

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

La gestión del talento humano y la selección del personal en
la empresa Estoy Eco – Lima - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Duque Miranda, Raul (orcid.org/0000-0001-5163-9515)

ASESORES:

Dr. Flores Rivas, Victor Ricardo (orcid.org/0000-0002-0243-2267)

Dr. Carmen Choquehuanca, Edgard Eliseo (orcid.org/0000-0003-0841-4403)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente tesis la dedico en primer lugar a mi madre María Ángela Miranda Suárez, que ya no está conmigo ahora físicamente, pero si espiritualmente, quien me acompañó en este objetivo de mi vida.

En segundo lugar, a mi hija Camila Duque, que siempre estuvo allí y me comprendió en los momentos que tenía que estudiar.

En tercer lugar, a mi amada esposa Araceli Pinares, que junto a ella empezamos la aventura educativa de la maestría y me apoyó contantemente durante todo el tiempo de estudios.

Agradecimiento

Agradezco al redentor todo poderos, señor de los Ejércitos, por brindarme salud y así lograr uno de grandes sueños.

También un agradecimiento especial a cada uno de los catedráticos de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, que me brindaron conocimiento en esta aventura educativa, tenga la plena seguridad que sus conocimientos impartidos van a ser muy bien aplicados en mi trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES RIVAS VICTOR RICARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La gestión del talento humano y la selección del personal en la empresa Estoy Eco – Lima - 2022", cuyo autor es DUQUE MIRANDA RAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES RIVAS VICTOR RICARDO DNI: 08690423 ORCID: 0000-0002-0243-2267	Firmado electrónicamente por: VFLORES20 el 10- 08-2023 15:18:37

Código documento Trilce: TRI - 0636808





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DUQUE MIRANDA RAUL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La gestión del talento humano y la selección del personal en la empresa Estoy Eco – Lima - 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DUQUE MIRANDA RAUL DNI: 03675285 ORCID: 0000-0001-5163-9515	Firmado electrónicamente por: DDUQUEM13 el 19-08- 2023 20:24:36

Código documento Trilce: INV - 1308538



Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	43
VI CONCLUSIONES	50
VII RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	53

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Teoría de Douglas Mc Gregor.	15
Tabla 2: Operacionalización de la variable 1	25
Tabla 3: Operacionalización de la variable 1	25
Tabla 4: Criterios de Confiabilidad	29
Tabla 5: Frecuencia de la variable 1	30
Table 6: Frecuencia de la Dimensión 1	31
Tabla 7: Frecuencia de la Dimensión 2	32
Tabla 8: Frecuencia de la Dimensión 3	33
Tabla 9: Frecuencia de la Variable 2	34
Tabla 10: Frecuencia de la Dimensión 1	35
Tabla 11: Frecuencia de la Dimensión 2	36
Tabla 12: Frecuencia de la Dimensión 3	37
Tabla 13: Tipo de correlación	38
Tabla 14: Prueba de normalidad	38
Tabla 15: Correlación de variables	39
Tabla 16: Correlación de dimensión 1 con variable 1	40
Tabla 17: Correlación de dimensión 2 con variable 1	41
Tabla 18: Correlación de dimensión 3 con variable 1	42

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Teoría de la Motivación de Maslow	14
Figura 2: La selección como proceso de comparación	17
Figura 3: La selección como proceso de selección	19
Figura 4: Alfa de Cronbach de la variable 1	29
Figura 5: Alfa de Cronbach de la variable 2	29
Figura 6: Variable 1	30
Figura 7: Dimensión 1	31
Figura 8: Dimensión 2	32
Figura 9: Dimensión 3	33
Figura 10: Variable 2	34
Figura 11: Dimensión 1	35
Figura 12: Dimensión 2	36
Figura 13: Dimensión 3	37

Resumen

Este trabajo busca brindar aportes significativos para la empresa Estoy Eco productores de calzados SAC, en la gestión del talento humano particularmente en la selección de personal. En esta investigación el problema general se enmarcó con la interrogante ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC – Lima - 2022?, en cuanto a la variable 1 se consideró las dimensiones como dotación de personal, desarrollo de recursos humanos (DRH), capacitación y para la variable 2 las dimensiones polígrafo, estandarización y entrevista de trabajo. Asimismo; para este estudio el objetivo general fue “Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC – Lima – 2022”.

Por otro lado; se consideró una metodología con un tipo de investigación de corte transversal, con diseño no experimental y un nivel de investigación descriptiva, con un enfoque cuantitativo. Para recopilar los datos de la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario. Dicha encuesta fue aplicada a veinticinco (25) colaboradores de la empresa; asimismo, se planteó la hipótesis “La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado - SAC – Lima - 2022”.

Finalmente, se analizó la información procesada del cuestionario para llegar a realizar las conclusiones y recomendaciones correspondientes, con la finalidad que sean consideradas en la gestión del talento humano de la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC.

Palabra clave: Selección, desempeño, polígrafo, capacitación, gestión.

Abstract

This work seeks to provide significant contributions to the company I am Eco footwear producers, in the management of human talent, particularly in the selection of personnel. In this investigation, the general problem was framed with the question: How is the management of human talent related to the selection of personnel in the company I am Eco footwear producers - Lima - 2022? Regarding variable 1, the dimensions such as staffing, development of human resources (HRD), training and for variable 2 the dimensions polygraph, standardization and job interview. In addition; For this study, the general objective was "To determine how the management of human talent is related to the selection of personnel in the company I am Eco footwear producers - Lima - 2022".

On the other hand; A methodology with a type of cross-sectional investigation was considered, with a non-experimental design and a level of descriptive investigation, with a quantitative approach, to collect the data of the present investigation, the survey technique was used through the instrument: Questionnaire. Said survey was applied to twenty-five (25) employees of the company; Likewise, the hypothesis "The management of human talent is significantly related to the selection of personnel in the company I am Eco footwear producers - Lima - 2022" was raised.

Finally, the information processed from the questionnaire was analyzed to reach the corresponding conclusions and recommendations, with the purpose that they be considered in the management of human talent of the company I am Eco footwear producers.

Keywords: Selection, performance, polygraph, training, management.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en una organización es de vital importancia, particularmente todo lo referente a la selección de personal, porque de ello depende captar al personal idóneo en capacidades y habilidades, permitiendo la organización se consolide en el mercado.

La cultura japonesa en lo referente a la gestión del talento humano dentro de las organizaciones se enfoca a tener dos departamentos los cuales funcionan totalmente diferente a comparación con las empresas occidentales. Cuentan con el “S mu-bu”, que es un departamento para asuntos netamente generales y allí se gestiona la parte legal, la relación con los accionistas, relaciones internas, mantenimiento y en algunas ocasiones se realizan las compras, se realizan relaciones externas con entidades gubernamentales, asociaciones mercantiles, filiales y en ciertos casos asumen la función de recursos humanos. El otro departamento se denomina “Jin Ji-bu” y funciona como el núcleo central de todo lo concerniente con el personal de la organización, denominado familiarismo industrial de acuerdo a los principios japoneses de gestión de personal, esto parte de que la empresa requiere del trabajador un estatus social y un estilo de vida presente y futuro, por su parte la empresa brinda cuidado a su trabajador no solo en la parte laboral sino en cualesquiera circunstancias. Inohara, H. (1990).

El Instituto Internacional para el Desarrollo Gerencial de Suiza en su informe del 2022, sobre el ranking de los países que mejor realiza la gestión del talento humano consideró tres factores importantes, primero, la inversión realizada en el desarrollo del talento local, segundo, la técnica empleada para lograr la atracción y conservación del talento foráneo como local y tercero, las habilidades de los colaboradores. Calificaron a los países de Suiza, Suecia e Islandia en los primeros lugares del ranking, estos países cuentan en su gestión del talento humano, con capacitación de los colaboradores en el trabajo, habilidades lingüísticas de los colaboradores y salarios que atraen al talento humano. Por otro lado; también, el ranking coloca a Alemania en el puesto 10 y a Bulgaria en el puesto 59, esto se debe a que en Alemania existen indicadores altos que demuestran que se

interesan más en la conservación de la mano de obra calificada a comparación de Bulgaria que no se inclina por este aspecto.

Asimismo; otros índices comparativos lo demuestran las grandes economías de Estados Unidos y China, en lo que respecta a Estados Unidos ocupa el puesto 17, denotando que continúa invirtiendo para lograr ser uno de los destacados países que se inclina por la retención del talento humano, mientras que China ocupó el puesto 40 evidenciando que tiene una gran problemática en la retención del talento humano, debido a que existe demasiada producción de manufactura y los trabajadores que ayudan a la producción no representan algún gasto significativo.

Por otro lado; en lo que respecta a la región todos los países se encuentran en la mitad inferior de ranking, esto indica que falta mucho por mejorar en la gestión del talento humano. Se evidenció que Chile ocupó el primer puesto ocupando el ranking 45, seguido de Uruguay en el puesto 51 y Costa Rica en el puesto 54.

Ramírez. R, Monsalve. L, Bernardo, H. et al, en su tesis doctoral referente a la gestión del talento humano enfocado a las pequeñas y medianas empresas en Colombia y Chile, refieren que en región existen demasiados desafíos en la gestión del talento humano, por lo que ha dado un cambio considerable en el sentido de ser primero una función administrativa a aportar de manera estratégica al desarrollo de la empresa; asimismo, consideran que se debe tener presente que hoy en día los cambios son dinámicos en el aspecto socioeconómico y para que vaya acorde a estos cambios los que dirigen la gestión del talento humano deben de tener un perfil distinto a los perfiles de épocas anteriores, es decir hoy en día deben ser flexibles y estrategias, que tengan un liderazgo que dirija políticas comprometidas directamente a la sociedad y principalmente al medio ambiente. Por otro lado; refieren que en las MYPES tanto en Colombia como en Ecuador no pueden adaptar un modelo de recursos humanos de acuerdo a sus necesidades, en el sentido que no les permiten invertir en una aplicación de un sistema de personas, no existiendo un enfoque de las normativas legales y el público de interés, esto permite que exista cierto descontento en la fuerza laboral y más aún no permite que las organizaciones alcancen sus objetivos.

Arteaga. E, Herrera. C, Villarreal. A, et. al, en un artículo respecto a la gestión del talento humano en Ecuador particularmente en las MYPES, refieren que las gestiones que tiene estas empresas son sólidas y conservan a sus colaboradores, se aprecia que existen visiones distintas para cada organización, es decir va depender mucho del desarrollo del ambiente, el requerimiento de la tecnología, el diseño de sus políticas tanto internas como externas, las ideas planteadas y fundamentalmente el gestor administrativo elegido por la organización.

Por otro lado; la diferenciación es importante hoy en día para las organizaciones, debido a ello que el trabajo generado en la gestión del talento humano, debe de dar efectos positivos en donde principalmente denote que cada colaborador de la organización sea eficiente, eficaz, audaz y creativo, aspectos que van ayudar mucho en que la empresa alcance sus objetivos y metas trazadas.

Según el INIE (2022) en el Perú es muy complejo realizar la gestión del talento humano debido a que existe una tasa alta de empleo informales, en el último trimestre del año 2022 las cifras fueron elevadas, en un orden del 68.2% que representa a 7'614,000 de los peruanos tienen empleos informales en la zona urbana; asimismo, en un orden del 87.3% de los trabajadores de empresas pequeñas no tiene seguro social o laboran en unidades de producción que no se encuentran registradas.

En la doctrina establecida en la gestión del talento humano, se tipifica que la selección de personal es la etapa más importante, debido a que debe ser direccionada a encontrar colaboradores acordes al perfil del puesto requerido, con la única finalidad de que inmediatamente aporte en la productividad de la empresa, principalmente demostrando niveles de eficiencia y eficacia. I. Chiavenato (2009).

En la actualidad producto de la pandemia COVID 19, como es conocido toda la sociedad peruana fue afectada con la pérdida de sus empleos. Pasada esta etapa, se apreció el crecimiento de emprendimientos con fin de sostenerse económicamente.

La exigencia del mercado es dinámica y se incrementa considerablemente, por lo que las empresas buscan en sus colaboradores una buena productividad con la finalidad de lograr consolidarse en el

mercado globalizado. Se ha llegado a determinar que los colaboradores tienden muchas veces a cometer actos irregulares como incumplimiento normas, procedimientos, adulterar reglamentos y actos ilícitos como robos, fraudes, desfalco, sabotaje, sobornos, sustracción de información, hechos que representan para la empresa graves pérdidas y afectan directamente a la producción, debido a que dentro de la gestión del talento humano el proceso de selección de personal no ha tenido los filtros suficientes y certeros para elegir a los colaboradores.

Para poder desarrollar la presente tesis se consideró como problema general: ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC– Lima - 2022?; también se presentan tres problemas específicos siendo el primero ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la prueba de polígrafo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima SAC – 2022?, el segundo ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la estandarización en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC– Lima – 2022? y el tercero ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la entrevista de trabajo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima SAC – 2022?, esta investigación se justifica metodológicamente porque aportará elementos de juicio a través del procesamiento de datos a las futuras investigaciones respecto a la gestión del talento humano en el proceso de selección de personal dentro de la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC – Lima 2022., asimismo; como justificación teórica la implementación procedimientos eficaces en la gestión del talento humano contribuirá directamente con la buena selección del personal dentro de la empresa y los colaboradores altamente productivos en sus funciones que desarrolla y cómo justifica práctica busca demostrar que dentro de la gestión del talento humano la óptima selección del personal en la empresa elevará el nivel de producción y rentabilidad, siendo competitiva con las exigencias del mercado.

Por otro lado; el objetivo general del presente estudio es “Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la selección

de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC – Lima - 2022”; y se han considerado tres objetivos específicos, el primero está orientado a “Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la prueba de polígrafo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC – Lima - 2022”, el segundo a “Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la estandarización en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC– Lima – 2022. y el tercero a “Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la entrevista de trabajo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC – Lima – 2022”.

Finalmente, la hipótesis planteada en la presente tesis, está enmarcada en: “La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima SAC - 2022”. La primera hipótesis específica está orientada a “La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la prueba de polígrafo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC – Lima - 2022.”, la segunda hipótesis específica es “La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la estandarización en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC– Lima - 2022” y la tercera hipótesis específica es “La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la entrevista de trabajo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC – Lima - 2022”.

II. MARCO TEÓRICO

Ríos, L. (2020) en una investigación realizada en Ecuador cuya unidad de análisis fue un laboratorio de insumos médicos donde expuso un tipo de la gestión del talento humano, llegó a concluir en cuanto a la selección de personal, dicha unidad de análisis tiene una política de reclutamiento interno, es decir primero a través de las recomendaciones de los jefes buscan al colaborador con más experiencia para que sea promovidos y si existe el caso de que no se logre la vacantes, los jefes informan inmediatamente al gestor de recursos humanos para que realice un reclutamiento externo, ya en este proceso de selección los aspirantes deben de cumplir ciertos requisitos de acuerdo al manual de puesto de la empresa.

Pantoja, B. (2019) elaboró un artículo en Colombia cuya unidad de análisis fue las MIMYPES de servicios de dicho país, donde concluyó que estas empresas deben buscar respaldarse con asesorías en cuanto a la gestión del talento humano y esto debe representar un gran desafío para la gerencia las cuales tiene que buscar integración y soporte, para lograr la capacidad de diseñar políticas orientadas a la gestión y el desarrollo de personas con lineamientos estratégicos de la empresa. Por otro lado, también llegó a concluir que la gestión del talento humano dentro de la micro, mediana y pequeñas empresas debe reflejarse como un instrumento que dinamiza la competitividad ventajosa y los recursos internos, debiendo integrarse de manera entrelazada con la finalidad de que como sistema integral produzcan valor dentro de la organización.

Rodríguez, Y. (2023) elaboró una investigación en Argentina cuya unidad de análisis estuvo orientada al ranking de dicho país respecto a la gestión del talento humano, llegó a concluir que es necesario impulsar dentro de las MIMYPES el profesionalismo que permitan realizar criterios empresariales y lo que más le afecta a este tipo de empresas es el nepotismo, debido a que en su mayoría son empresas familiares. Estas empresas deben contar con personal capacitado, los cuales serán los encargados de identificar en cada colaborador el potencial que presentan y de acuerdo a sus capacidades referir quienes deben continuar

colaborando para la empresa, por otro lado; también el personal capacitado ayudará a que la empresa logre un nivel estratégico empresarial.

Del Campo, J. (2020) elaboró una investigación en México y llegó a concluir que las micro, pequeña y medianas empresas en Durango no vienen desarrollando bien la gestión del talento humano, es su mayoría no realizan un planeamiento y empíricamente realizan la gestión del talento humano y debido a eso se percibe que debido a eso les impiden de aplicar técnicas científicas dando la impresión de un alejamiento tecnológico e innovador. Para salir de este alejamiento es necesario que estas organizaciones capaciten a sus colaboradores responsables de la gestión del talento humano y al gerente sobre lo importante es la gestión del talento humano como área en la empresa y para que esto se cumpla debe de haber un interés en cada micro, pequeña y mediana empresa para direccionar actividades que detecten los puntos en que se está fallando y el gestor del talento humano debe identificar cual es aspecto más importante en que se debe trabajar y sobre todo crear estrategias que aporte a la mejoras de su área.

Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G. et al. (2019) elaboró un artículo en Colombia cuya unidad de análisis fue el enfoque estratégico de la gestión del talento humano llegaron a la conclusión que las actividades laborales en el sector minero en los países de Venezuela, Colombia y Chile son direccionadas por la estrategia organizacional, las actividades laborales son fortalecidas por la socialización, esto conlleva a que se articulen de manera sistemática las acciones que fueron realizadas para consolidar sus objetivos. Asimismo; enfatizan en la cultura organizacional teniendo en consideración los múltiples enfoques que genera el talento humano.

Según Salazar, D. (2019) elaboró una investigación en Colombia cuya unidad de análisis fue la selección de personal y refiriéndose a la importancia del polígrafo en este proceso, llegó a concluir que en un proceso de selección el polígrafo es una herramienta de apoyo para las otras fases del proceso de selección; asimismo, genera confianza y garantiza que el colaborador no cometa fraude, también concluyó que otro factor de importancia que brinda la prueba de polígrafo es un buen

instrumento de medición, brindando seguridad a las informaciones, eliminando los riesgos de infiltración de individuos que pretendan realizar fraude, delitos o algún perjuicio en contra de la empresa.

Según Támara, J. (2018) elaboró una investigación en Colombia cuya unidad de análisis fue la selección del personal, refiriéndose que la prueba de polígrafo es importante en este proceso, llegó a concluir que el empleo de la prueba de polígrafo en la selección de personal es disuasivo para los que postulan con otras intenciones, también concluyó que la prueba de polígrafo hace un aporte importante en el clima laboral de la organización, debido a que dentro de los colaboradores transmite respeto y seguridad, también concluyó que durante la entrevista en el proceso de polígrafo se llega a obtener información valiosa que da un juicio de validez, debido a que dicha información es comparada con qué información que el postulante brindó en su currículum.

En un trabajo de investigación de México de enfoque cuantitativo elaborado por Martínez, J. (2021), cuya unidad de análisis fue una empresa en donde para la prevención propuso al polígrafo como herramienta para la prevención del delito, para el desarrollo de este trabajo su objetivo fue analizar el proceso de selección y la importancia de este, en la contratación de colaboradores honestos, llegó a concluir que durante el proceso de la prueba de polígrafo existe una combinación entre la entrevista y las respuestas fisiológicas del evaluado, que llegan a determinar la confianza debido a que la prueba de polígrafo es una prueba probabilística, también concluyó que dentro de las empresas se hace cada día indispensable el empleo de la prueba de polígrafo, debido a que establece niveles de confianza en los colaboradores y a la vez aleja de la empresa aquellos colaboradores que saben del proceso de polígrafo en la selección de personal y saben que no lo van a pasar, lo que permite ahorrar insumos y tiempo dentro de la empresa, finalmente llegó a concluir que mediante la prueba de polígrafo se llega a determinar las acciones pasadas que el evaluado ha cometido y que estas se vuelvan a repetir en un futuro.

En una investigación de enfoque cuantitativa presentado por Saldaña, C. (2019), cuya unidad de análisis fue una empresa en Arequipa en la que quiere resaltar la calidad en la selección de colaboradores en

dicha entidad, llegando a concluir que los trabajadores de la empresa no están de acuerdo con la selección de personal, porque no se ejecuta de manera adecuada, esta percepción de los trabajadores es igual en las distintas áreas de la empresa, también llegó a concluir que la empresa presenta un proceso de selección intenso a los colaboradores realizando una amplia entrevista, utilizando en el proceso de selección 79 pasos, lo que permite seleccionar al trabajador adecuado para el puesto, ayudando al cumplimiento de metas y crecimiento adecuado.

León, J. (2022) en una investigación cuya unidad de análisis fue una empresa, respecto a la gestión del talento humano de la misma, concluyó que en la organización existe una deficiente gestión del talento humano por ende no hay un plan de retención del personal, apreciándose vacíos en el puesto ante la partida de un colaborador, también no hay un diseño de una línea de carrera del colaborador en la cual logre satisfacción propia. Asimismo; el proceso de selección ha tenido deficiencias en el sentido que no se realizó un adecuado perfil de los puestos por lo que existe incertidumbre respecto al personal que obtuvo la vacante de trabajo cumpla con las competencias propias del cargo.

Farro, E., Nauca, E. (2022) en una investigación cuya unidad de análisis fueron las organizaciones respecto a la gestión del talento humano, concluyó que en la actualidad percibe que en las organizaciones no se gestiona bien el talento humano y existe una confusión entre la gestión del talento humano con la gestión del recursos humano, es decir que gestionar los recursos humanos está orientado más a las actividades laborales de los colaboradores y gestionar el talento humano es considerar que al colaborador como un elemento estratégico en la organización, aprovechando al máximo sus habilidades, su destreza y sus valores.

Chambilla, B. (2022), en una investigación cuya unidad de análisis fue la industria hotelera respecto a la gestión del talento humano, concluyó que para la gestión del talento humano se emplean diversas estrategias y en cada etapa, las empresas hoteleras buscan en el reclutamiento atraer el talento humano utilizando una buena imagen del lugar de trabajo esto a través del employer branding, asimismo; en lo que respecta para una buena selección de personal inciden se inclinan por las capacidades y habilidades

del colaborador para lo cual aprovechan hacer un test on line, por otro lado; la creación de conferencia a lo colaboradores para potenciar las capacidades forman parte de la estrategia de capacitación y finalmente el brindarle al colaborador un bienestar laboral y económico forman parte de la estrategia de retención.

Olivos, L. M, Olivos, M.A, Cortez, et al, (2023) en una investigación cuya unidad de análisis es el sector público respecto a la gestión del talento humano, concluyó que las organizaciones por períodos se deben observar cambios y comportamientos producto de la buena gestión del talento humano, con la finalidad de que se generen a través de ideas los respectivos cambios productivos dentro de la organización; asimismo, es importante generar el canal de comunicación a través de la gestión del talento humano lo que va permitir un intercambio de información con el colaborador lo que llevará a que se desarrolle un clima laboral agradable entre todos los colaboradores de la organización. Por otro lado; también concluyó es necesario seguir los modelos de la gestión del talento humano debido a que ayudará considerablemente al fortalecimiento y la competitividad provocando mejoras en los procesos y procedimientos en las organizaciones.

En una investigación de enfoque cualitativo elaborada por Saldaña, D. Espinoza, R. (2019) en la que su unidad de análisis fue el empleo del polígrafo cuando se comete una falta en el ámbito laboral en el Perú, llegó a concluir que peligra el derecho a la no autoincriminación cuando un colaborador es obligado a someterse a la prueba de polígrafo y más aún si el resultado es incriminatorio lo que vulnera el orden constitucional, también concluye que los jueces especializados en lo laboral, desconocen el uso del polígrafo esto hace que no exista unanimidad, así como también desconocen sus efectos y la validez del polígrafo.

Wayne, R. (2011) refiere que la gestión del talento humano engloba realizar las coordinaciones pertinentes para que los colaboradores participen en alcanzar los objetivos trazados, el compromiso de trabajo de los colaboradores es en todos los niveles, principalmente demostrando eficiencia y eficacia.

De mencionado por el autor permite inferir que, abarca todos los aspectos referentes al colaborador en todos los niveles, es decir una buena gestión del talento humano, permitirá que ambas partes salgan favorecidas, tanto la organización con respecto a la productividad en base al aprovechamiento de la eficacia y eficiencia desarrollada por el equipo y el colaborador en el sentido de sentirse identificado, útil y principalmente beneficiado con su carrera en el ámbito laboral.

Según Chiavenato, I. (2011) documenta que el comportamiento y la actuación de la persona se encuentra en su propio ser, teniendo ciertas necesidades de las cuales puede ser consciente como también no puede serlo y se desarrolla en base a su motivación. Abraham Maslow desarrolló la teoría de la motivación, apoyada en un esquema jerárquico de necesidades de las personas.

De lo descrito por el autor, permite inferir que el ser humano se desarrolla con total amplitud y da todo de él cuando se encuentra bien motivado, es decir es como una guía que lo hace actuar de manera productiva, hay que tener en consideración que la motivación funciona en el colaborador como un pilar fundamental para desarrollar su trabajo eficaz y eficiente.

Según Chiavenato, I. (2011), para Abraham Maslow, los seres humanos tienen dos tipos de necesidades, las cuales las categorizó jerárquicamente en una pirámide de acuerdo a su importancia, en el nivel bajo están las necesidades primarias y en los niveles altos están las necesidades secundarias, su importancia radica que las necesidades primarias se caracterizan por ser recurrentes y las secundarias son las más elaboradas e intelectuales.

De lo expresado anteriormente permite colegir que, la jerarquización de las necesidades de la persona comprende a su desarrollo como ser humano, debemos entender que cada nivel parte de una motivación, analizando las necesidades primarias observamos que están orientadas a la propia subsistencia son como una suerte de una base física de la persona y las necesidades secundarias, son las cuales la van a identificar ante la sociedad como una persona realizada.

Necesidades fisiológicas: Forman parte de las necesidades primarias de las personas, se caracterizan por ser básicas en los seres humanos, deben ser satisfechas y predominan sobre otras; sin embargo, los niveles de satisfacción son distintos entre las personas, pueden direccionar la conducta de la persona cuando alguna de ellas no se logra satisfacer. Chiavenato, I. (2011).

De lo expresado en el párrafo anterior permite inferir que, estas necesidades son propias del ser humanos para su existencia, estas necesidades son múltiples y tienen que ser satisfechas para continuar su día a día, digamos que al ser tan propias del ser humano también fomentan o intervienen en su comportamiento.

Necesidades de seguridad: También es una necesidad primaria, se caracterizan porque la persona desea sentirse protegida de cualquier peligro o amenaza existente, en cuanto a su vida laboral la seguridad también se hace presente, debido a que dependen de una empresa y alguna incertidumbre de inestabilidad laboral provoca su continuidad laborando. Chiavenato, I. (2011).

De lo descrito anteriormente permite inferir que, el ser humano por excelencia tiende a protegerse ya sea en cualquier ámbito, es consciente de las amenazas existentes en su entorno y por ello desarrolla actividades para minimizarlas.

Necesidades sociales: Es una necesidad secundaria en la persona, se desarrollan de la interacción de una persona con otras, tienden a presentarse cuando las necesidades primarias están resueltas, al no estar satisfechas estas necesidades muchas veces las personas suelen actuar de manera que son resistentes y provocan frustración. Chiavenato, I. (2011).

De lo expresado anteriormente permite colegir que, persona se sociabiliza constantemente, en cualquier etapa de la vida necesita interactuar con diferentes personas, sentirse identificado ante la sociedad y cuando hay una ausencia de esta socialización actúa de manera incorrecta.

Necesidades de aprecio: Es otra necesidad secundaria, se enmarcan a como un ser humano se siente, en tener la confianza total en sí mismo, en auto valorarse y autoestimarse, en una aceptación, en un reconocimiento social, al no ser cubiertas estas necesidades inducen a sentirse inferior, débiles, dependientes y sobre todo desamparados. Chiavenato, I. (2011).

De lo manifestado anteriormente permite colegir que, el ser humano por naturaleza necesita ser apreciado por su círculo social, el ser reconocido socialmente elevará su ego y buscará influenciar más en sus actividades, es por eso que cuando una persona es relega de un círculo social tiende muchas veces a caer en cuadros depresivos al punto de sentirse insignificante ante otros.

Necesidades de autorrealización: Conforman otra necesidad secundaria, permiten al ser humano estar en constante desarrollo, impulsa a superarse para lograr todo lo que pueda ser, se caracteriza porque el individuo se satisface por las recompensas a sí mismo, se entornan insaciables es decir cuando el individuo más se satisface aumentará la importancia en él y surgirá el deseo de satisfacerla continuamente. Chiavenato, I. (2011).

De lo descrito anteriormente permite inferir que, la persona siempre busca desarrollarse y cumplir metas trazadas que permitan diferenciarse con otras, el tener la convicción de sentirse importante en base a su desarrollo cultural le impulsa a continuar desarrollándose.

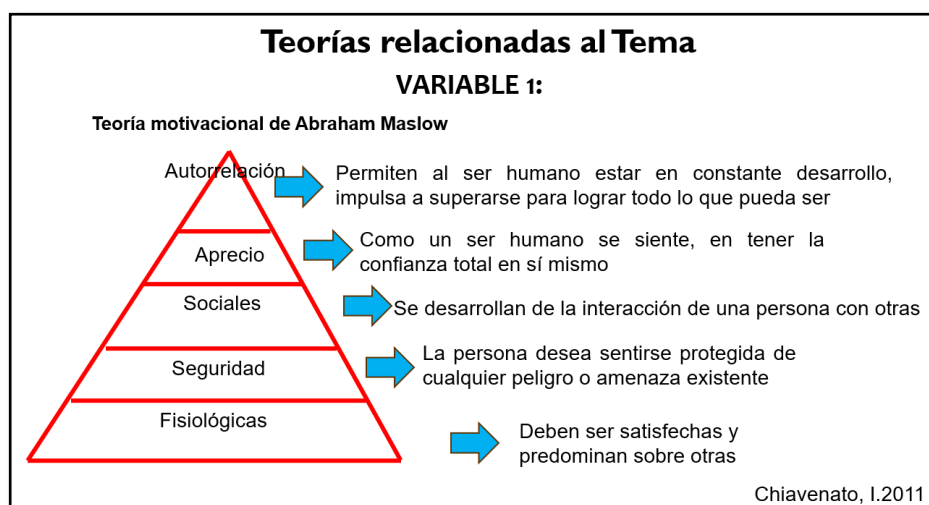


Figura 1. Teoría de la Motivación de Maslow. Fuente: Chiavenato I (2011)

Según Chiavenato, I. (2011), refiere que Douglas Mc Gregor direccionó dos teorías a las que nombró Teoría “X” y Teoría “Y”.

La teoría “X” tiene una similitud a la referente a la gestión científica en la cual el colaborador solo se dedica a trabajar, aquí la parte directriz tiene una perspectiva donde creen que los colaboradores son reacios al trabajo, con poca inteligencia, no avanzan su trabajo y no quieren ninguna responsabilidad. Chiavenato, I. (2011).

Esto permite inferir que, los dirigentes de una organización no tienen la plena confianza en sus colaboradores, los menosprecian por el hecho de solo ser colaboradores, sin razones que forma parte importante para organización en el sentido de que a ellos se les debe en muchos casos la producción de la empresa.

La teoría “Y”, tiene una similitud a lo que respecta las relaciones humanas, aquí los elementos directrices son partícipes de que los colaboradores pueden sobresalir y tener éxito, siempre y cuando les den la posibilidad de ser creativos, tiene una perspectiva en que el colaborador si desean trabajar para la organización, son muy ambiciosas y buscan dirección. Chiavenato, I. (2011).

De lo manifestado por el autor en líneas arriba permite inferir que, el colaborador recibe la plena confianza del órgano directriz y esto hace que reluzca su sentido de creatividad tenga éxito dentro de la organización, está teoría es aplicable dentro una organización que probablemente brinde buenos resultados.

La dotación de personal, es el proceso por el cual la empresa tiene la seguridad de que cuenta con la cantidad de colaboradores en los puestos de trabajo considerando el momento adecuado que le ayuden a cometer con las metas organizacionales. Wayne, R. (2011).

De acuerdo a la expresado por el autor permite colegir que, una organización que cuente con el personal idóneo y capacidades para producir en un puesto aportará considerablemente en el acatamiento de los objetivos de la compañía, es necesario mencionar que una buena dotación de personal impulsa un dinamismo continuo tanto en la productividad como el cumplimiento de metas.

El desarrollo de recursos humanos, es una actividad fundamental y presenta un enfoque de largo plazo donde abarca un aprendizaje más extenso que el puesto de trabajo, se deben realizar aspectos como la planificación de la carrera, el desarrollo de actividades, de la organización; asimismo, en lo que respecta a la administración y al desempeño laboral. Wayne, R. (2011).

De lo citado anteriormente por el autor permite inferir que, la organización a través de un buen desarrollo de recursos humanos se va fortificar en el tiempo debido a que en un proceso que abarca todas las competencias que realizan los colaboradores dentro de la organización.

La capacitación se le debe brindar al colaborador que ingresa a la organización los conocimientos respectivos y explorar sus habilidades que son fundamentales para el puesto de un colaborador, enfatiza un enfoque a largo plazo que debe encarnarse en un aprendizaje que vaya más lejos que el puesto que ocupa. Wayne, R. (2011).

De lo mencionado anteriormente por el autor permite inferir que, el colaborador debe de estar constantemente adquiriendo conocimientos con la finalidad de que sus habilidades duras aporte de manera positiva a la organización, es necesario tener en cuenta que a través del conocimiento también el colaborador se va a sentir seguro de sí mismo y se sentirá útil e importante para la organización.

La selección de personal es un proceso donde se busca un perfil adecuado para cada puesto y se debe escoger al mejor entre todos los postulantes, con el objetivo que la adaptación del colaborador dentro de la organización sea inmediata. Wayne, R. (2011).

De lo referido anteriormente por el autor permite inferir que, en esta etapa se busca a la persona idónea que reúna los requisitos del puesto, esto para que siga una continuidad y no se perciba un vacío de funcionalidad del puesto, la selección de personal es importante debido a que de ella depende quienes ingresen a la organización y que características y habilidades duras y blandas del colaborador.

Según Chiavenato, I. (2011) refiere que la selección como proceso de comparación se enfoca a dos variables, la primera variable denominada "X" es torno a criterios de organización y la segunda variable

denominada “Y” al perfil del candidato, la selección consiste en que cuando la variable “X” es mayor que la variable “Y”, los resultados son que el postulante no cumple con los requisitos para el cargo, por lo que se descarta. Cuando existe una igualdad entre ambas variables determinan que el candidato tiene las condiciones para el puesto por lo que se procede a la contratación y finalmente cuando las variables “Y” es superior que la variable “X” el candidato reúne más características requeridas y arroja un resultado de sobresaliente.

De lo expresado en líneas arriba por el autor permite colegir que, a través de indicadores se puede obtener resultados rápidos y favorables que ayudan a dinamizar el proceso de selección, es evidente que mediante esta técnica los candidatos que son elegidos van a ser muy productivos en sus puestos y por ende la organización se beneficiará con la productividad.

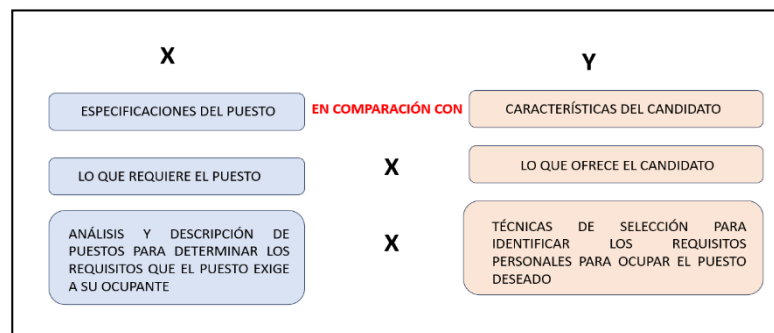


Figura 2. La selección como proceso de comparación. Fuente: Chiavenato I (2011)

Según Chiavenato, I. (2011) refiere la selección como proceso de decisión presentan 3 tipos de decisión, el modelo de colocación, el modelo de selección y el modelo de clasificación, en cuanto al modelo de colocación, se considera alguna característica de rechazo, este modelo se conoce debido a que existe una sola vacante y un solo candidato, es decir que al candidato se debe aceptar sin más trámites. Respecto al modelo de selección consiste en que existen muchos candidatos y solamente una vacante, existiendo las alternativas de aprobación o rechazo, el proceso se desarrolla realizando una comparación del perfil del candidato con los requerimientos del puesto, el candidato que se rechaza automáticamente es eliminado del proceso, quedando las otras

alternativas de postulantes, en cuando al modelo de clasificación. Se presentan diversos aspirantes para cada vacante y viceversa, es decir distintas vacantes para cada aspirante, el proceso consiste en que se compara con los requisitos de un puesto en caso sea rechazado, se vuelva a comparar con los requisitos de los demás puestos hasta que se acaben las vacantes. La particularidad de este modelo es que al candidato no se le considera para un único puesto sino para todos los puestos de la organización.

De lo expresado anteriormente por el autor permite inferir que, los diferentes modelos tienen el propósito de contribuir con la selección de personal para que se torne más dinámica, es evidente que este modelo es muy efectivo y particularmente el modelo de clasificación busca encontrar los candidatos idóneos para los puestos a nivel organización.

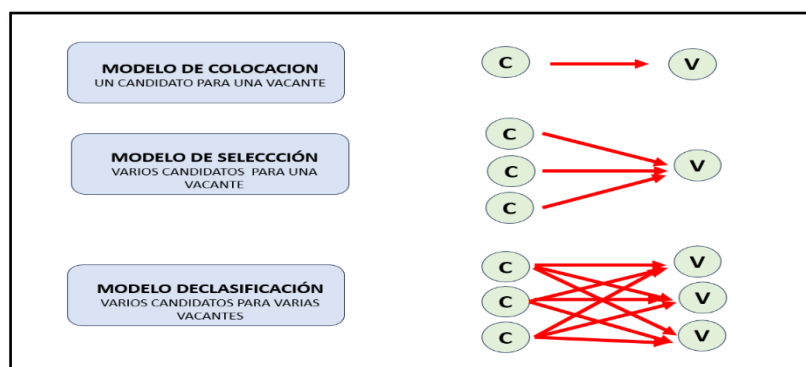


Figura 3 La selección como proceso de decisión. Fuente: Chiavenato I (2011)

Según Monge, C. (2022) en su libro denominado Fundamentos Científicos de la Poligrafía, refiere que el polígrafo es un instrumento técnico científico que se encarga de registrar simultáneamente reacciones fisiológicas como el ritmo cardíaco, los cambios en la respiración y la conductancia electrodérmica de la piel de un evaluado. El polígrafo cuenta con cuatro componentes, las bandas pneumos que se encargan de registrar los cambios en la respiración, el EDA o galvanómetro, que se encarga de registrar la conductancia electrodérmica de la piel, el brazalete de cardio que registra diferencias en el ritmo cardiaco y finalmente el sensor de movimientos que se encarga de registrar todos los movimientos que el evaluado pueda realizar.

De lo expresado por el autor en línea arriba permite inferir que, el polígrafo es una herramienta que ayuda a determinar si un examinado está ocultando información, si está diciendo verdades a medias o simplemente está mintiendo, debemos entender que el polígrafo ayuda a la elegir decisiones particularmente en un asunto de selección en donde se corrobora información que el candidato hay admitido en otro nivel del proceso de selección.

Según Nelson, R. (2015) en su análisis meta analítico refiere que la Poligrafía ha sido validada mediante diversos estudios científicos que han tenido un carácter probabilístico, por lo que se determina que demuestra niveles de engaño o veracidad, registrando reacciones fisiológicas de un evaluado las cuales son registrables y a la vez medibles correlacionadas de acuerdo a la respuesta del evaluado ante un estímulo (pregunta).

De lo estipulado en el párrafo anterior por el autor permite colegir que, los estudios científicos realizados durante larga data de años, han permitido que la poligrafía se vaya afinando y adquiriendo más reconocimiento científico, es necesario precisar que esta disciplina está en constante investigación y los poligrafistas cada dos años reciben actualización del procedimiento.

Según Nelson, R. (2015) de acuerdo al análisis meta analítico refiere que una prueba de polígrafo en los exámenes de diagnóstico alcanza una tasa de precisión en el orden del 89% alcanzando un rango de confianza de 83% a 95%, en lo que respecta a los exámenes múltiples alcanza menos precisión en el orden del 85% con un rango de confianza desde 77% a 93%.

De lo estipulado en el párrafo anterior permite inferir que, la prueba de control y confianza empleando el polígrafo tiene una alta tasa de precisión en cada tipo de pruebas, ya sea en exploratorias como en diagnósticas, cabe precisar que esta tasa de precisión y rango de confianza fueron arrojadas en base a los estudios de laboratorio que se hicieron para cada tipo de prueba.

Según Monge, C. (2022), en su libro Fundamentos Científicos de Poligrafía, refiere que existen tres tipos de pruebas poligráficas: de pre empleo, de rutina y específico. La prueba de pre empleo no es un asunto conocido es decir es de multitema, se realiza cuando hay un nuevo ingreso en la organización, se explora que los aspirantes a un puesto cuenten con principios y valores afines a la organización. La prueba de polígrafo de rutina mide el desempeño laboral dentro de la organización, con el fin de verificar que los colaboradores sigan lineamientos y políticas de la organización. La prueba de polígrafo específico se realiza cuando hay un asunto conocido que haya sucedido dentro de la organización, solo ocupa un solo tema se orienta a una investigación tanto en la parte administrativa como criminal.

De lo expresado por el autor en el párrafo anterior permite colegir que, los tres tipos de prueba de polígrafo ayudan directamente en detectar qué colaborador es idóneo en la organización, ya sea antes de ingresar a la empresa, durante la empresa o cuando se produzcan pérdidas cometidas por los colaboradores.

Lamas, (2014) refiere que la disciplina de la poligrafía exige que el poligrafista tenga gran preparación, conocimiento, dominio de sí mismo y amplia práctica particularmente en la entrevista, debido a que requiere de una técnica y práctica constante, es decir un buen direccionamiento en la entrevista permitirá adquirir información importante del evaluado.

De lo referido por el autor permite inferir que, los Psicofisiólogos forenses poligrafistas constantemente se encuentran en actualizaciones y deben acreditar educación continua de 30 horas lectivas cada dos años, esto está estipulado por Asociación Americana de Poligrafía - APA.

La estandarización, dentro de un proceso de selección debe existir uniformidad en el proceso, es decir que lograr medir el desempeño de los postulantes, estos deben de tener las mismas condiciones para desarrollar las pruebas. Wayne, R. (2011).

De lo referido por el autor en líneas arriba permite inferir que, un proceso de selección uniformidad, no debe existir algún tipo de favoritismo por algún postulante, todos los candidatos deben competir en las mismas

condiciones y el que alcance una vacante es a través de su esfuerzo y mérito propio.

La entrevista de trabajo permite que el entrevistador a través de su habilidad obtenga información relevante que determine la asignación del puesto. Wayne, R. (2011).

De lo referido en el párrafo anterior por el autor permite colegir que, cuando el candidato se presenta a la entrevista con el seleccionador, en ese acto se debe tratar de recolectar la mayor información posibles del candidato con la finalidad de considerar si es idónea para el puesto que postula, es importante en el desarrollo de la entrevista de obtener toda la información posible empleado diversas técnicas.

Terminología

Evaluación: Es cuando a un colaborador se le mide su desempeño en su trabajo, se utiliza una calificación metodológica sobre el desarrollo de las funciones que viene realizando y de su perfeccionamiento. Chiavenato, I. (2011).

La rotación de puestos: Es un proceso por la cual un colaborador pasa a ocupar otro puesto, con la finalidad de que adquiera más experticia, esta actividad ayuda considerablemente al colaborador en el sentido de que aprende de los demás puestos y se interrelaciona, incrementando su producción.

Puesto: Es una posición que se encuentra estructurada en el organigrama de una empresa, definiendo el nivel de importancia respecto a otros. Chiavenato, I. (2011).

Capital humano: Es un grupo de personas que cuentan con competencias, talentos, capacidad y creatividad, que proporcionan a la organización activos tangibles como intangibles, para tener un mayor provecho es necesario que la organización cuente con una buena estructura de su organización y una política de impulso. Chiavenato, I. (2011).

Comunicación: Es intercambio de cualquier información entre dos o más personas, puede compartir conocimiento o sentimiento y a través de ideas, valores o hechos, busca tener una interacción con otras personas. Chiavenato, I. (2011).

Clima organizacional: Es la relación interna que existe entre los integrantes de una organización, abarca los aspectos de motivación que presenta el ambiente de la organización. Tiende ser favorable cuando fortalece la moral y ayuda con las necesidades de los colaboradores. Chiavenato, I. (2011).

Cultura organizacional: Son las normas que direccionan el actuar diario de los colaboradores de una organización, representa una mentalidad predominante de creencias, valores, hábitos, expectativas y maneras de los integrantes de una empresa. Chiavenato, I. (2011).

Recursos humanos: Está conformado por los colaboradores que participan directamente y conforman la parte dinámica de en la organización, cuanta con vocación direccionada a su crecimiento y desarrollo. Dentro de una organización se encuentra en la parte de dirección y operaciones. Chiavenato, I. (2011).

Tasa de selección: Es el porcentaje que se requiere contratar a partir de un conjunto de postulantes, existen dos condiciones por la que se puede ver afectada, la primera el aspecto económico y la segunda por eficacia del proceso de selección. Wayne, R. (2011).

Desarrollo: Es una actividad que tiene un enfoque a largo plazo e involucra aprender. La organización prepara al colaborador con la finalidad de que tenga un equilibrio en la medida que la organización vaya evolucionando y creciendo. Wayne, R. (2011).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo, diseño de la investigación

El escritor Hernández, R. (2014), un referido metodólogo refiere que una investigación no experimental, busca observar la variable tal como es, sin manipulación de la misma, siendo necesario realizar el análisis de la misma, por otro lado; estipula que el corte transaccional, consiste en obtener información respecto a un tiempo definido.

Esta investigación, está dentro del parámetro de un diseño no experimental, debido a que para lograr comprenderlas las variables fueron debidamente analizadas, sin realizar algún tipo de intromisión y/o direccionamiento; asimismo, encaja dentro de un corte transaccional, debido a que toda la información recopilada está comprendida dentro del año 2022.

La presente investigación corresponde a un nivel de investigación “Descriptivo”, con un enfoque “cuantitativo”, en vista que explica el problema y se hace un análisis concienzudo respectivamente, respecto la gestión del talento humano y su relación con la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC – Lima – 2022.

Debido a que se establecieron hipótesis, corresponde a un método “Hipotético - Deductivo”.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable 1

Comprende múltiples actividades, como encontrar al colaborador idóneo, diseñar mecanismos de orientación e integración con el grupo, posteriormente inducirlos a que constantemente produzcan, capacitarlos, brindarles bienestar, medir su desempeño y controlarlos permanentemente. Chiavenato (2011).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Nivel/rango
Dotación de personal	Análisis de puestos	1,2	Nunca	1
	Rotación	3,4	Casi nunca	2
Desarrollo de recursos humanos	Organización	5,6	A veces	3
	Planeación	7,8	Casi siempre	4
Capacitación	Necesidad	9,10	Siempre	5
	Deficiencias	11,12		

Definición conceptual de variable 2

En lo referente a la Selección de Personal, en su libro Administración de Recursos Humanos escrito por Wayne, R. (2011), refiere que en este proceso se busca un perfil adecuado para cada puesto y se debe escoger al mejor entre todos los postulantes, con el objetivo que la adaptación del colaborador dentro de la organización sea inmediata.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Nivel/rango
Polígrafo	Credibilidad	13,14	Nuca	1
	Validez	15,16	Casi nunca	2
Estandarización	Confiability	17,18	A veces	3
	Objetividad	19,20	Casi siempre	4
Entrevista de trabajo	Estructurada	21,22	Siempre	5
	Conductuales	23,24		

3.3 Población

En el escritor Hernández, R. (2014), experto en metodología, refiere que es un grupo de personas que coinciden ciertamente con un tema específico, debiendo definirse para empezar a ser estudiada.

Para esta tesis de maestría, la población estuvo integrada por la gerencia general, trabajadores de recursos humanos y del área de producción, siendo un total de veinticinco (25) personas, a todos estos

trabajadores se les entregó una encuesta con 24 preguntas, todas orientadas al tema de estudio, se distribuyó siguiente manera: Gerencia general 03, área de RR. HH 03 y área de producción 19.

Muestra

El experimentado metodólogo Hernández, R. (2014), define a la muestra de un estudio como una pequeña población donde se dirige la investigación y se caracteriza por economizar recursos y tiempo, asegura que una muestra se puede considerar como probabilística o no probabilística.

Para efectos del presente trabajo se utilizó una muestra censal, debido que la investigación está orientada en una empresa pequeña, compuesta por integrantes administración general, colaboradores de recursos humanos, colaboradores de producción, que conforman veinticinco (25) personas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El escritor Hernández, R. (2014), destacado investigador metodólogo refiere que, para direccionar una buena técnica recolectora de información, es necesario tener una estrategia a través de un buen planeamiento que facilite a la obtención de información de un requerimiento concreto. Por otro lado; al instrumento utilizado para la obtención de información es fundamental que tenga tres consideraciones básicas en el orden de confiabilidad, validez y objetividad.

Respecto a la presente investigación, para la recolección de la información se empleó la encuesta y respecto al herramienta se empleó el cuestionario, utilizando la escala de Likert.

En cuanto al cuestionario, cada variable tiene un cuestionario de 12 preguntas, es decir se trabajará con 24 preguntas con la siguiente escala: Nunca (1), Casi nunca (02), A veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

3.5 Procedimiento

Para este trabajo se consideró tres dimensiones para cada variables y cada dimensión constó con dos indicadores, esto permitió formular dos preguntas por cada indicador siendo un total de 12 ítems por cada variables, posteriormente que se formuló las preguntas y fueron validadas por tres expertos los cuales dieron la viabilidad al cuestionario, para la obtención de información se realizó una prueba piloto en dos fechas distintas con los mismos encuestados, los resultados de la prueba piloto se le hizo la respectiva prueba de validez y confianza en el programa SPSS Statistics versión 25, con los resultados de fiabilidad acordes se procedió a realizar la encuesta. Para esta actividad se coordinó con la empresa para el otorgamiento del permiso correspondiente para realizar la encuesta, la cual se direccionó en un horario acorde (pausa laboral), antes de entregar la encuesta se les realizó un briefing de alrededor de cinco minutos, donde se les explicó el objetivo de la investigación y la relevancia de los resultados para la empresa, los datos fueron obtenidos y participantes de la encuesta en todo momento se prestaron colaboradores a la actividad.

3.6 Método de análisis de datos.

Los resultados conseguidos en la encuesta se plasmaron en una hoja de cálculo de Excel, formando una base de datos donde se consideró los resultados por cada dimensión y el total de resultado por cada variable, también se realizó los baremos de las variables y dimensiones. Posteriormente en el programa estadístico SPSS Statistics versión 25 se realizó el respectivo análisis descriptivo y el análisis inferencial, en el primero se consideró el empleo de frecuencias y gráficos de barras, en lo que respecta al análisis inferencial se consideró el Rho de Pearson debido a que la muestra era menor a 50 encuestados y determinó la correspondencia existente entre las variables de estudio.

3.7 Aspectos éticos.

Durante todo el proceso del desarrollo de la presente investigación, preponderó la ética, cumpliendo las disposiciones direccionadas por la universidad respecto a las normas éticas, como muestra de ello toda información recolectada llámese antecedentes nacionales, internacionales y la información registrada en el marco teórico, estuvo citada de acuerdo a lo protocolos dispuestos por APA, descartando totalmente alguna intención de plagio, la información que se obtuvo fue analizada y respecto a las encuestas direccionadas se actuó de manera transparente y sobre todo honesta, garantizando la confidencia de los participantes

IV. RESULTADOS

Después de hacer el respectivo análisis inferencial y descriptivo y a través de la recolección de información por medio de la encuesta que se realizó y cuyos datos fueron procesados por medio del Software SPSS versión 25 se logró obtener los resultados respecto a la gestión del talento humano y la selección de personal en la empresa Estoy Eco -Productores de calzado – SAC – Lima 2022.

Por intermedio del software SPSS versión 25 se obtuvo Alfa de Cronbach que nos permitió conocer el grado de confiabilidad del instrumento respecto al cuestionario de la Gestión del Talento Humano y al cuestionario de la Selección de personal, se consideró el grado de consistencia y precisión respecto a los valores siguientes.

Respecto al grado de confiabilidad de los instrumentos arrojó el siguiente resultado:

Variable 1:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.821	12

Figura 4 Alfa de Cronbach de la variable 1. Fuente: SPSS versión 25

Variable 2:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.849	12

Figura N°5 Alfa de Cronbach de la variable 2. Fuente: SPSS versión 25

Los resultados arrojados indican que ambas variables se encuentran en los parámetros de “Fuerte Confiabilidad”, observándose que se presentan índices de .821 para la variable 1 e índices de .849 para las variables 2 y ambas con 12 elementos, esto permite inferir que los instrumentos cuentan con el debido respaldo para ser direccionado a la población objetivo.

Estadística descriptiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	8	32,0
	Medianamente favorable	14	56,0
	Favorable	3	12,0
Total		25	100,0

Tabla 5: Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Figura de la variable 1

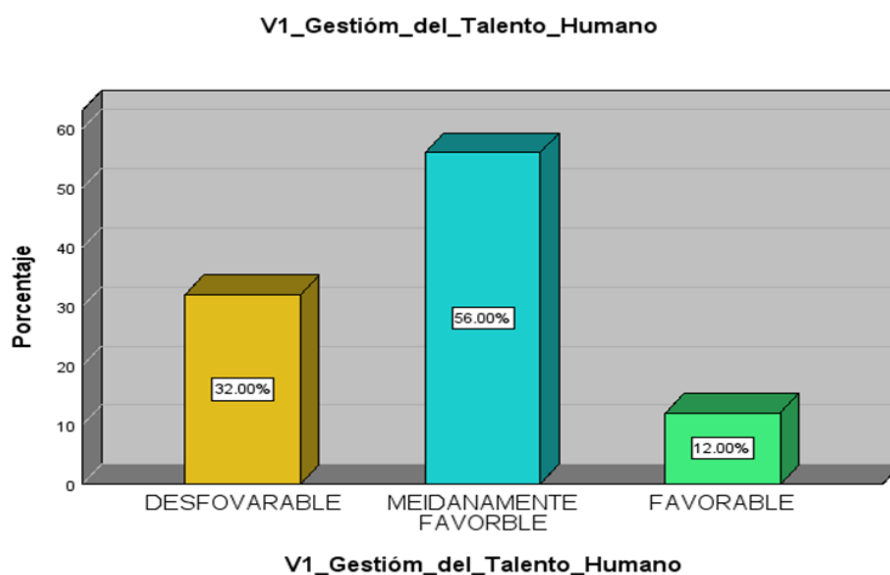


Fig. 6: Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Interpretación

Se puede observar que la variable 1 se encuentra en un nivel de “medianamente favorable” y es superior en el orden del 44% con el nivel “favorable”, alcanzando un índice de connotación relevante. Por otro lado; los índices obtenidos en un orden del 12% en el nivel “favorable”, permite inferir que no hay interés en direccionar actividades de gestión del talento humano acordes a planeamiento y estrategias respectivas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	5	20.0
	Medianament e favorable	19	76,0
	Favorable	1	4,0
	Total	25	100,0

Tabla de frecuencia de la dimensión 1

Tabla 6: Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Figura de la dimensión 1

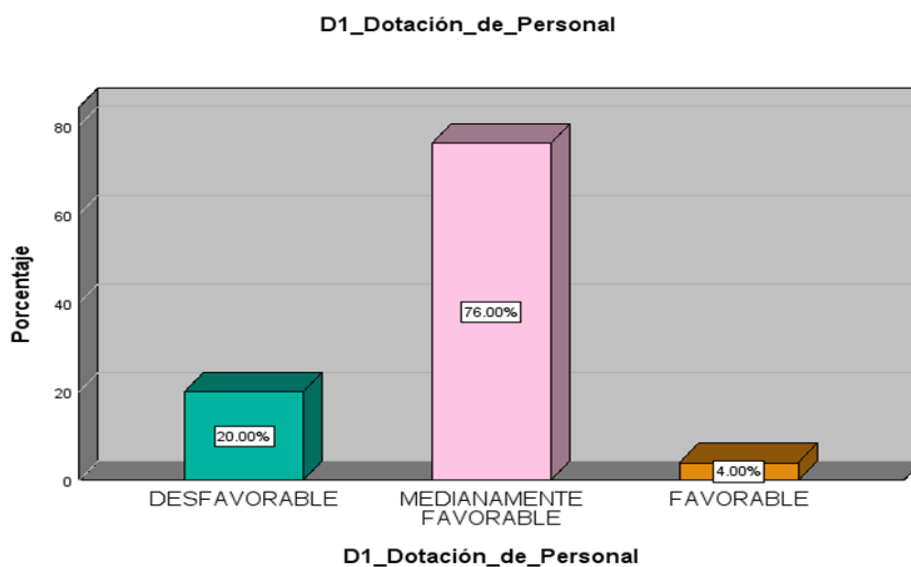


Fig. 7: Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Interpretación

En esta dimensión de la variable 1, se puede estimar que el nivel “medianamente favorable”, alcanza índices elevados. Si bien es cierto existe una marcada diferencia con el nivel “desfavorable”, los índices del nivel “favorable” son imperceptibles, permitiendo inferir que existe desinterés por efectuar un buen proceso de dotación de personal y su ritmo pausado probablemente provoque desaceleración en la producción

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	5	20,0
	Medianamente favorable	14	56,0
	Favorable	6	24,0
	Total	25	100,0

Tabla de frecuencia de la dimensión 2

Tabla 7: Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Figura de la dimensión 2

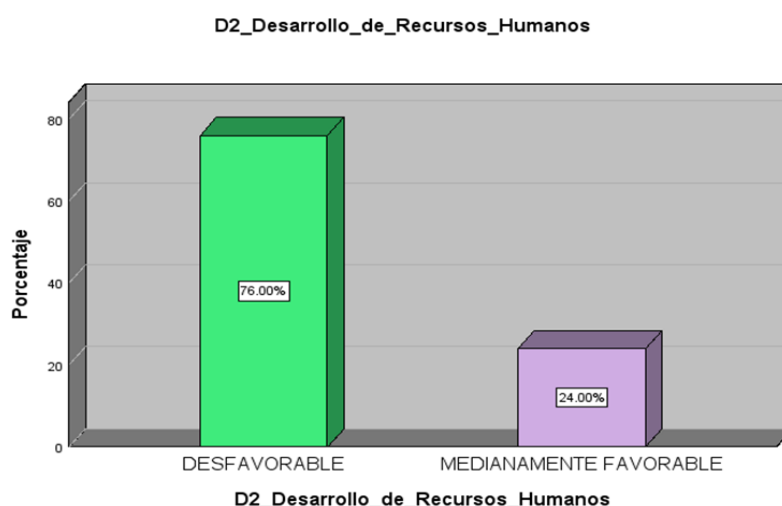


Fig. 8: Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Interpretación

En esta dimensión de la variable 1, se puede estimar que el nivel “medianamente favorable” sólo alcanza una tercera parte respecto al nivel de “desfavorable”. Esto permite colegir que no existe un buen direccionamiento en el desarrollo de los recursos humanos probablemente por ausencia de un planeamiento debido y las estrategias correspondientes que permitan desarrollar de la mejora manera los recursos humanos.

Tabla de frecuencia de la dimensión 3

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	19	76.0
	Medianamente favorable	6	24,0
Total		25	100,0

Tabla 8: Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Figura de la dimensión 3

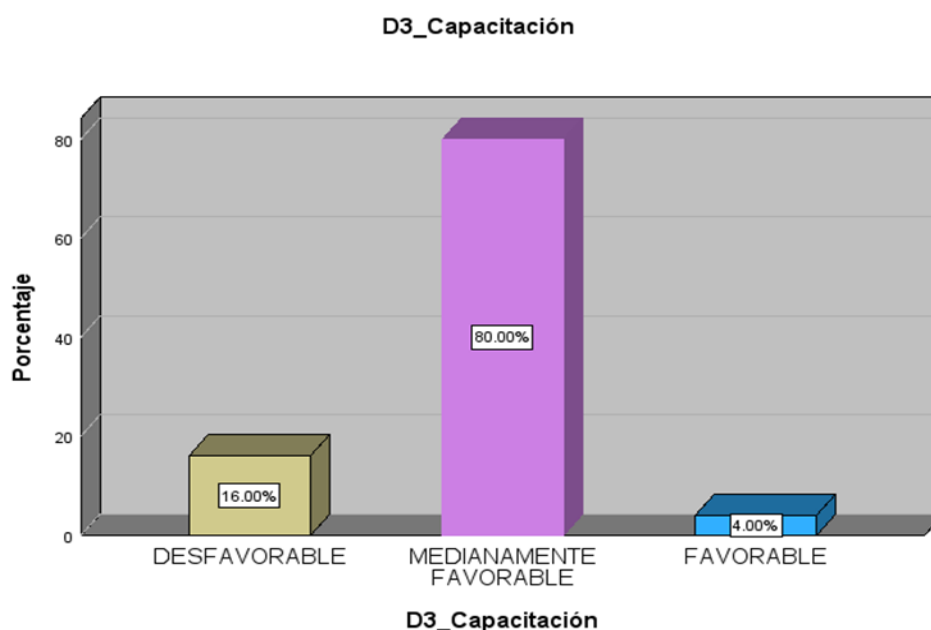


Fig. 9: Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Interpretación

Se puede observar que el nivel “medianamente favorable” alcanza índices considerables, esto permite inferir que los colaboradores no perciben que exista un planeamiento adecuado para una capacitación acorde a sus funciones. Por lado; los índices minúsculos registrados en el nivel “favorable” demuestran el poco compromiso para direccionar programas de capacitación que comprometan al colaborador a ser más productivo.

Tabla de frecuencia de la variable 2

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	10	40,0
	Medianamente favorable	12	48,0
	Favorable	3	12,0
	Total	25	100,0

Tabla 9: Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Figura de la Variable 2

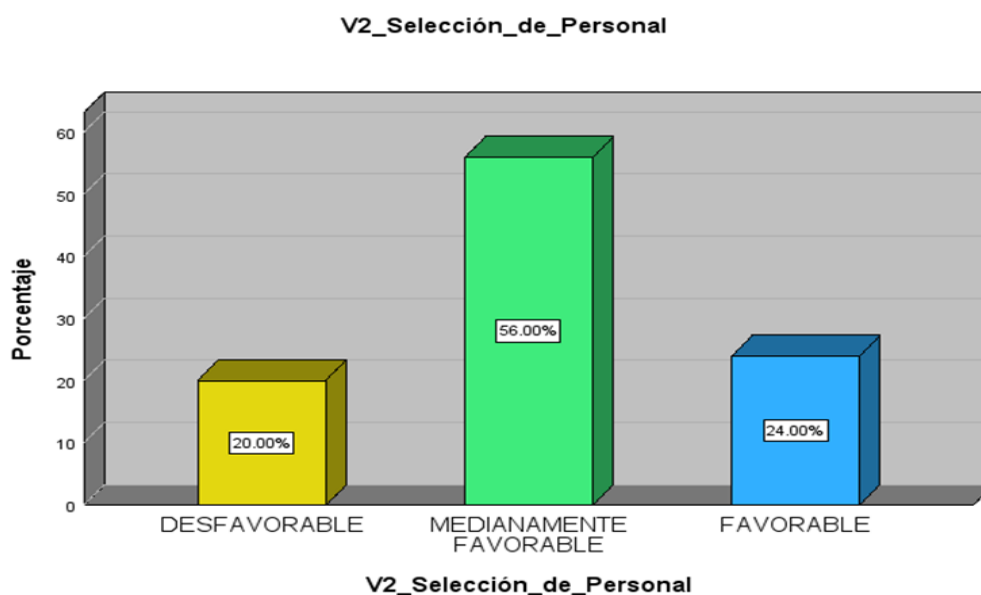


Fig. 10: Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Interpretación

Se denota que en esta variable el nivel “medianamente favorable” registra índices considerables de incremento, esto permite inferir que el colaborador probablemente distingue la existencia de algunos factores que no favorecen el proceso de selección de personal. Por otro lado; respecto al nivel “favorable” se aprecia índices con tendencia a mejorar, esto permite colegir que existe algún interés por mejorar el proceso de selección de personal.

Tabla de frecuencia de la dimensión 1

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	4	16,0
	Medianamente favorable	20	80,0
	Favorable	1	4,0
	Total	25	100,0

Tabla 10: Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Figura de la dimensión 1

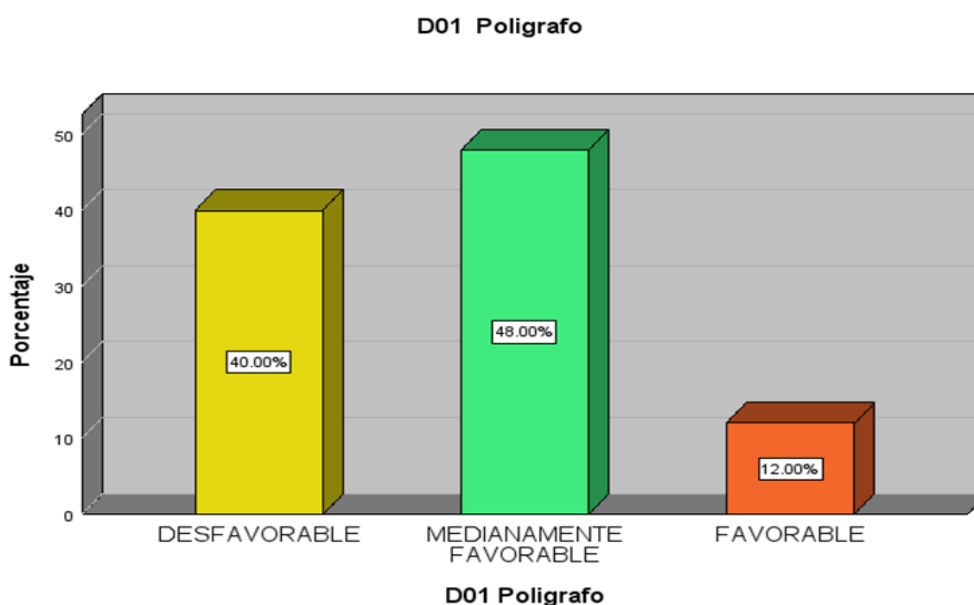


Fig. 11 Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Interpretación

Se puede apreciar que en esta dimensión el nivel “medianamente favorable” alcanza una relevancia notable con respecto al nivel “favorable”, esto permite colegir que el empleo de polígrafo en el proceso de selección de personal no cobra la relevancia necesaria, probablemente porque desconozcan el grafo de confiabilidad de la prueba o porque no tienen mucho conocimiento sobre la aplicación de esta herramienta como una estrategia para una buena selección de personal.

Tabla de frecuencia de la dimensión 2

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	3	12,0
	Medianamente favorable	15	60,0
	Favorable	7	28,0
	Total	25	100,0

Tabla 11: Información procesada en el software SPSS Statistics versión 25

Figura de la dimensión 2

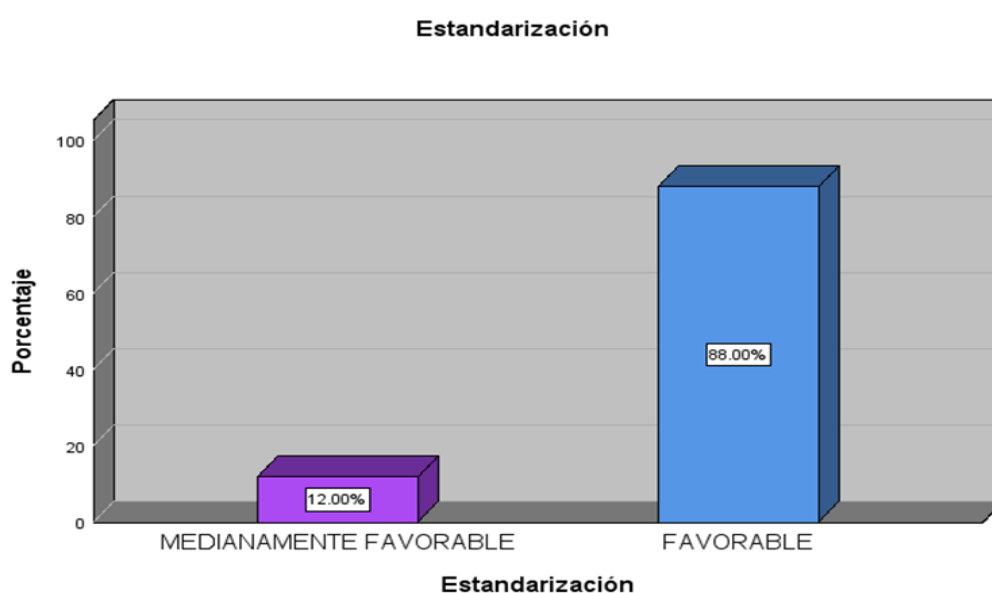


Fig. 12: Información procesada en el software SPSS Statistics versión 25

Interpretación

Se aprecia que hay un incremento considerable en el nivel "favorable", esto permite inferir que existe la debida estandarización en el proceso de selección de personal, probablemente se consideren aspectos consensuados y dinámicos relevantes en el proceso, ayudando a tener un equilibrio en las etapas de la selección de personal.

Tabla de frecuencia de la dimensión 2

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medianamente favorable	3	12.0
	Favorable	22	88,0
	Total	25	100,0

Tabla 12: Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Figura de la dimensión 3

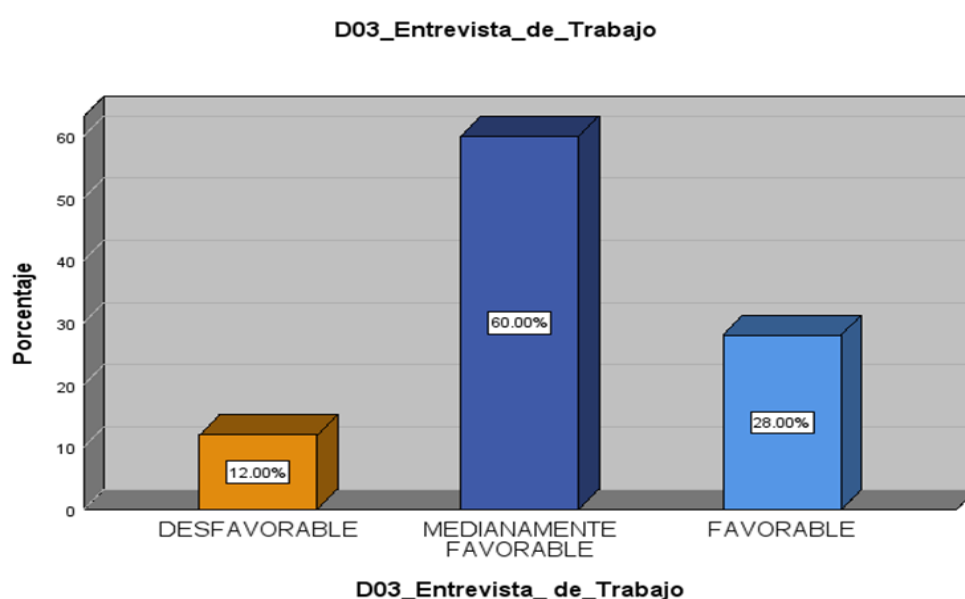


Fig. 13: Información procesada en el software SPSS Statitics versión 25

Interpretación

Se observa que el nivel “medianamente favorable” cobra relevancia considerable, esto permite colegir que, la entrevista de trabajo en el proceso de selección no viene desarrollándose de acuerdo a una estrategia acorde que permitan obtener la mayor información del candidato para conocer sus diversas capacidades. Asimismo, en el nivel “favorable” denota que sus índices mínimos, permitiendo colegir que tratan de realizar una estructurara una entrevista de trabajo en el proceso de selección.

Estadística Inferencial

Según Hernández, R. (2014). Para lograr analizar las variables y lograr obtener la relación existente entre ambas se debe utilizar la estadística, en la cual se determinan los niveles de intervalos a través de los coeficientes de correlación; por lo tanto, para obtener resultados objetivos e interpretarlos adecuadamente se debe de considerar los siguientes niveles de correlación:

Coeficiente	Tipo de Correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Prueba de normalidad

Hipótesis

Ho: La muestra sigue una distribución normal

H1: La muestra no sigue una distribución normal

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
La Gestión del Talento Humano	,960	2 5	,405
Selección de Personal	,924	2 5	,063

Tabla 14: Prueba de normalidad. Fuente: software SPSS Statitics versión 25

Se puede apreciar que debido a que la muestra es menor a 50 se tuvo en consideración la prueba de Shapiro Wilk, asimismo; los resultados de p valor son .405 y .063 los cuales son mayores al alfa 0.05, por lo tanto, de acuerdo a estos datos se puede inferir que la muestra sigue una

distribución normal, aceptando la hipótesis nula planteada. Por otro lado; para medir la correlación de las variables de estudio, se consideró realizar la prueba Rho de Pearson.

Correlación de variables

Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado - SAC– Lima – 2022.

Hipótesis Estadísticas

Hipótesis nula $\rho=0$: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – SAC - Lima – 2022.

Hipótesis alterna $\rho\neq 0$: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado - SAC– Lima – 2022.

			Gestión del Talento Humano	Selección de Personal
Rho de Pearson	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1	,890**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
	Selección del Personal	N	25	25
		Coeficiente de correlación	,890**	1
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	25	25

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

Tabla 15: Correlación de variables. Fuente: software SPSS Statitics versión 25

Interpretación

Se puede observar que ambas variables tienen una correlación positiva considerable, debido a que su correlación se encuentra en el orden del .890; asimismo, también porque los índices estadísticos son de un 99% de confianza y su valor es positivo, estos resultados permiten inferir que se acepta la hipótesis planteada respecto a la gestión del talento humano y su relación con la selección de personal.

Correlación de dimensiones y variable

Hipótesis Especifica 1

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la prueba de polígrafo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado -SAC– Lima - 2022

Hipótesis Estadísticas

Hipótesis nula $\rho=0$: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la prueba de polígrafo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado -SAC – Lima – 2022.

Hipótesis alterna $\rho\neq 0$: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la prueba de polígrafo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado -SAC – Lima – 2022.

	Polígrafo	Coeficiente de correlación	Polígrafo	Gestión del Talento Humano
Rho de Pearson	Polígrafo	Sig. (bilateral)	1	,600**
		N	25	,002
	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	,600**	1
		Sig. (bilateral)	<,001	,25
		N	25	

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

Tabla 16: Correlación de dimensión 1 con la variable 1. Fuente: software SPSS Statistics versión 25

Interpretación

Se puede observar que la dimensión 1 y la variable 1 tienen una correlación positiva media, debido a que su correlación se encuentra en el orden del .600; asimismo, también porque los índices estadísticos son de un 99% de confianza y su valor es positivo, estos resultados permiten inferir que se acepta la hipótesis planteada respecto al empleo del polígrafo en la selección de personal y su relación con la gestión del talento humano.

Hipótesis Especifica 2

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la estandarización en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado -SAC– Lima – 2022.

Hipótesis nula $\rho=0$: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la estandarización en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado -SAC – Lima – 2022.

Hipótesis alterna $\rho\neq 0$: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la estandarización en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado -SAC – Lima – 2022.

			Estanda rización	Gestión del Talento Humano
Rho de Pea rson	Estanda rización	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1 . 25	,494** , 012 25
	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,494** , 012 25	1 . 25

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

Tabla 17: Correlación de dimensión 2 con la variable 1. Fuente: software SPSS Statitics versión 25

Interpretación

Se puede observar que la dimensión 2 con la variable 1 tienen una correlación positiva débil, debido a que su correlación se encuentra en el orden del .494; asimismo, también porque los índices estadísticos son de un 95% de confianza y su valor es positivo, estos resultados permiten inferir que se acepta la hipótesis planteada de la estandarización en el proceso de selección y su relación con la gestión del talento humano.

Hipótesis Específica 3

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la entrevista de trabajo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC– Lima – 2022.

Hipótesis nula $\rho=0$: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la entrevista de trabajo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC – Lima – 2022.

Hipótesis alterna $\rho \neq 0$: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la entrevista de trabajo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC – Lima – 2022.

				Entrevista de trabajo	Gestión del Talento Humano
Rho de Pearson	Entrevista de trabajo	Coefficiente de correlación	1		,571**
		Sig. (bilateral)	.		,003
		N	25		25
	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	,571**		1
		Sig. (bilateral)	,003		.
		N	25		25

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

Tabla 18: Correlación de dimensión 3 con la variable 1. Fuente: software SPSS Statitics versión 25

Interpretación

Se puede observar que dimensión 3 con la variable 1 tienen una correlación positiva media, debido a que su correlación se encuentra en el orden del .571; asimismo, también porque los índices estadísticos son de un 99% de confianza y su valor es positivo, estos resultados permiten inferir que se acepta la hipótesis planteada de la entrevista de trabajo en la selección de personal y su relación con la gestión del talento humano.

V. DISCUSIÓN

En lo que concierne a la selección de personal dentro de la gestión del talento humano, en la actualidad viene cobrando mucha relevancia debido a que este proceso ayuda significativamente a que se incorporen dentro de la organización a personal idóneo, con capacidades y habilidades tanto blandas como habilidades duras. En el análisis estadístico se determinó que las variables de estudio obtuvieron una correlación positiva considerable en el orden de .890 de correlación, esto permite inferir que dentro de la empresa Estoy Eco productores de calzado por ser una pequeña empresa que se está abriendo al mercado presentado un producto hecho con material reciclable, dentro de su proceso de selección de personal es probable que utilicen ciertas herramientas y mecanismo que ayudan a buscar el mejor candidato, sin embargo; aún falta mejorar el proceso de selección. Con respecto a este punto, Pantoja (2019) en Colombia elaboró un artículo donde llegó a concluir que la gestión del talento humano dentro de las MIMYPES debe reflejarse como un instrumento que dinamiza la competitividad ventajosa y los recursos internos, debiendo integrarse de manera entrelazada con la finalidad de que como sistema integral produzcan valor dentro de la organización, sobre este particular si bien es cierto su enfoque lo orienta más a la competitividad que provoca una buena gestión del talento humano, no se debe dejar de lado que hoy en día las organización se consolidan en base a el potencial humano con el que cuenta, la importancia del colaborador en todos los niveles de la organización en muy fundamental para la productividad y la consolidación en el mercado. Por otro lado; Ríos (2020), en una investigación en Ecuador, llegó a concluir que la selección de personal, en una empresa privada tiene una política de reclutamiento interno, es decir primero a través de las recomendaciones de los jefes buscan al colaborador con más experiencia para que sea promovidos y si existe el caso de que no se logre la vacantes, los jefes informan inmediatamente al gestor de recursos humanos para que realice un reclutamiento externo, ya en este proceso de selección los aspirantes deben de cumplir ciertos requisitos de acuerdo al manual de puesto de la empresa, sobre este particular si bien es cierto el reclutamiento interno ayuda a que los proceso tenga

continuidad, desde mi percepción la convocatoria externa aporta más beneficios a los procesos de la empresa, debido a que se encuentran talentos con más habilidades blanda y duras, la experticias en otros empleos que haya adquirido el postulante también van aportar considerablemente a la empresa. También Del Campo (2022) refirió que en México las MIMYPES realizan empíricamente la gestión del talento humano y no utilizan algún planeamiento y están alejadas de la tecnología e innovación. Referente a este punto, si bien es cierto es necesario que las micro y pequeñas empresas utilicen un buen planeamiento e innovación tecnológica, la realidad es otra en vista que hoy en la mayoría de los emprendedores antes de iniciar su negocio no realizan un estudio de mercado y por ende no se proyectan a crecer a un mediano plazo y más aún ni a consolidarse en el mercado, esto provoca que un alto porcentaje de las pequeñas y medianas empresas que no cuenta con un planeamiento de expansión y consolidación solo logren durar aproximadamente tres años en el mercado.

En cuanto a la dimensión Polígrafo y variable La Gestión del Talento Humano tuvo una correlación media positiva, alcanzando índices de correlación en un orden del .600. El empleo del polígrafo determinada el grado de confianza que registra un postulante, a través de una prueba de polígrafo de pre empleo se logran explorar actividades irregulares e ilícitas en empleos anteriores, esto permite a la organización que cuente con personal idóneo en el puesto y va ayudar a minimizar pérdidas económicas en donde generalmente se han visto involucrados colaboradores. Analizando los índices de correlación de esta dimensión con la variable de estudio, permite colegir que es factible el empleo de esta herramienta dentro de un proceso de selección, debido brindara una transparencia en el proceso. Con respecto a este punto Salazar (2019) en una investigación realizada en Colombia, llegó a concluir que el polígrafo en una herramienta de apoyo para otras fases del proceso de selección. Sobre este particular si bien es cierto es un apoyo al proceso de selección, pero no para otras fases, generalmente la prueba de control y confianza empleando el polígrafo es la última fase dentro de un proceso de selección en donde se tiene en cuenta dos aspectos importantes, en primer lugar es relevante la

información que brindó el postulante durante la ejecución de la prueba de control y confianza con el polígrafo, la cual es cotejada con la información que brindo en la fase inicial de proceso de selección y en segundo lugar los resultados obtenidos de la prueba de polígrafo, los cuales son considerados para tomar la decisión si el postulante es aceptado o es rechazado. Por otro lado; Támara (2018) en una investigación realizada en Colombia concluyó que el empleo de la prueba de polígrafo en la selección de personal es disuasivo para los que postulan con otras intenciones. Con respecto a este punto, se discrepa, debido a que en una prueba de pre empleo con el polígrafo se aplica para tener conocimiento previo sobre su comportamiento del postulante en otros trabajos, no es disuasivo debido que la gran mayoría de veces el postulante cuando entra a un proceso de selección en una empresa desconoce totalmente las estrategias de selección de la empresa y cuando se entera que deberá pasar la prueba de polígrafo simplemente acepta porque es política de la empresa; sin embargo, si suele ser disuasivo un examen de polígrafo de rutina, el cual mide el desempeño laboral, es decir cuando el colaborador ya se encuentra laborando en la empresa y tiene conocimiento que en cualquier momento va a ser sometido a una prueba de polígrafo de rutina, entonces actúa de la mejor manera posible y es altamente productivo. También Espinoza (2019) en una investigación en Perú refiere que, cuando un colaborador es obligado a someterse a la prueba de polígrafo peligra el derecho a la no autoincriminación y más aún si el resultado es incriminatorio vulnerando el orden constitucional. Respecto a este punto en primer lugar, la prueba de polígrafo es de carácter voluntario, es decir el examinado está en su derecho a autorizar como no autorizar la prueba de polígrafo. En segundo lugar, los resultados de la prueba de control y confianza empleando el polígrafo de ninguna manera se utiliza en un proceso judicial, actualmente nuestra legislación no lo contempla, cuando el hecho ocurre en el ámbito laboral privado y sucede una pérdida de un producto y a toda el área donde se ha producido la pérdida les pasan polígrafo, esos resultados quedan en la empresa y se toma la decisión respecto al colaborador que “No Superó la Prueba”.

Asimismo Martínez (2021), en una investigación en México direccionada en una empresa privada, llegó a concluir que durante el proceso de la prueba de polígrafo existe una combinación entre la entrevista y las respuestas fisiológicas del evaluado, que llegan a determinar la confianza debido a que la prueba de polígrafo es una prueba probabilística, respecto a este punto también es necesario aportar que en una prueba de control y confianza empleando el polígrafo, el proceso es totalmente conducido, es decir que el evaluado toma conocimiento sobre todas las fases de la prueba de polígrafo, el Psicofisiólogo Forense Poligrafista explica al evaluado sobre la fisiología subyacente del ser humano, sobre el polígrafo y las funciones de sus componentes, sobre la prueba de familiarización, también el evaluado llega a conocer la preguntas y el poligrafista repasa con el evaluado las preguntas y se asegura que las haya entendido para que finalmente realicen la prueba del polígrafo. Asimismo; también llegó a concluir que también que dentro de las empresas se hace cada día indispensable el empleo de la prueba de polígrafo, debido a que establece niveles de confianza en los colaboradores y a la vez aleja de la empresa aquellos colaboradores que saben del proceso de polígrafo en la selección de personal y saben que no lo van a pasar, lo que permite ahorrar insumos y tiempo dentro de la empresa, sobre este punto coincido con la apreciación expuesta, sin embargo; cabe resaltar que en poligrafía existen tres tipos de prueba, la de pre empleo que se utiliza en el proceso de selección, la de rutina que mide el desempeño laboral del colaborador y el específico que se aplica cuando existe un hecho concreto como robo, infidencia, entre otros ilícitos y todas estos tipos de prueba son requeridos constantemente por las empresas, siendo una política de trabajo en la empresa y el colaborado es consciente de esta política y cuando es programado a la prueba de polígrafo acepta pasar dicha prueba. Por otro lado; llegó a concluir que mediante la prueba de polígrafo se llega a determinar las acciones pasadas que el evaluado ha cometido y que estas se vuelvan a repetir en un futuro. Sobre este particular es necesario aclarar que el poligrafista en ningún momento hace juicio de valor, solamente brinda los resultados obtenidos a través del análisis de las reacciones fisiológicas subyacentes del evaluado, dichos resultados

permitirán al que requirió la prueba de polígrafo a tomar la mejor decisión en bienestar de la organización.

En cuanto a la dimensión Estandarización y la variable La Gestión del Talento Humano, se observa una correlación positiva débil y presenta un índice de correlación de .494, es necesario precisar que una estandarización estructurada dentro de un proceso de selección aportar considerablemente al proceso, debido a que permitirá establecer cierto grado de transparencia, dinamismo y sobre todo objetividad en el momento de la decisión. Sobre este aspecto León (2022) en una investigación realizada en una empresa privada en Perú, llegó a concluir que observó que en el proceso de selección tiene deficiencias en el sentido de que no hay un adecuado perfil del puesto, ausencia de una línea de carrera del colaborador, no hay un plan de retención. Respecto a este punto es necesario aclarar que generalmente los problemas descritos en líneas arriba en su gran mayoría se producen porque no existe una adecuada estandarización de los procesos de selección provocando que un postulante arroje un falso positivo y esto posteriormente sea un riesgo en la organización, generalmente se aprecia que en la MIMYPES existe una ausencia de estandarización en el proceso de selección y debido a ello se producen pérdidas producto una errada selección de personal. Por otro lado; Olivos (2023) en una investigación en una entidad pública realizada en el Perú, concluyó que es necesario seguir los modelos de la gestión del talento humano debido a que ayudará considerablemente al fortalecimiento y la competitividad provocando mejoras en los procesos y procedimientos en las organizaciones. Sobre este particular es necesario considerar que antes de aplicar un modelo dentro de una organización, se debe realizar un estudio previo para observar si el modelo propuesto encaja con la organización, si es funcional y principalmente sino va afectar a la productividad de la organización. Asimismo; Chambilla (2022) en una investigación de una empresa privada realizada en el Perú, llegó a concluir que para la gestión del talento humano se emplean diversas estrategias y en cada etapa las empresas buscan en el reclutamiento, atraer el talento humano utilizando una buena imagen del lugar de trabajo a través del employer branding, respecto a este punto es preciso mencionar que la base

de una buena selección de personal es direccionar una planificación enfatizando estrategias particularmente estandarizando cada proceso que puede requerir la selección de personal.

Finalmente, respecto a la dimensión Entrevista de Trabajo con la variable La Gestión del Talento Humano, tienen una correlación positiva media, alcanzó un índice de .571, es necesario conocer que durante una selección de personal la entrevista de trabajo cumple un rol protagónico en el sentido de que aporta información valiosa del postulante que en primera instancia permite conocer con el perfil que cuenta el postulante, en lo concerniente a este punto Saldaña (2019) en una investigación de una empresa realizada en Perú, llegó a concluir que los colaboradores se encuentran en desacuerdo con el proceso de selección que aplican y que en el proceso realizan una amplia entrevista, asimismo; utilizan alrededor de 79 pasos en todo el proceso de selección. Respecto a este punto los procesos de selección deben de ser dinámicos, precisos y eficaces, debemos recordar que no representa un buen proceso de selección por la mayor cantidad de etapas que se realizan, sino por la efectividad de las herramientas y estrategias que realiza para encontrar al candidato idóneo para el puesto. Por otro lado; León (2022) en una investigación de una empresa privada realizada en el Perú, llegó a concluir el proceso de selección ha tenido deficiencias en el sentido que no se realizó un adecuado perfil de los puestos por lo que existe incertidumbre respecto al personal que obtuvo la vacante de trabajo cumpla con las competencias propias del cargo. Respecto a este punto es necesario aportar que durante la entrevista de trabajo también se obtiene preliminarmente el perfil con que cuenta el postulante, con respecto a su lenguaje no verbal y su desenvolvimiento ante las interrogantes. Por otro lado; Olivos (2023) en una investigación dirigida al sector público en el Perú, llegó a concluir que es importante generar el canal de comunicación a través de la gestión del talento humano lo que va permitir un intercambio de información con el colaborador lo que llevará a que se desarrolle un clima laboral agradable entre todos los colaboradores de la organización, respecto a este particular es necesario enfatizar que aplicar una buena estrategia en la entrevista de trabajo permitirá recolectar información que ayude también a determinar

que el aspirante a colaborador cuenta con una comunicación asertiva y esto ayudará en su producción y por ende la organización se beneficiará.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que, si existe una correlación entre las variables 1 y 2, esto significa que aspectos predominantes de los indicadores polígrafo, estandarización y entrevista de trabajo en el proceso de sección de personal, impulsan considerablemente en la gestión del talento humano, particularmente en lo que respecta a la dotación de personal, el desarrollo de los recursos humanos y la capacitación, es preciso resaltar que cada indicador de las variables estudiadas contribuyen al desarrollo de una buena gestión el talento humano en la empresa.

Segunda: Se determinó que el empleo de la prueba de polígrafo en la selección de personal se correlaciona la gestión del talento humano, los resultados muestran que la prueba de polígrafo presenta características de credibilidad y validez en un proceso de selección, ayudando particularmente a la dotación de personal, desarrollo de recursos humanos y la capacitación, asimismo; permitiendo la integridad y transparencia en un proceso de selección.

Tercera: Se determinó que la estandarización en la selección de personal tiene una correlación con la gestión del talento humano, los resultados demuestran que estandarización conlleva a brindar confiabilidad y objetividad, aportando también aspectos positivos en la dotación de personal, en el desarrollo de recursos humanos y la capacitación fortificando así la gestión del talento humano.

Cuarta: Se determinó que la entrevista de trabajo en la selección de personal presentó correlación con la gestión del talento humano, los resultados obtenidos demuestran que la entrevista de trabajo tanto la estructura como la entrevista conductual, aportan significativamente en la dotación de personal, el desarrollo de los recursos humanos y la capacitación, ayudando que la gestión del talento humano sea dinámica.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Direccionar una planificación del proceso de selección de personal, reforzando los aspectos de dotación de personal, desarrollo de recursos humanos y la capacitación del colaborador; asimismo; desarrollar estrategias de employer branding para lograr captar el mejor talento humano, buscar en la selección del personal principalmente colaboradores que con habilidades blanda y habilidades duras. Finalmente, brindar constantemente conferencias al colaborador para potenciar sus capacidades.

Segunda: Considerar la aplicación de pruebas de control y confianza empleando el polígrafo en la última parte del proceso de selección, con la finalidad de encontrar personal idóneo para los puestos; asimismo, crear una política que se establezca la aplicación de manera inopinada pruebas de polígrafo de rutina al colaborador, con la finalidad de crear una consciencia de seguridad en el trabajador y así minimizar actos irregulares e ilícitos dentro de la empresa.

Tercera: Requerir de una asesoría externa que ayude a establecer modelos estándares en el proceso de selección de personal, requiriendo el diseñando estrategias que ayuden a dinamizar cada fase enfocándose particularmente en garantizar la transparencia y productividad en beneficio de la empresa.

Cuarta: Capacitar a los seleccionadores de personal en técnicas de entrevistas elicitorias, con la finalidad de obtener la mayor información del candidato para determinar quién es idóneo para el puesto.

REFERENCIAS

- Arteaga, E., Herrera, C., Villarreal, A y López, P. (2021). *La Administración del Talento Humano en las Pymes en el Ecuador*. Ciencia Latina revista multidisciplinaria. <https://bitly.ws/3ef6o>.
- Chambilla, B. (2022). *La Gestión del Talento Humano en la industria hotelera*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la UPC. <https://bitly.ws/3e8Ev>.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos – El Capital Humano de las Organizaciones*. 9ª Edición. McGraw-Hill. <https://bitly.ws/3e8Gu>.
- Del Campo, J. (2020). *Gestión del Talento Humano en MIPYMES en Durango - México* [tesis de doctorado, Universidad Autónoma de San Luis Potos]. Repositorio Nacional CONCCYT. <https://bitly.ws/3e8EE>.
- Farro, E., Nauca, E. (2022). *La Gestión del Talento Humano en las organizaciones*,9 (2). ISSN. <https://bitly.ws/3e8EP>.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª Edición. Mc Graw Hill. <https://bitly.ws/3e8GQ>.
- Inahara, I. (1990). *Human Resource Development in Japanese Companies, Asian Productivity Organization*. Asian Productivity Organization. <https://bitly.ws/3e8Hg>.
- León, J. (2022). *Gestión del talento humano en una pequeña empresa familiar del rubro óptico - 2022* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://bitly.ws/3e8HH>.
- Martínez, J. (2021). *El polígrafo como herramienta para prevención del delito empresarial*. 9, (18) Criminología, seguridad privada y criminalísticas. <https://bitly.ws/3e8QW>.

- Marquina, P. (2022). *Ranking de los países que mejor realizan la gestión del talento humano*. Informe elaborado por el Institute of Management Development (IMD) de Suiza, en asociación con CENTRUM PUCP. <https://bitly.ws/3e8EP>.
- Monge, C. (2018). *La Poligrafía la técnica que se encarga de detectar reacciones psicofisiológicas de una persona, para determinar si responde con veracidad o no a las preguntas de interés para el estudio*. Revista CLEU – Sección Criminológica – Criminalística. <https://bitly.ws/3e8Uf>.
- Monge, C. (2022). *Fundamentos Científicos de Poligrafía*. Monge
- Nelson, R. (2,015). *Bases Científicas de la Examinación Poligráfica*. <https://bitly.ws/3e8Uf>.
- Nelson, R. (2,016). *Análisis bayesianos y pruebas de evaluación científica de credibilidad*. Asociación Americana de Poligrafía – APA.
- Olivos, L., Olivos, M., Cortez, F. y Campos, J. (2023). *Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú*. Revista de Ciencias Sociales. <https://bitly.ws/3eeyG>.
- Pantoja, G. (2019). *Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional*. Revista Escuela de Administración de Negocios – EAN. <https://bitly.ws/3eezT>.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G. y Hubeth, A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el enfoque estratégico*. Revista Scielo <https://bitly.ws/SGHw>.
- Ríos, L. (2020). *Propuesta de modelo de gestión del talento humano para empresas del sector de comercialización de reactivos de laboratorio e insumos médicos*. [tesis de maestría - Universidad Andina Simón Bolívar - Quito – Ecuador]. Repositorio UASB. <https://bitly.ws/3eeBz>.

- Rodríguez, Y. (2023). *Macro-perspectiva del talento en Argentina, factores que influyen en el posicionamiento de Argentina en los rankings de talento internacionales*. [Tesis de grado, Universidad Nacional San Martín, Argentina]. Repositorio UNSMA. <https://bitly.ws/3eeCp>.
- Ruiz, A (2018). *La aplicación de la evaluación poligráfica al servicio profesional de carrera: ministerial, policial y pericial*. *Revista Mexicana de Ciencias Penales*. <https://bitly.ws/3eeDc>.
- Salazar, D. (2019). *La importancia de la poligrafía en un proceso de selección de personal pre empleo* [tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad]. Repositorio de la UMNG. <https://bitly.ws/3efad>.
- Saldaña, C. (2019). *Importancia de la selección de personal en la empresa de JCH llantas en Arequipa – 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional San Agustín – Arequipa]. Repositorio de la UNSA. <https://bitly.ws/3eeDN>.
- Saldaña, D. y Espinoza, R. (2019). *La vulneración de los derechos a guardar silencio y a la no autoincriminación por el uso del examen del polígrafo cuando se comete una falta grave durante la relación laboral*. [Tesis de grado, Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo – Cajamarca]. Repositorio institucional. <https://bitly.ws/3eeEi>.
- Támara, J. (2018). *La importancia de la prueba del polígrafo en la eficiente selección del talento humano*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD de Colombia]. Repositorio institucional. <https://bitly.ws/3eeEX>.
- Wayne, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 11ª Edición Pearson. <https://bitly.ws/3eeFj>.

Anexo 1: Matriz de Consistencia
Título: Gestión del Talento Humano y la Selección de Personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado– Lima- 2022
Autor: Raúl Duque Miranda

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE, DIMENSIONES E INDICADORES																																																										
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima - 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a. ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la prueba de polígrafo en la selección de</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima - 2022</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a. Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la prueba de polígrafo</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima - 2022</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la prueba de</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">VARIABLE: Gestión del talento humano</th> </tr> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Dotación de personal</td> <td>Análisis de puesto</td> <td>1,2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Rotación</td> <td>3,4</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desarrollo de recursos humanos</td> <td>Organización</td> <td>5,6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Planeación</td> <td>7,8</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Capacitación</td> <td>Necesidad</td> <td>9,10</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Deficiencia</td> <td>11,12</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">VARIABLE: Selección de personal</th> </tr> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Polígrafo</td> <td>Credibilidad</td> <td>13,14</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Validez</td> <td>15,16</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Estandarización</td> <td>Confiabilidad</td> <td>17,18</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Objetividad</td> <td>19,20</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Entrevista de trabajo</td> <td>Estructurada</td> <td>21,22</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Conductuales</td> <td>23,24</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLE: Gestión del talento humano				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	Dotación de personal	Análisis de puesto	1,2		Rotación	3,4		Desarrollo de recursos humanos	Organización	5,6		Planeación	7,8		Capacitación	Necesidad	9,10		Deficiencia	11,12		VARIABLE: Selección de personal				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	Polígrafo	Credibilidad	13,14		Validez	15,16		Estandarización	Confiabilidad	17,18		Objetividad	19,20		Entrevista de trabajo	Estructurada	21,22		Conductuales	23,24	
VARIABLE: Gestión del talento humano																																																													
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices																																																										
Dotación de personal	Análisis de puesto	1,2																																																											
	Rotación	3,4																																																											
Desarrollo de recursos humanos	Organización	5,6																																																											
	Planeación	7,8																																																											
Capacitación	Necesidad	9,10																																																											
	Deficiencia	11,12																																																											
VARIABLE: Selección de personal																																																													
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices																																																										
Polígrafo	Credibilidad	13,14																																																											
	Validez	15,16																																																											
Estandarización	Confiabilidad	17,18																																																											
	Objetividad	19,20																																																											
Entrevista de trabajo	Estructurada	21,22																																																											
	Conductuales	23,24																																																											
<p>personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima - 2022?</p> <p>b. ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la estandarización en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima - 2022?</p> <p>c. ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la entrevista de trabajo en la selección de personal en la empresa Estoy</p>	<p>en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima - 2022</p> <p>b. Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la estandarización en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima - 2022.</p> <p>c. Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la entrevista de trabajo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de</p>	<p>polígrafo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima - 2022.</p> <p>H2: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la estandarización en la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima - 2022</p> <p>H3: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la entrevista de trabajo en la selección de personal en la empresa Estoy Eco</p>																																																											

Eco productores de calzado – Lima - 2022?	calzado – Lima – 2022	productores de calzado – Lima - 2022											
Método de investigación	Población y Muestra		Técnicas e instrumentos										
<p>Enfoque de investigación: El nivel de la investigación es "Descriptiva", con un enfoque "Cuantitativo", en vista que explica el problema que existe.</p> <p>Tipo: La presente tesis de maestría es de "Corte Transversal", porque la recolección de datos estuvo definida en un tiempo determinado.</p>	<p>Población: Debido al enfoque de la problemática. La presente tesis de maestría, tiene como población a integrantes gerencia general, colaboradores de recursos humanos, colaboradores de producción, que conforman veinticinco (25) personas, a quienes se le direccionó una encuesta, con la finalidad de obtener mayor información sobre la variable de estudio. Para mejor comprensión de la población a estudiar se distribuyó de la manera siguiente.</p>		<p>1. Se consideró utilizar en la presente tesis la técnica de investigación de la "encuesta" y como instrumento se utilizó el "cuestionario", el cual fue elaborado con preguntas debidamente enunciadas, fueron aplicadas a diverso personal de la empresa.</p>										
<p>Diseño: Es de diseño "no experimental", debido a que no se manipula la variable, observándose el fenómeno y cómo se desarrolla en su entorno para luego analizarlo. Donde: Ox = Gestión del talento humano Oy= Selección de personal r =Relación entre las variables M = Muestra</p>	<p align="center">Tabla Nº Composición de la muestra por Nivel / Modalidad</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sujeto de estudio</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gerencia general</td> <td>03</td> </tr> <tr> <td>Recursos humanos</td> <td>03</td> </tr> <tr> <td>Operaciones</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>25</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra: Debido a que la muestra para el presente trabajo es relativamente pequeña, se trabajó con una muestra censal. Por lo que no es necesario el muestreo para optar por los elementos de la muestra censal, no existiendo un error muestral.</p>		Sujeto de estudio	Cantidad	Gerencia general	03	Recursos humanos	03	Operaciones	19	Total	25	
Sujeto de estudio	Cantidad												
Gerencia general	03												
Recursos humanos	03												
Operaciones	19												
Total	25												

Anexo 2: Formato de Encuesta

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para recopilar datos sobre la gestión del talento humano en una empresa. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Nunca (1) – Casi nunca (2) – A veces (3) – Casi siempre (4) - Siempre (5)

Variable Gestión del Talento Humano						
1	Cree usted que en el análisis de puesto que genera la gestión del talento humano como la dotación de personal se relaciona con la credibilidad de la prueba de polígrafo en la selección de personal.					
2	Considera que los criterios del análisis de puesto que genera la gestión del talento humano para la dotación del personal se relaciona con validez de la prueba de polígrafo en la selección de personal.					
3	Cree usted que la rotación en la gestión del talento humano como parte de la dotación del personal se relacione con la con la credibilidad de la prueba de polígrafo para mejor selección de personal.					
4	Considera que la rotación que genera la gestión del talento humano como dotación del personal se relaciona con la validez de la prueba de polígrafo en la selección de personal					
5	Cree usted que la organización en la gestión del talento humano durante el desarrollo de recursos humanos se relaciona con la confiabilidad de la estandarización en la selección del personal.					
6	Cree usted que la organización en la gestión del talento humano como desarrollo de los recursos humanos se relaciona con la objetividad de la estandarización en la selección de personal					
7	Cree usted que en la gestión del talento humano la planeación como desarrollo de recursos humanos se relacione con confiabilidad de la estandarización en la selección de personal					
8	Cree usted que la planeación en la gestión de recursos como desarrollo de recursos humanos se relaciones con la objetividad de la estandarización en la selección de personal.					
9	Cree Usted que la necesidad en la gestión del talento humano como la capacitación se relacione con una estructurada entrevista de trabajo en la selección de personal					
10	Cree usted que la necesidad en la gestión del talento humano como la capacitación se relacione con los aspectos conductuales durante la entrevista de trabajo en la selección de personal.					
11	Cree usted que la deficiencia en la gestión del talento humano como la capacitación se relacione con una estructurada entrevista de trabajo en la selección de personal.					
12	Cree usted que la deficiencia que se genera en la gestión de talento humano como la capacitación se relacione con los aspectos conductuales durante la entrevista de trabajo en la selección de personal					

Variable Selección de Personal						
13	Cree usted que la credibilidad generada en la selección de personal como la prueba de polígrafo se relaciona con el análisis de puesto para la dotación de personal en la gestión del talento humano.					
14	Considera que en la credibilidad en la selección de personal como la prueba de polígrafo se relaciona con la rotación en la dotación de personal durante la gestión del talento humano.					
15	Cree usted que la validez en la selección de personal como la prueba de polígrafo se relaciona con el análisis de puesto para la dotación de personal en la gestión del talento humano.					
16	Considera usted que la validez en la selección de personal como la prueba de polígrafo se relaciona con la rotación para la dotación de personal en la gestión del talento humano.					
17	Cree usted que la confiabilidad en la estandarización de la selección del personal se relaciona con la organización del desarrollo de recursos humanos durante la gestión del talento humano.					
18	Considera que la confiabilidad en la estandarización de la selección del personal se relaciona con la planeación del desarrollo de recursos humanos durante la gestión del talento humano.					
19	Cree usted que la objetividad en la estandarización del proceso de selección de personal se relaciona con la organización del desarrollo recursos humanos durante la gestión del talento humano.					
20	Cree usted que la objetividad en la estandarización del proceso de selección de personal se relaciona con la planeación del desarrollo recursos humanos durante la gestión del talento humano.					
21	Considera que una estructurada entrevista de trabajo en la selección de personal se relaciona con la necesidad de capacitación en la gestión del talento humano.					
22	Cree usted que una estructurada entrevista de trabajo en la selección de personal se relaciona con la deficiencia de capacitación en la gestión del talento humano.					
23	Considera que los aspectos conductuales durante la entrevista de trabajo en la selección de personal se relacionan con la necesidad de capacitación en la gestión del talento humano					
24	Considera que los aspectos conductuales durante la entrevista de trabajo en la selección de personal se relacionan con la deficiencia de capacitación en la gestión del talento humano.					

Anexo 3 Turiting

The screenshot displays the CLEMENTINA virtual platform interface. The browser address bar shows the URL: uvcv.edu.pe/mod/turnitintooltwo/view.php?id=2411900. The user is logged in as RAUL DUQUE MIRANDA. The interface includes a sidebar with navigation options: Mis Cursos, Números de atención, Calendario, Tutoriales, and Tutoriales Biblioteca. The main content area shows a table of assignments with the following data:

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación
TURNITIN 01 AGOSTO : 10 :00 pm - Parte 1	31 jul 2023 - 23:34	1 ago 2023 - 22:00	1 ago 2023 - 22:34

Below the table, the user's profile information is visible, including the name RAUL DUQUE MIRANDA and a 'Cerrar sesión' button. The main content area also displays a 'Resumen:' section with the text 'MARTES 01 AGOSTO' and 'SEGUNDO BLOQUE'. A table below shows a list of assignments with columns for 'Titulo del Envio', 'Identificador del trabajo de Turnitin', 'Enviado', 'Similitud', and 'Calificación'. The first entry is 'La Gestión del Talento Humano y la Selección del Person en la empresa Estoy Eco productores de calzado SAC - Lima 2022', with a similarity score of 12% and a submission date of 1/08/2023 11:03. The interface also includes a 'Ver Recibo Digital' button and an 'Entregar Trabajo' button.

Anexo 4 Validación de expertos

Observaciones: Se advierte de la revisión del cuestionario, que los ítems descritos son suficientes para medir las dimensiones de la tesis denominada "La gestión del Talento Humano y la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima - 2022."

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Cuadros Gutiérrez Javier Martin

Especialidad del validador: Maestro en Derecho Administrativo y Gestión Pública.

Lima, 14 de junio del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firmado digitalmente por:
CUADROS GUTIERREZ JAVIER
IdARTIN FIR 71520401 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/06/2023 20:24:25-0500

Firma del Experto validador

ORCID N° 0000-0003-3424-7637

Observaciones: De la revisión de los ítem, se concluye que miden las dimensiones planteadas y se encuentran en condiciones suficientes para ser aplicados en la tesis denominada "La gestión del Talento Humano y la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima - 2022."

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

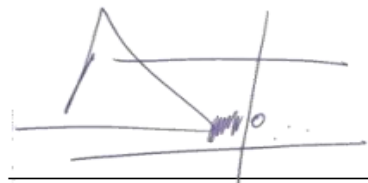
Apellidos y nombres del juez validador: Augusto López Loaiza

Especialidad del validador: Gestión Pública.

Lima, 12 de junio del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

ORCID N° 0000-0002-2099-9486

Observaciones: Se advierte de la revisión del cuestionario, que los ítems descritos son suficientes para medir las dimensiones de la tesis denominada "La gestión del Talento Humano y la selección de personal en la empresa Estoy Eco productores de calzado – Lima - 2022."

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Rondoy Bances Cynthia Janeh

Especialidad del validador: Gestión Pública.

Lima, 12 de junio del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

ORCID N° 0000-0003-4191-1153

Anexo 5 Resultados de la encuesta

FORMATO DE ENCUESTA

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la gestión del talento humano en una empresa. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Nunca (1) – Casi nunca (2) – A veces (3) – Casi siempre (4) - Siempre (5)

Variable	Gestión del Talento Humano	1	2	3	4	5
1	Cree usted que en el análisis de puesto que genera la gestión del talento humano, como la dotación de personal se relaciona con la credibilidad de la prueba de polígrafo en la selección de personal.				X	
2	Considera que los criterios del análisis de puesto que genera la gestión del talento humano para la dotación del personal, se relaciona con validez de la prueba de polígrafo en la selección de personal.				X	
3	Cree usted que la rotación en la gestión del talento humano como parte de la dotación del personal, se relacione con la con la credibilidad de la prueba de polígrafo para mejor selección de personal.			X		
4	Considera que la rotación que genera la gestión del talento humano como dotación del personal, se relaciona con la validez de la prueba de polígrafo en la selección de personal			X		
5	Cree usted que la organización en la gestión del talento humano durante el desarrollo de recursos humanos, se relaciona con la confiabilidad de la estandarización en la selección del personal.				X	
6	Cree usted que la organización en la gestión del talento humano como el desarrollo de los recursos humanos, se relaciona con la objetividad de la estandarización en la selección de personal			X		
7	Cree usted que la gestión del talento humano como la planeación del desarrollo de recursos humanos, se relacione con confiabilidad de la estandarización en la selección de personal				X	
8	Cree usted que la planeación en la gestión de recursos humanos como desarrollo de recursos humanos, se relacione con la objetividad de la estandarización en la selección de personal.				X	
9	Cree Usted que la necesidad en la gestión del talento humano como la capacitación, se relacione con una estructurada entrevista de trabajo en la selección de personal					X
10	Cree usted que la necesidad en la gestión del talento humano como la capacitación, se relacione con los aspectos conductuales durante la entrevista de trabajo en la selección de personal.					X
11	Cree usted que la deficiencia en la gestión del talento humano como la capacitación se relacione con una estructurada entrevista de trabajo en la selección de personal.	X				
12	Cree usted que la deficiencia que se genera en la gestión de talento humano como la capacitación se relacione con los aspectos conductuales durante la entrevista de trabajo en la selección de personal			X		

FORMATO DE ENCUESTA

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la gestión del talento humano en una empresa. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Nunca (1) – Casi nunca (2) – A veces (3) – Casi siempre (4) - Siempre (5)

Variable Gestión del Talento Humano		1	2	3	4	5
1	Cree usted que en el análisis de puesto que genera la gestión del talento humano, como la dotación de personal se relaciona con la credibilidad de la prueba de polígrafo en la selección de personal.				X	
2	Considera que los criterios del análisis de puesto que genera la gestión del talento humano para la dotación del personal, se relaciona con validez de la prueba de polígrafo en la selección de personal.				X	
3	Cree usted que la rotación en la gestión del talento humano como parte de la dotación del personal, se relacione con la credibilidad de la prueba de polígrafo para mejor selección de personal.					X
4	Considera que la rotación que genera la gestión del talento humano como dotación del personal, se relaciona con la validez de la prueba de polígrafo en la selección de personal					X
5	Cree usted que la organización en la gestión del talento humano durante el desarrollo de recursos humanos, se relaciona con la confiabilidad de la estandarización en la selección del personal.					X
6	Cree usted que la organización en la gestión del talento humano como el desarrollo de los recursos humanos, se relaciona con la objetividad de la estandarización en la selección de personal				X	
7	Cree usted que la gestión del talento humano como la planeación del desarrollo de recursos humanos, se relacione con confiabilidad de la estandarización en la selección de personal				X	
8	Cree usted que la planeación en la gestión de recursos humanos como desarrollo de recursos humanos, se relacione con la objetividad de la estandarización en la selección de personal.					X
9	Cree Usted que la necesidad en la gestión del talento humano como la capacitación, se relacione con una estructurada entrevista de trabajo en la selección de personal				X	
10	Cree usted que la necesidad en la gestión del talento humano como la capacitación, se relacione con los aspectos conductuales durante la entrevista de trabajo en la selección de personal.				X	
11	Cree usted que la deficiencia en la gestión del talento humano como la capacitación se relacione con una estructurada entrevista de trabajo en la selección de personal.			X		
12	Cree usted que la deficiencia que se genera en la gestión de talento humano como la capacitación se relacione con los aspectos conductuales durante la entrevista de trabajo en la selección de personal					X

FORMATO DE ENCUESTA

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la gestión del talento humano en una empresa. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Nunca (1) – Casi nunca (2) – A veces (3) – Casi siempre (4) - Siempre (5)

Variable Gestión del Talento Humano		1	2	3	4	5
1	Cree usted que en el análisis de puesto que genera la gestión del talento humano, como la dotación de personal se relaciona con la credibilidad de la prueba de polígrafo en la selección de personal.				X	
2	Considera que los criterios del análisis de puesto que genera la gestión del talento humano para la dotación del personal, se relaciona con validez de la prueba de polígrafo en la selección de personal.				X	
3	Cree usted que la rotación en la gestión del talento humano como parte de la dotación del personal, se relacione con la con la credibilidad de la prueba de polígrafo para mejor selección de personal.				X	
4	Considera que la rotación que genera la gestión del talento humano como dotación del personal, se relaciona con la validez de la prueba de polígrafo en la selección de personal				X	
5	Cree usted que la organización en la gestión del talento humano durante el desarrollo de recursos humanos, se relaciona con la confiabilidad de la estandarización en la selección del personal.				X	
6	Cree usted que la organización en la gestión del talento humano como el desarrollo de los recursos humanos, se relaciona con la objetividad de la estandarización en la selección de personal				X	
7	Cree usted que la gestión del talento humano como la planeación del desarrollo de recursos humanos, se relacione con confiabilidad de la estandarización en la selección de personal				X	
8	Cree usted que la planeación en la gestión de recursos humanos como desarrollo de recursos humanos, se relaciones con la objetividad de la estandarización en la selección de personal.				X	
9	Cree Usted que la necesidad en la gestión del talento humano como la capacitación, se relacione con una estructurada entrevista de trabajo en la selección de personal				X	
10	Cree usted que la necesidad en la gestión del talento humano como la capacitación, se relacione con los aspectos conductuales durante la entrevista de trabajo en la selección de personal.				X	
11	Cree usted que la deficiencia en la gestión del talento humano como la capacitación se relacione con una estructurada entrevista de trabajo en la selección de personal.				X	
12	Cree usted que la deficiencia que se genera en la gestión de talento humano como la capacitación se relacione con los aspectos conductuales durante la entrevista de trabajo en la selección de personal				X	

FORMATO DE ENCUESTA

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la gestión del talento humano en una empresa. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Nunca (1) – Casi nunca (2) – A veces (3) – Casi siempre (4) - Siempre (5)

Variable	Gestión del Talento Humano	1	2	3	4	5
1	Cree usted que en el análisis de puesto que genera la gestión del talento humano, como la dotación de personal se relaciona con la credibilidad de la prueba de polígrafo en la selección de personal.				✓	
2	Considera que los criterios del análisis de puesto que genera la gestión del talento humano para la dotación del personal, se relaciona con validez de la prueba de polígrafo en la selección de personal.				✓	
3	Cree usted que la rotación en la gestión del talento humano como parte de la dotación del personal, se relacione con la con la credibilidad de la prueba de polígrafo para mejor selección de personal.				✓	
4	Considera que la rotación que genera la gestión del talento humano como dotación del personal, se relaciona con la validez de la prueba de polígrafo en la selección de personal				✓	
5	Cree usted que la organización en la gestión del talento humano durante el desarrollo de recursos humanos, se relaciona con la confiabilidad de la estandarización en la selección del personal.					✓
6	Cree usted que la organización en la gestión del talento humano como el desarrollo de los recursos humanos, se relaciona con la objetividad de la estandarización en la selección de personal					✓
7	Cree usted que la gestión del talento humano como la planeación del desarrollo de recursos humanos, se relacione con confiabilidad de la estandarización en la selección de personal					✓
8	Cree usted que la planeación en la gestión de recursos humanos como desarrollo de recursos humanos, se relacione con la objetividad de la estandarización en la selección de personal.					✓
9	Cree Usted que la necesidad en la gestión del talento humano como la capacitación, se relacione con una estructurada entrevista de trabajo en la selección de personal			✓		
10	Cree usted que la necesidad en la gestión del talento humano como la capacitación, se relacione con los aspectos conductuales durante la entrevista de trabajo en la selección de personal.			✓		
11	Cree usted que la deficiencia en la gestión del talento humano como la capacitación se relacione con una estructurada entrevista de trabajo en la selección de personal.		✓			
12	Cree usted que la deficiencia que se genera en la gestión de talento humano como la capacitación se relacione con los aspectos conductuales durante la entrevista de trabajo en la selección de personal		✓			