
Auxiliares	114	66
CAS	40	23
Total	279	162

Una determinada la población y muestra seleccionada para el estudio se declaran como objetivo general e hipótesis de la investigación las siguientes:

Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral del personal civil administrativo del Departamento de Educación en el Hospital Militar Central.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y satisfacción laboral del personal civil administrativo del Departamento de Educación en el Hospital Militar Central.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y satisfacción laboral del personal civil administrativo del Departamento de Educación en el Hospital Militar Central.

Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la gestión de selección de recursos humanos y satisfacción laboral del personal civil administrativo del Departamento de Educación en el Hospital Militar Central.
- Existe relación significativa entre la gestión de la capacitación de recursos humanos y satisfacción laboral del personal civil administrativo del Departamento de Educación en el Hospital Militar Central.
- Existe relación significativa entre la gestión de evaluación de recursos humanos y satisfacción laboral del personal civil administrativo del Departamento de Educación en el Hospital Militar Central.
- Existe relación significativa entre la gestión de retención de recursos humanos y satisfacción laboral del personal civil administrativo del Departamento de Educación en el Hospital Militar Central.
- Existe relación significativa entre la gestión de promoción de recursos humanos y satisfacción laboral del personal civil administrativo del Departamento de Educación en el Hospital Militar Central.

Las tablas 2 y 3 reflejan la definición conceptual, dimensiones e indicadores de cada las variables del estudio.

Tabla 2. Operacionalización de la variable "Gestión de recursos humanos"

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1: Gestión de recursos humanos	Se refiere a prácticas y políticas necesarias para tratar asuntos relacionados con las relaciones personales funcionales de la gerencia; en específico, se trata de la selección, capacitación, evaluación, retención y promoción de los empleados de la organización.	Selección	Estrategias de selección, Entrevistas adecuadas, Conocimientos, Evaluaciones psicológicas	1-4
		Capacitación	Programación, Impacto, Preparación, Productividad	5-8
		Evaluación	Evaluación constante, Informe, Compromiso, Capacitación propia	9-12
		Retención	Salarios legales, Clima laboral, Comunicación eficaz, Gratificaciones	13-16
		Promoción	Promociones periódicas, Promociones justas, Promociones equitativas, Ley laboral	17-20

Tabla 3. Operacionalización de la variable "Satisfacción laboral":

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V2: Satisfacción laboral	El placer en el trabajo se refiere a como una situación emocional correcta e idónea, la misma que se manifiesta como el resultado de la percepción subjetiva en referencia a la experiencia laboral del empleado en cuanto a sus condiciones de trabajo, su capacitación y formación continua, el reconocimiento y el vínculo humano que se da trabajando.	Condiciones de trabajo	Idoneidad, Productividad, Trabajo realizado, Renuncia, Distancia	1-7
		Reconocimiento	Remuneración, Horas extra, Ascenso, Asignaciones, Estímulos y premios	8-15
		Relaciones humanas	Participación e integración, Equipos, Comunicación, Cordialidad, Misión y visión	16-20

RESULTADOS

En este apartado queda reflejado el estudio de las estadísticas descriptivas e interpretación de las respuestas emitidas, así como análisis el análisis de las variables y dimensiones.

La confiabilidad del instrumento se determinó para un alfa de Cronbach igual a 0,931.

A continuación, la tabla 4 muestra la síntesis del producto conseguido en la variable “Dirección de Recursos Humanos” dentro del estudio.

Tabla 4. Descriptivo representativo principal a la variable dependiente: Dirección en los Recursos Humanos

		Cons-tancia	Propor-ción	Propor-ción válida	Propor-ción acu-mulada
Efecti-vo	Bueno	151	93.5	93.5	93.5
	Regu-lar	7	4.3	4.3	97.8
	Malo	4	2.2	2.2	100
	Total	162	100	100	

La figura muestra la síntesis del producto conseguido a la variable “Dirección de RRHH” dentro del estudio: Dirección de Recursos Humanos y Placer profesional del funcionario Civil Administrativo en el Departamento de Educación del Hospital Militar Central. En esta se ve que dicha Dirección de Recursos Humanos es buena en un 93,48% del trabajador Civil Administrativo entrevistado, intermedio para el 4,35% y pésimo para el 2,17% del total.

De estos resultados deducimos la “Gestión de Recursos Humanos” siendo percibida sobre todo como “Buena” para el Personal Civil Administrativo entrevistado. Los porcentajes de las respuestas “Regular” y “Malo” tienen valores muy bajos como se puede observar en las figuras 1 y 2.

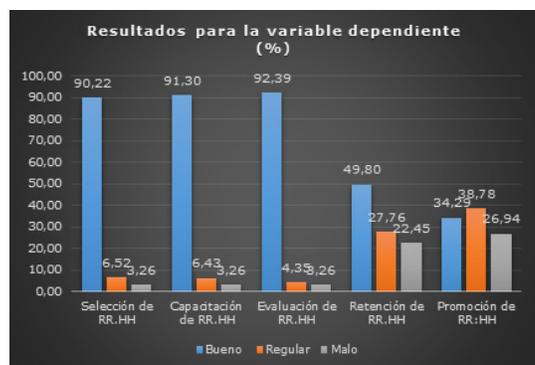


Figura 1 Estadística descriptiva general de la variable independiente: Gestión de Recursos Humanos

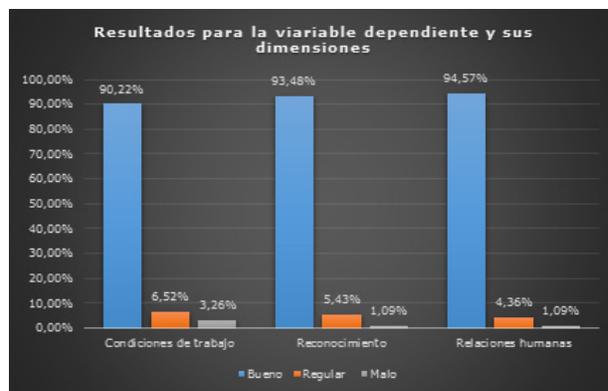


Figura 2. Estadística descriptiva general a la variable (2) dependiente: Satisfacción laboral.

Análisis de la Estadística Inferencial e interpretación de las respuestas emitidas mediante el trabajador Civil Administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central, 2019.

Prueba de hipótesis:

Debido a que las variables poseen un patrón de cálculo común, la estadística mejor adecuada a definir la correlación que existen mediante variables investigativas en Rho Spearman. Una vez definido el nivel de correlación que presentan mediante las variables o capacidades las medidas se establecen de acuerdo a la escala de correlación sugerida por Sampieri Hernández et al. (2010)

Contrastación de la hipótesis general:

La tabla 5 muestra el contraste hipótesis para la hipótesis general y, las referidas tablas 6, 7, 8, 9 y 10 muestran el contraste de hipótesis para cada una de las hipótesis específicas declaradas en la investigación. En este sentido, el análisis de los resultados obtenidos para comprobar si la estimación realizada se adapta a los valores poblacionales que manifiesta a continuación:

Hay vínculo significativo mediante la dirección de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Para comprobar esto se plantean las siguientes hipótesis de trabajo:

- Hi: Hay vínculo significativo mediante la dirección de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Las variables en cuestión no son independientes.

- Ho: No hay vínculo significativo mediante la dirección de recursos humanos y placer profesional del

trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Las variables en cuestión son independientes.

Grado de Importancia (grado de fatalidad):

$\alpha=0,05$ (5%)

Tabla 5. Contrastación a la hipótesis general

Correlaciones				
			Gestión de Recursos Humanos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N.	92	92
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N.	92	92

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Factor de correlación: 0,882

Sig. (bilateral / p valor): 0,000

Regla de decisión:

Se debe admitir H0 donde: Sig. (p cifra) $\geq \alpha$, y negar H0 donde: Sig. (p cifra) $< \alpha$.

Decisión Estadística:

Dado: $0,003 < 0,050$ admiten el estudio del indagador (H1) y se niega el estudio derogado (H0).

Contrastación de las hipótesis específicas:

A. Hipótesis específica 1: Hay vínculo significativo mediante la dirección de selección de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Se plantean las siguientes hipótesis de trabajo:

- Hi: Hay vínculo significativo mediante la dirección de selección de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Las variables en cuestión no son independientes.

- Ho: No hay vínculo significativo mediante la dirección de selección de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Las variables en cuestión son independientes.

Grado de Importancia (grado de fatalidad):

$\alpha=0,05$ (5%)

Tabla 6 Contrastación a la hipótesis específica 1.

Correlaciones				
			Selección de Recursos Humanos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Selección de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	-	,003
		N.	92	92
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	-
		N.	92	92

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Factor de correlación: 0,744

Sig. (bilateral / p valor): 0,003

Regla de decisión:

Se debe admitir H0 donde: Sig. (p cifra) $\geq \alpha$, y negar H0 donde: Sig. (p cifra) $< \alpha$.

Decisión Estadística:

Dado: $0,003 < 0,050$ admiten el estudio del indagador (H1) y se niega el estudio derogado (H0).

B. Hipótesis específica 2:

Hay vínculo significativo mediante la dirección de capacitación de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Se plantean las siguientes hipótesis de trabajo:

- Hi: Hay vínculo significativo mediante la dirección de capacitación de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Las variables en cuestión no son independientes.

- Ho: No hay vínculo significativo mediante la dirección de capacitación de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Las variables en cuestión son independientes.

Grado de Importancia (grado de fatalidad):

$\alpha=0,05$ (5%)

Tabla 7. Contrastación a la hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Capacitación de Recursos Humanos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Capacitación de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,876**
		Sig. (bilateral)	-	,001
		N.	92	92
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	-
		N.	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Factor de correlación: 0,876

Sig. (bilateral / p valor): 0,001

Regla de decisión:

Se debe admitir H0 donde: Sig. (p cifra) $\geq \alpha$, y negar H0 donde: Sig. (p cifra) $< \alpha$.

Decisión Estadística:

Dado: $0,001 < 0,050$ admiten el estudio del indagador (H1) y se niega el estudio derogado (H0).

C. Hipótesis específica 3:

Hay vínculo significativo mediante la dirección de evaluación de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central, 2019.

Se plantean las siguientes hipótesis de trabajo:

- Hi: hay vínculo significativo mediante la dirección de evaluación de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Las variables en cuestión no son independientes.

- Ho: No hay vínculo significativo mediante la dirección de evaluación de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Las variables en cuestión son independientes.

Grado de Importancia (grado de fatalidad):

$\alpha=0,05$ (5%)

Tabla 8 Contrastación a la hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Evaluación de Recursos Humanos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Evaluación de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	-	,001
		N.	92	92
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	-
		N.	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Factor de correlación: 0,856

Sig. (bilateral / p valor): 0,001

Regla de decisión:

Se debe admitir H0 donde: Sig. (p cifra) $\geq \alpha$, y negar H0 donde: Sig. (p cifra) $< \alpha$.

Decisión Estadística:

Dado: $0,001 < 0,050$ admiten el estudio del indagador (H1) y se niega el estudio derogado (H0).

D. Hipótesis específica 4:

Hay vínculo significativo mediante la dirección de retención de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Se plantean las siguientes hipótesis de trabajo:

- Hi: Hay vínculo significativo mediante la dirección de retención de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Las variables en cuestión no son independientes.

- Ho: No hay vínculo significativo mediante la dirección de retención de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Las variables en cuestión son independientes.

Grado de Importancia (grado de fatalidad):

$\alpha=0,05$ (5%)

Tabla 9. Contrastación a la hipótesis específica 4

Correlaciones				
			Retención de Recursos Humanos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Retención de Recursos Humanos	C o e f i - c i e n t e de correlación	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	-	,001
		N.	245	245
	Satisfacción laboral	C o e f i - c i e n t e de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,00	-
		N.	245	245

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Factor de correlación: 0,823

Sig. (bilateral / p valor): 0,000

Regla de decisión:

Se debe admitir H0 donde: Sig. (p cifra) $\geq \alpha$, y negar H0 donde: Sig. (p cifra) $< \alpha$.

Decisión Estadística:

Dado: $0,000 < 0,050$ admiten el estudio del indagador (H1) y se niega el estudio derogado (H0).

E. Hipótesis específica 5:

Hay vínculo significativo mediante la dirección de promoción de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Se plantean las siguientes hipótesis de trabajo:

- Hi: Hay vínculo significativo mediante la dirección de promoción de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Las variables en cuestión no son independientes.

- Ho: No hay vínculo significativo mediante la dirección de promoción de recursos humanos y placer profesional del trabajador civil administrativo del Área en Educación del Hospital Militar Central.

Las variables en cuestión son independientes.

Grado de Importancia (grado de fatalidad):

$\alpha=0,05$ (5%)

Tabla 10. Contrastación a la hipótesis específica 5

Correlaciones				
			Promoción de Recursos Humanos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Promoción de Recursos Humanos	C o e f i - c i e n t e de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	-	,003
		N.	245	245
	Satisfacción laboral	C o e f i - c i e n t e de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	-
		N.	245	245

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Factor de correlación: 0,874

Sig. (bilateral / p valor): 0,003

Regla de decisión:

Se debe admitir H0 donde: Sig. (p cifra) $\geq \alpha$, y negar H0 donde: Sig. (p cifra) $< \alpha$.

Decisión Estadística:

Dado: $0,003 < 0,050$ admiten el estudio del indagador (H1) y se niega el estudio derogado (H0).

DISCUSIÓN

La GRH en el Hospital Militar Central tiene puntos débiles que se presentan como oportunidades de mejora en los procesos de retención y promoción de los recursos humanos. Resulta necesario destacar que, la decisión de un trabajador de dejar la organización tiene un impacto sustancial en la organización y aumenta los costos de contratación y capacitación. Una alta tasa de aumentos en la rotación podría verse como una indicación de un bajo nivel de lealtad y satisfacción laboral y, como la fluctuación

laboral tiene una influencia negativa en la reputación de la organización en el mercado, podría afectar su funcionamiento, así como las intenciones de los solicitantes de empleo de postularse a una organización en particular. En este sentido, enfocar esfuerzos y estrategias para mitigar estas debilidades generarían buenas prácticas de RR. HH para solventar y equilibrar una correcta GRH en la institución.

CONCLUSIONES

La retención de recursos humanos es una actividad beneficiosa tanto para el Hospital Militar Central como para el placer profesional del trabajador civil, se debe promover estabilidad por un período de tiempo prolongado, utilizando las estrategias y herramientas de retención más efectivas. Solo así es posible mejorar la debilidad en este aspecto. La promoción de recursos humanos es otro aspecto débil demostrada en la investigación, por lo que debe promover un ascenso de nivel en el Hospital Militar Central, el mismo que conduce al personal mayores responsabilidades, mayor estatus y desarrollo profesional, promoviendo inclusive, mejor confort personal y satisfacción laboral. Reconocer y utilizar más efectivamente el conocimiento y las habilidades del personal civil administrativo para atraer empleados idóneos y competentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alshanbri, N., Khalfan, M., Noor, M. A., Dutta, D., Zhang, K., & Maqsood, T. (2015). Employees' Turnover, Knowledge Management and Human Recourse Management: A Case of Nitaqat Program. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(8), 701-706.
- Boulagouas, W., García-Herrero, S., Chaib, R., García, S. H., & Djebabra, M. (2021). On the contribution to the alignment during an organizational change: Measurement of job satisfaction with working conditions. *Journal of safety research*, 76, 289-300. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.12.006>
- Castillo Castillo, D. C., Reyes Reinoso, J., & Vásquez Hugo, E. S. (2019). Satisfacción Laboral en las microempresas productoras de derivados lácteos del cantón Cañar. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 3(1), 25-32. https://doi.org/https://doi.org/10.26871/killkana_social.v3i1.283
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.* (8va ed. ed.). Ed. McGraw - Hill. Interamericana S.A. de CV. https://doi.org/DOI_1234567890
- Cruzado Rodríguez, C., & Villanueva Barreto, B. L. (2020). Motivación y desempeño laboral: Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años. *Institucional UPN*.
- Cuesta Santos, A. (2005). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos.* Editorial Academia.
- Cuesta Santos, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353.
- Duque Oliva, E. J. (2014). Editorial especial en RRHH retos de la gestión de recursos humanos. *Suma de Negocios*, 5(SPE11), 3-3.
- Jaén Arenas, D. (2019). Tendencias en gestión de recursos humanos en una empresa saludable y digitalizada. *International Journal of Information Systems Software Engineering for Big Companies*, 6(2), 63-80. <http://www.uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/viewFile/471/378>
- Medina León, A. A., Rivera, D. N., Nariño, A. H., Nogueira, D. M., Nogueira, Y. E. M., Ojeda, Y. E. A., Pérez, G. D. H., Cabrera, H. R., Campaña, M. P., & Hernández, M. E. N. (2021). Contribución al control de gestión y a la gestión por procesos. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba. Ciencias Técnicas*, 11(3), 1-11 <http://www.revistaccuba.cu/index.php/revacc/article/view/1108/1256>
- Mira, M., Choong, Y., & Thim, C. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771-786. <https://doi.org/https://10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción y desempeño laborales. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, Año VII (100), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Peiró, J. M. (1999). El Modelo AMIGO: Marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones. *Papeles del psicólogo*, 72, 3-15
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10ma Edición ed., Vol. 1). Pearson Educación. https://www.academia.edu/43110051/Administracion_10_Robbins_Coulter
- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220.

- Sampieri Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. Mc Graw-Hill.
- Tamayo, M. (1980). *Metodología formal de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Zaballa Gomaríz, P. E., El Assafiri Ojeda, Y., Medina Nogueira, Y. E., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(1), 29-41. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>
- Zapata, E. L., Rivillas, C. I. S., & Cardona, H. A. A. (2010). La consultoría de gestión humana en empresas medianas. *Estudios gerenciales*, 26(114), 149-168.
- Zardasht, P., Omed, S., & Taha, S. (2020). Importance of HRM policies on employee job satisfaction. *Black Sea Journal of Management Marketing*, 1(1), 49-57. <https://doi.org/https://10.47299/bsjmm.v1i1.15>