



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión del Talento Humano y competitividad laboral en el Área
Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Molina Valdez, Dionne Lizeth (ORCID: 0000-0001-6178-6324)

ASESOR:

Mg. Dios Zárate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Va dedicado con todo mi corazón a mis padres Brizeida y Mario por todo el apoyo en educarme y alentarme hasta el día de hoy, a mi familia y seres queridos por estar siempre conmigo, y sobre todo a mi querida hija que fue mi máxima motivación, esa motivación que no se pierde más bien es la que te levanta en esos días con su hermosa sonrisa, por ti seguiré creciendo profesionalmente y a Dios que nunca me abandona.

Agradecimiento

Mi reconocimiento y gratitud a la UCV , por permitir y dar la oportunidad a más de uno fortaleciendo los conocimientos académicos de cada estudiante, agradecer al asesor del curso de tesis al Mg Luis Enrique Dios Zarate que durante el desarrollo del curso nos compartió sus conocimientos.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Enfoque, nivel y tipo de Investigación	13
3.2 Diseño de Investigación.	13
3.4 Variable y operacionalización.....	14
3.5 Población.....	14
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad..	15
3.7 Procedimiento	16
3.8 Método de análisis de datos.....	16
3.9 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V.DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 Escala de interpretación de la confiabilidad	15
Tabla 2 Variable 1 – Gestión del Talento Humano.....	18
Tabla 3 Variable 2 – Competitividad Laboral.....	19
Tabla 4 Dimensión 1 – Incorporación del personal	20
Tabla 5 Dimensión 2 – Colocación del personal	21
Tabla 6 Dimensión 3 – Recompensa del personal.....	22
Tabla 7 Dimensión 4 – Desarrollo del personal.....	23
Tabla 8 Dimensión 2 – Retención del personal.....	24
Tabla 9 Dimensión 3 – Supervisión del personal	25
Tabla 10 Pruebas de normalidad	26
Tabla 11 Correlación de Spearman – Gestión del Talento Humano y Competitividad Laboral	27
Tabla 12 Correlación de Spearman – Incorporación del personal y Competitividad Laboral	28
Tabla 13 Correlación de Spearman – Colocación del personal y Competitividad Laboral	29
Tabla 14 Correlación de Spearman – Recompensa del personal y Competitividad Laboral	30
Tabla 15 Correlación de Spearman – Desarrollo del personal y Competitividad Laboral	31
Tabla 16 Correlación de Spearman – Retención del personal y Competitividad Laboral	32
Tabla 17 Correlación de Spearman – Supervisión del personal y Competitividad Laboral	33
Tabla 18 Matriz de consistencia.....	1
Tabla 19 Matriz de operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano	3
Tabla 20 Matriz de operacionalización de la variable Competitividad Laboral	4
Tabla 21 Matriz de instrumento de la variable Gestión del Talento Humano	1
Tabla 22 Matriz de instrumento de la variable Competitividad laboral	3
Tabla 23 Estadística de fiabilidad global	8
Tabla 24 Estadística de fiabilidad: Gestión del Talento Humano	8

Tabla 25 Estadística de fiabilidad: Competitividad Laboral	8
Tabla 26 Coeficiente de Correlación por Rango de Spearman	9

Índice de figuras

Figura 1 Variable 1 – Gestión del Talento Humano.....	18
Figura 2 Variable 2 – Competitividad Laboral.....	19
Figura 3 Dimensión 1 – Incorporación del personal	20
Figura 4 Dimensión 2 – Colocación del personal	21
Figura 5 Dimensión 3 – Recompensa del personal.....	22
Figura 6 Dimensión 4 – Desarrollo del personal.....	23
Figura 7 Dimensión 2 – Retención del personal.....	24
Figura 8 Dimensión 3 – Supervisión del personal	25

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021. Se considera en las bases teóricas a Chiavenato para la variable Gestión del Talento Humano y Robbins & Judge para la variable Competitividad Laboral. El estudio fue de tipo aplicada, y diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo formada por trabajadores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, que suman 40 personas, cantidad que también conforma la muestra. Para la recaudación de la data se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario constituido por 36 ítems con una escala de tipo Likert con 5 opciones. Los resultados evidenciaron que la incorporación, recompensa, y desarrollo del personal se relacionan con la competitividad laboral. Concluyendo la existencia de una relación positiva considerable entre ambas categorías, demostrada por medio del coeficiente Rho de Spearman que obtuvo una estimación de 0.0.586 y una significancia bilateral de 0.000.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, incorporación de personal, recompensa del personal, desarrollo del personal, competitividad laboral.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between the management of human talent and labor competitiveness in the Administrative Area of the Mac Salud Clinic, Cusco - 2021. Chiavenato is considered in the theoretical bases for the variable Management of Human Talent and Robbins & Judge for the Labor Competitiveness variable. The study was of an applied type, and a non-experimental cross-sectional design, the population was made up of workers from the Administrative Area of the Mac Salud Clinic, totaling 40 people, an amount that also makes up the sample. To obtain the data, the survey technique was used, using as an instrument the questionnaire assembled by 36 elements with a Likert-type scale with 5 options. The results showed that the incorporation, reward, and development of personnel are related to labor competitiveness. Concluding the existence of a considerable positive relationship between both categories, demonstrated by Spearman's Rho coefficient, which obtained an estimate of 0.0.586 and a bilateral significance of 0.000.

Keywords: Human Talent Management, staff incorporation, staff reward, staff development, labor competitiveness.

I. INTRODUCCIÓN

El capital más importante que una compañía tiene son sus empleados, debido a que por medio de las capacidades, conocimientos y creatividad que cada trabajador tiene conforman parte elemental para las metas que una organización quiere conseguir. En América Latina la administración por resultado tiene más grande dificultad, ocasionados por los constantes cambios en el entorno socioeconómico, debido a que requieren más grande flexibilidad organizacional y perspectiva estratégica para un plazo de extensa duración (Deloitte, 2018).

López & Chaparro (2016), menciona que las competencias laborales son objeto de análisis del sector educativo y beneficioso, debido a que dichos se tienen que conforman en el ambiente gremial; de esta forma además, dicen que los principios de las competencias laborales nace en los países industrializadas, como impacto del requerimiento de urgencia de tener personal preparado en tecnología, organización, generalmente un nuevo mercado gremial. Transcurriendo la época, en Estados que se encuentran en rutas del desarrollo, se asoció al mejoramiento de la formación del personal para conseguir un crecimiento estable entre los requerimientos que tiene una compañía, con la sociedad y los individuos.

Conforme con la OIT (2021), la necesidad por las novedosas capacidades, la construcción de nuevos empleos y la devastación de empleos que son efecto de las novedosas tecnologías, el peligro frente a una más grande diferencia, son el reto de actuar en un escenario de incertidumbre para lograr conseguir una mejor calidad educativa y de formación, forman parte de los elementos frente a un denominado a la acción.

La administración de recursos humanos en Perú es un componente fundamental en un territorio donde la tasa de informalidad en los empleos es alta y a la vez complejo hacer gestiones en una vez que al ingenio humano. Ha ido cambiando en el territorio junto con la aparición de novedosas tecnologías, acelerada además con la efecto de la emergencia sanitaria y la coyuntura política; por consiguiente, el desafío ahora esta en la gerencia y la zona de recursos humanos de las organizaciones (Vallejos & García, 2021).

En el Perú la competitividad de un trabajo esta individuo al grado de empleabilidad del trabajador tiene, esto significa que es el grado de conocimientos y actitudes blandas que tiene cada postulante a un trabajo; así también, que el empleado puede desenvolver cada una de sus capacidades que posee y la vivencia con la que cada profesional debería contar, dependiendo en que fase de su carrera está. (Céspedes & Lavado, 2020).

Es de esta forma que, una inadecuada Administración del Ingenio Humano de la Clínica Mac Salud llega a ser un componente determinante en la competitividad gremial de la organización. La indagación se ejecutó en el sector Administrativa de la Clínica Mac Salud, ubicada en la provincia de Cusco, zona del Cusco.

La administración del ingenio humano del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, se viene desarrollando de forma inadecuada en ciertos puntos que conciernen a los procesos que la componen, gracias a la carencia de organización y la selección del personal correcto para el puesto. En interacción a la unión de personal, se prueba que el reclutamiento se hace por convocatoria las cuales son llevadas a cabo por publicaciones en Facebook, después se hace entrevistas al personal, y la selección del personal adecuado para el puesto; la orientación y evaluación del manejo lo ejecuta el personal con más antigüedad del área, brindándole todo los conocimientos, recomendaciones y vivencias al nuevo personal.

El proceso de recompensas al personal se hace según su funcionamiento por horas adicionales, generalmente no existe un incentivo al personal; debido a que el personal solo tiene los resultados positivos de estar en planilla como gratificaciones correspondiente por Ley. La interacción entre los trabajadores se prueba que constantemente es la mejor; ya existente cooperación entre los trabajadores, las irregularidades que se crean en el sector Administrativa se solucionan continuamente con el dialogo y la cooperación entre ellos. Respecto a la supervisión del personal, se muestra que no hay una base de datos y sistema de

información del capital humano; solo lo que existe es una máquina de control de ayuda con la cual se registra el ingreso y salida del personal de Área Administrativa.

Por lo tanto, el problema del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud en relación a la Administración del Ingenio Humano se estaría presentando en el reclutamiento y colocación de los ayudantes; puesto que no existe capacitaciones al personal, el personal no posee conocimientos técnicos en temas de salud para orientar sobre los servicios que ofrece la Clínica Mac Salud; el mismo que perjudica a la organización y produce despidos en el personal del Área Administrativa. Por ellos se expone realizar un análisis que prueba estas problemáticas y buscan probables resoluciones. El problema general se formula de la siguiente manera:

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022?

Los problemas específicos son:

- ¿Cuál es la relación entre la incorporación de personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la colocación del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la recompensa del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022?
- ¿Cuál es la relación el desarrollo del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la supervisión del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022?

La justificación social, radica en que esta indagación es apreciable en el sentido de que la prueba sobre la Administración del Ingenio Humano y el caso de hoy de la Competitividad Gremial, intentando encontrar la optimización en administración del capital humanos del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, a fin que cumpla con su finalidad de brindar un servicio al comprador conveniente en cuanto al rubro de salud.

En razón a la justificación teórica, se estima amplia en el marco teórico, pues se ve de un análisis intensivo de las cambiantes y magnitudes. La conceptualización de las cambiantes Administración de Ingenio Humano y Competitividad Gremial provienen de conceptos y definiciones de autores que cuentan con credibilidad.

La justificación práctica se fundamenta en planes y tácticas para optimizar la administración del capital humano que conlleven a un perfeccionamiento en la competitividad gremial, que favorecerá a la vinculación que existe entre estas categorías; además de ayudar a resolver los desperfectos en la atención y ayuda a pacientes que acuden a la Clínica Mac Salud.

La justificación metodológica se muestra en la búsqueda por los procesos, metodología, artefactos desarrollados y utilizados para el incremento de la presente indagación, que contribuirán para el desarrollo de otras indagaciones. Por esto, la indagación tiene como fin primordial: Decidir la interacción entre la administración del ingenio humano y la competitividad gremial en la zona Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022.

Así también, los objetivos específicos son:

- Determinar la relación entre la incorporación de personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco – 2022.
- Determinar la relación entre la colocación del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022.
- Determinar la relación entre la recompensa del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022.
- Determinar la relación entre el desarrollo del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022.
- Determinar la relación entre la retención del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022.
- Determinar la relación entre la supervisión del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022.

La hipótesis general se plantea de la siguiente manera:

La gestión del talento humano se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022.

Por ello, las hipótesis específicas son:

- La incorporación de personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022.
- La colocación del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022.
- La recompensa del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022.
- El desarrollo del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022.
- La retención del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022.
- La supervisión del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En indagaciones de carácter mundial como el presentado por Sigcha (2018), cuyo objetivo ha sido diseñar un Modelo de Administración por Competencias como herramienta de administración del Ingenio Humano para aumentar el rendimiento gremial. La metodología ha sido detallada y deductiva. Concluyendo que en la organización Calzado Luigi Valdini se observa la inadecuada organización y organización, pues los empleados no cuentan con las habilidades requeridas para decidir eficientemente los periodos, etapas, prioridades y metas para lograr los fines formulados por la organización, el cual es tiene como resultado la mala gestión de la Administración del Capital Humano por Competencias.

Para Pérez (2019), cuyo objetivo ha sido establecer los recursos que influyen sobre las competencias del capital humano en las instituciones. La metodología aplicada ha sido detallada deductiva. Concluyendo que el desarrollo de competencias y las capacitaciones son componentes relevantes para innovar una organización y se diferencia de otras en la localidad de Bogotá.

De esta forma además, Ponce (2015), cuyo objetivo ha sido implantar la vinculación entre la administración del ingenio humano y el manejo gremial en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central. La metodología ha sido detallada correlacional, teniendo como población al personal público del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, incluidas la área directiva, operativa y administrativa. Concluyendo está una vinculación entre administración de ingenio humano y manejo gremial, debido a que del total de individuos encuestadas el 92% cumplen con las labores asignadas.

Para Vera (2018), cuyo objetivo ha sido evidenciar la incidencia del ingenio humano en la competitividad de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura. La metodología aplicada ha sido no empírico, transectorial correlacional y cuantitativo. Concluyendo existente una correspondencia entre el ingenio humano y la competitividad, debido a que los resultados presentan que el 46,4% asiste a capacitaciones que ofrece la organización.

Pardo & Porras (2016), cuyo objetivo ha sido proponer los elementos de la Administración del Ingenio Humano desde el estado del arte de la gestión de personal y el caso de organizaciones. Concluyendo que la gestión adecuada de Administración de Ingenio Humano es fundamental para poder hacer la competitividad de una organización y la idealización de tácticas en la organización dirigidas por el jefe, que debería ser competente en la organización.

Al final, Flores & Torres (2015), cuyo objetivo ha sido enfocado en la necesidad de la competitividad gremial para conseguir las metas en una organización. La metodología aplicada ha sido de tipo aplicada, inductivo y deductivo. Concluyendo que se prueba un efecto positivo una vez que se aplica de manera correcta la administración del capital humano en las empresas, es fundamental la administración idónea del personal, debido a que es garantía de una más grande efectividad dentro del trabajo, esto tiene como resultado empresas más competitivas dentro del mercado.

Estudios nacionales como el llevado a cabo por Toledo (2018), cuyo objetivo ha sido implantar la vinculación entre la administración del ingenio humano y las competencias de trabajo en la Micro Red San Mateo. La metodología ha sido de tipo insustituible, grado correlacional, y diseño no empírico. Concluyendo que se da una vinculación directa entre la administración de ingenio humano y las competencias de trabajo de los ayudantes de la Micro Red San Mateo.

Pumacajia (2019), cuyo objetivo ha sido implantar el nivel de vinculación de la administración del ingenio humano en el manejo gremial. Se logró uso de una metodología aplicada, tipo detallada y diseño correlacional. Concluyendo que, está interacción entre ingenio humano y funcionamiento gremial de la organización Master, respaldado con la investigación de Chi cuadrado, obteniendo un 11,716 el cual apoya su significancia y su vinculación directa en medio de las 2 categorías.

De esta forma además, Chavéz (2019), cuyo objetivo ha sido entablar la vinculación entre la Administración del Ingenio Humana y el Desarrollo de competencias de trabajo en el SIS de San Miguel - Lima Metropolitana. La metodología ha sido alcance detallado correlacional y diseño no empírico. Concluyendo en el descubrimiento de una correspondencia positiva entre la

variable administración del ingenio humano y las competencias de trabajo dentro del SIS del distrito de San Miguel.

Al final, Umpire (2015), cuyo objetivo ha sido examinar cómo es la administración del ingenio humano en la zona administrativa de la Universidad Andina del Cusco. La metodología ha sido elemental, detallado, con diseño no empírico. Concluyendo que de todo el personal administrativo un 63,5% no está ni satisfecho, ni insatisfecho con la gestión del ingenio humano, esa conclusión ha sido analizada desde las dimensiones: Incorporación, colocación, recompensa, retener, supervisar al personal y el desarrollo.

En relación a las teorías existentes sobre las categorías, se tiene a Abril (2018), que muestra sobre la Administración del Ingenio Humano: “Es el agrupado de políticas y ocupaciones que son primordiales para guiar los puestos que se hallan de manera directa involucrados con guiar a persona, incluye los procesos de admisión, indemnización, aplicación, seguimiento de personal y mantenimiento”(pág.23) El aporte que brindará a la presente averiguación consistirá en mostrarnos políticas que contribuyan al desarrollo del ingenio humano; de esta forma además, nos va a servir de guía para el diseño de procesos adecuados para conseguir fines y mejorar la administración del capital humano. Implica gestionar la participación de los colaboradores que forman parte de una organización, para conseguir los objetivos perseguidos por dicha organización los administradores encargados de todos los niveles deben de tomar en cuenta la Administración Recursos Humanos, para así lograr las metas por medio de los esfuerzos de otros, para ellos se necesita el manejo eficaz en la administración de los recursos humanos.

Cuesta (2016), sostiene que:

La Gestión del Talento Humano es un procedimiento clave que reside en la suma simple de los componentes, ya que es una cualidad que tiene origen en la interacción de las partes. De esta manera, el enfoque sistemático refuta el enfoque tayloriano; pues, es extremadamente técnico, que contribuye al individuo en el desarrollo de sus multihabilidades. (pág. 2)

Esta definición será de utilidad, puesto que nos muestra otra perspectiva de la gestión del capital humano, a diferencia de las definiciones ya conocidas,

pues nos muestra un enfoque basado en la interacción de sus partes, como un sistema.

Según Vallejo (2016), “los procesos de incorporación del personal son las acciones que se realizan para el ingreso de un candidato a la organización, que posee competencias personales y características propias” (pág. 47).

La anterior definición será de utilidad, puesto que define con exactitud el término “incorporación de personal”, que en el presente estudio es definido como una dimensión de la Gestión de Talento Humano.

Wright & McMahan (2015), definen a la Gestión de los colaboradores como: “La relación de los propósitos organizacionales con las metas, para conseguir mayor desempeño en la negociación y conseguir cultura organizacional que este abierto a la innovación y a la flexibilidad” (pág. 297).

La administración del talento humano estudia diversos aspectos como: la estructura de la organización, cultura organizativa, misión, visión, contextos ambientales y la tecnología que emplea; así también, estudia sus procesos internos como los elementos que auxilian a las instituciones y el estilo en la administración. (Vallejo, 2015, pág. 18)

“La colocación del personal consiste en que diseñar la forma, estructura y definen órganos y puestos bajo reglas que proporcionan ciertos requisitos y atribuciones que son puestos sobre los miembros de la organización” (Chiavenato, 2015, pág. 210).

La anterior definición será de utilidad, puesto que define con exactitud el término “colocación del personal”, que en el presente estudio es definido como una dimensión de la variable Gestión de Talento Humano.

“Recompensa significa premiar, retribuir y reconocer los servicios que un individuo presta; es también, un elemento primordial para direccionar a las acciones de las personas en términos de reconocimiento al desempeño dentro de la organización” (Vallejo, 2016, pág. 83).

De la anterior definición se tomará en consideración, puesto que define con exactitud el término “recompensa del personal”, que en el presente estudio es definido como una dimensión de la variable Gestión de Talento Humano.

“Desarrollar a los individuos hace referencia a proporcionar de información a las personas con el objetivo de proveer nuevos conocimientos, ideas, teoremas,

actitudes y habilidades de manera que se logre una mayor eficacia en las actividades que realizan” (Chiavenato, 2015, pág. 404).

De la anterior definición se tomará en consideración, puesto que define con exactitud el término “desarrollo del personal”, que en el presente estudio es definido como una dimensión de la variable Gestión de Talento Humano

Vallejo (2016), precisa que: “La administración de los colaboradores, tiene como propósito recolectar personas que sean idóneas con el perfil que se requiere; así también, persigue la satisfacción de todos los miembros asegurándoles las condiciones psicológicas, sociales, físicas”(2016, pág. 103).

De la anterior definición se tomará en consideración, puesto que define con exactitud el término “rendición del personal”, que en el presente estudio es definido como una dimensión de la variable de la indagación.

Supervisar es hacer seguimiento a las actividades y operaciones con la finalidad de brindar garantía a los planes que son realizados y las metas que persigue una organización. Los procesos de supervisión son aplicados a individuos que tengan funciones vinculados a alcanzar los objetivos por medio de los individuos que son parte de la organización. (Chiavenato, 2015, pág. 542)

De la anterior definición se tomará en consideración, puesto que define con exactitud el término “supervisión del personal”, que en el presente estudio es definido como una dimensión de la variable de estudio.

En cuanto a las teorías sobre la competitividad laboral, se tiene a:

Rodríguez et al. (2017), quien menciona que la competencia es:

Una especie de estrategias a diseñar cuando nos enfrentamos a una tarea específica, el resultado podría no ser el esperado por la empresa por dos razones, como: persona al realizar la tarea no lo haya hecho antes y no tiene idea de cómo hacerlo y una mala actitud de la persona ante una nueva experiencia laboral. Esta competencia, por lo tanto supone saberes, sapiencias y destrezas que surgen de las relaciones entre la persona y la labor. (pág. 47)

La definición de Rodríguez contribuirá al estudio en sentido de que plantea la definición de competitividad laboral acorde a la perspectiva del presente estudio

que muestra la importancia de la interacción de los conocimientos y habilidades que surge cuando se realiza una tarea.

Vargas (2015) afirma: “La trabajabilidad se refiere a la capacidad de un individuo para realizar las tareas asignadas, y se enfoca en los atributos individuales y generales, incluidos los dos primeros” (p. 11).

La definición de Vargas es importante para este estudio porque incluye un tercer elemento, holístico, que incluye la capacidad para trabajar y la capacidad para realizar tareas.

La competitividad de la fuerza laboral se considera una construcción de atributos útiles para el desempeño en situaciones específicas. Esto también se considera un enfoque holístico, ya que vincula las competencias individuales a las tareas asignadas, lo que resulta en acciones conscientes, teniendo en cuenta el contexto en el que surgen, además de tener en cuenta la cultura organizacional. Todos estos reconocen la ética y los valores como elementos importantes del desempeño competente. (Ganczy, 2015, pág. 24)

Siguiendo las definiciones anteriores, este estudio considerará la incorporación del concepto de ética y valores como elementos esenciales del desempeño competente dentro de una organización. “La competencia laboral es una respuesta sistemática a los desafíos que surgen en los mercados laborales externos e internos” (Mertens, 2015, p. 5). Este estudio considera la definición de Mertens porque considera como determinantes la existencia de sistemas y modelos relacionados con la competitividad laboral en los mercados internos y externos. “La competitividad laboral es una cualidad que solo se puede observar en el ambiente de trabajo, a través del cumplimiento de sus reglas, herramientas, procedimientos y las consecuencias de estos para una organización” (Irigoin & Vargas, 2015, p. 43).

La definición anterior sirvió para esta encuesta porque mostró una perspectiva diferente a la definición anterior, ya que consideraba la competitividad laboral solo como un comportamiento que se presenta en el trabajo como una evaluación del desempeño del trabajador. Robbins (2016) afirma que las actitudes técnicas incluyen: Es la capacidad de un individuo para aplicar el conocimiento profesional. Al analizar individuos con actitudes técnicas, a menudo encontramos personas cuyas ocupaciones están respaldadas por conocimientos técnicos, como

médicos, ingenieros, etc. Son expertos en sus campos. También tiene en cuenta no sólo las actitudes o conocimientos adquiridos en la universidad, sino también aquellos trabajadores que han adquirido conocimientos a partir de la experiencia. (página 8)

De la definición brindada por Robbins, se tomará en consideración la conceptualización de actitudes técnicas; puesto que, se enfoca a los objetivos que el presente estudio quiere lograr. Además, lo conceptualiza desde un enfoque de conocimientos técnicos que los profesionales poseen generalmente.

“Las aptitudes humanas consisten en las habilidades para colaborar en grupo o de forma individual, el motivar y entender al entorno laboral es lo que define las cualidades humanas. Varios individuos se desenvuelven de forma eficiente en el aspecto teórico, pero no en el aspecto interpersonal” (Alles, 2015, pág. 59)

De la definición brindada por Allens, se tomará en consideración la conceptualización de actitudes humanas; puesto que, se enfoca a los objetivos que el presente estudio quiere lograr. Además, se enfoca en las habilidades blandas que los individuos con conocimientos técnicos deben desarrollar.

Para Jericó (2008), “las actitudes conceptuales consisten en las capacidades de carácter mental para diagnosticar y analizar las situaciones de conflicto dentro del trabajo. Estas tareas necesitan de aptitudes conceptuales” (pág. 54).

De la definición brindada por Jericó, se tomará en consideración la conceptualización de actitudes conceptuales; puesto que, se enfoca a los objetivos que el presente estudio quiere lograr. Además, conceptualiza dicho término en las estrategias que los individuos poseen para salir de los problemas que surgen dentro de un trabajo u organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Enfoque, nivel y tipo de Investigación

Enfoque de Investigación

La indagación cuenta con un enfoque cuantitativo; ya que, agrupa datos con la finalidad de ser analizados estadísticamente, con el objetivo de crear patrones de comportamientos, para así afinar interrogantes de la investigación.

“Para el enfoque cuantitativo se recolectará datos, se basa en medir de forma numérica y analizar estadísticamente, con el objetivo de poner pautas de comportamiento” (Hernández, 2018, pág. 4).

Nivel e Investigación

El presente estudio es de tipo correlacional; puesto que, se busca establecer la correspondencia existente entre las categorías de Gestión del Talento Humano y Competitividad Laboral del personal del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.

“Las investigaciones de nivel correlacional tienen como fin cuantificar la correlación que existen entre dos o más categorías, cualidades o conceptos que estén aplicados sobre una muestra” (Hernández, 2018, pág. 94).

Tipo de investigación.

La indagación presenta el tipo aplicada; puesto que, se empleó información teórica acerca de la variable Gestión del Talento Humano y Competitividad Laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco.

“La investigación aplicada consiste en aplicar las teorías y conocimientos adquiridos, posteriormente aplicar a la práctica” (Vargas Z. R., 2015, pág. 43).

3.2 Diseño de Investigación.

El estudio tiene diseño un no experimental – transversal; pues, no se pretende modificar las variables, solo se narraron las categorías Gestión del Talento Humano y Competitividad tal como se observan en su contexto normal. De igual manera, la presente investigación es de corte transversal, pues los datos se recopilaron en un solo periodo; es decir, durante el año 2022.

“Es experimental pues no se alteran las categorías y se hace una descripción del comportamiento en su contexto natural” (Hernández, 2018, pág. 152).

“Es estudio es transversal porque se recolectará datos de un mismo periodo de tiempo. Tiene la finalidad de describir la vinculación en un único momento” (Hernández, 2018, pág. 154).

3.4 Variable y operacionalización

- **Variable 1.** Gestión del Talento Humano.

Gestión de Talento Humano.

Definición conceptual.

“Es una agrupación de prácticas y políticas requeridas para liderar y controlar los aspectos administrativos de una organización, se encarga de los recursos humanos. Selección del personal, proporcionar información, evaluaciones del desempeño y las remuneraciones del personal” (Chiavenato, 2015, pág. 9).

Definición operacional.

La gestión del talento humano fue medida con un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 27 ítems comprendido en sus 06 dimensiones.

- **Variable 2. Competitividad laboral.**

Competitividad Laboral.

Definición conceptual.

La competitividad laboral son los atributos que posee un individuo; se caracteriza por que no se limitan solo a los conocimientos, si no, toma en consideración las habilidades, comunicación, actitudes y personalidad que muestran dentro del trabajo.(Robbins & Judge, 2016, pág. 7)

Definición operacional.

La competitividad laboral fue medida con un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 16 ítems comprendido en 03 dimensiones.

3.5 Población

La población está comprendida por el personal del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, que suman un total de 40 trabajadores.

“La población o universo es una agrupación de individuos, son todos los elementos que comparte un agrupado de peculiaridades” (Hernández, 2018, pág. 174).

- **Criterios de inclusion:** Personal del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.

- **Criterios de exclusion:** Personal que trabaja en otras áreas distintas al Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.

Unidad de análisis.

La constituyen los colaboradores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.

3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

Técnicas de recolección de datos.

- Encuesta. Consiste en la recolección de información, a través de interrogantes que fueron planteadas a los colaboradores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud

Según Sánchez et al. (2018), “son métodos empleados para recoger datos de determinados campos de la ciencia” (pág. 35)

Para comprobar la validez del instrumento, se

Para demostrar la validez del instrumento aplicado, se buscó la validación de tres expertos en la materia, con conocimientos del tema de investigación.

Para la fiabilidad del instrumento empleado en el análisis de Gestión del Talento Humano y Competitividad, se utilizó la técnica estadística “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach”, que indica lo siguiente:

Tabla 1

Escala de interpretación de la confiabilidad

Interpretación	Escala
Alta confiabilidad	0.9 a 1
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
No es confiable	-1 a 0

Nota. Tomado de Pino (1982).

Los resultados de la confiabilidad se muestran en los anexos del presente estudio.

Instrumentos de recolección de datos.

Es el cuestionario tipo escala Likert.

Según Sánchez et al. (2018), “el instrumento es parte fundamental de la recopilación de datos que nos proporciona información, este instrumento puede ser un cuestionario, guía, manuela etc.” (pág. 67).

El cuestionario de escala Likert se fundamenta en un grupo de declaraciones que serán proporcionados al ser aplicados a la muestra; se espera que cada uno de los elementos de la muestra elijan una de cinco tipos de escalas que se presentan en cada ítem (Hernández, 2018, pág. 192).

3.7 Procedimiento

Modo de recolección de información.

La información se recolectó a través del cuestionario tipo escala Likert, que se aplicó a 40 trabajadores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.

Coordinaciones institucionales.

Se solicitó la autorización de Clínica Mac Salud para efectuar el proceso de recojo de datos por medio de la aplicación de un cuestionario a 40 trabajadores del Área Administrativa de la institución.

3.8 Método de análisis de datos

Método de procesamiento de datos.

Los datos fueron recopilados de manera manual, utilizando encuestas, para luego ser plasmadas en herramientas como Excel, donde se realizó la tabulación del estudio, el programa SPSS versión 25 fue utilizado para el respectivo análisis de información antes obtenidos y la creación de tablas y figuras para cada categoría, todo ellos serán de utilidad para la confirmación de la hipótesis planteada en el estudio. Estos pasos elaborados en la investigación servirán para plantear soluciones a la problemática identificada por el estudio, de ellos se propondrán conclusiones y recomendaciones.

Análisis descriptivo.

Se describieron las variables Gestión del Talento Humano y Competitividad a través de la estadística descriptiva, con el fin de exponer el contexto natural de las categorías.

Sánchez et al. (2018), afirman que:

La estadística descriptiva tiene el objetivo de describir la información con la finalidad de poder describir un contexto donde los datos presenten un vínculo entre sí. Conlleva a realizar precisiones del contexto de forma general y particular de los elementos o del transcurso de un fenómeno u ocurrencia. (pág. 17)

Análisis inferencial.

Se hizo uso de estadística inferencial, para comprobar la relación que presentan entre sí las categorías.

Sánchez et al. (2018), manifiesta que: “La estadística inferencial es utilizada para estudiar relaciones de vinculación y diferencias entre muestras. También es conocida como estadística de segundo grado, puede ser paramétrica o no paramétrica”. (pág. 63)

3.9 Aspectos éticos

La investigación persiguió los criterios éticos y competitivos como son el permiso a los colaboradores que forman parte de la muestra, para la selección de la información, y se utilizó también los valores en el transcurso del estudio.

Así también, la investigación se basó en criterios de otros autores que proporcionaron información y fueron reconocidos adecuadamente mediante las citas textuales, respetando las reglas del formato APA (American Psychological Association); el estudio se realizó sobre la base de la integridad en el procesamiento de los datos y rectitud dentro de los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística Descriptiva

La investigación se desarrolló con 40 empleados del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud. Se obtuvieron los siguientes resultados:

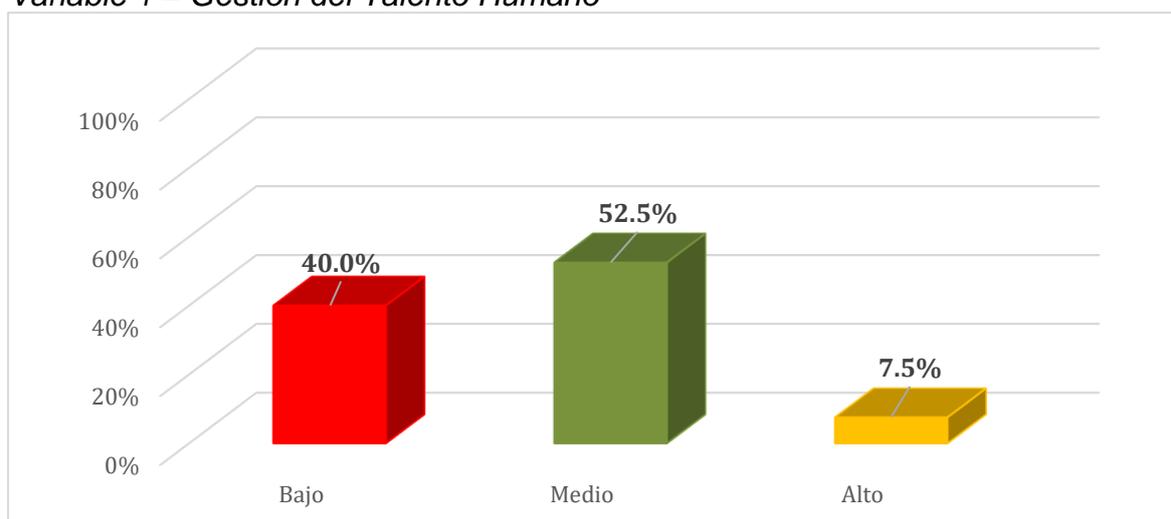
Tabla 2

Variable 1 – Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	40.0%	40.0%	40.0%
	Medio	21	52.5%	52.5%	92.5%
	Alto	3	7.5%	7.5%	100.0%
	Total	40	100.0%	100.0%	

Figura 1

Variable 1 – Gestión del Talento Humano

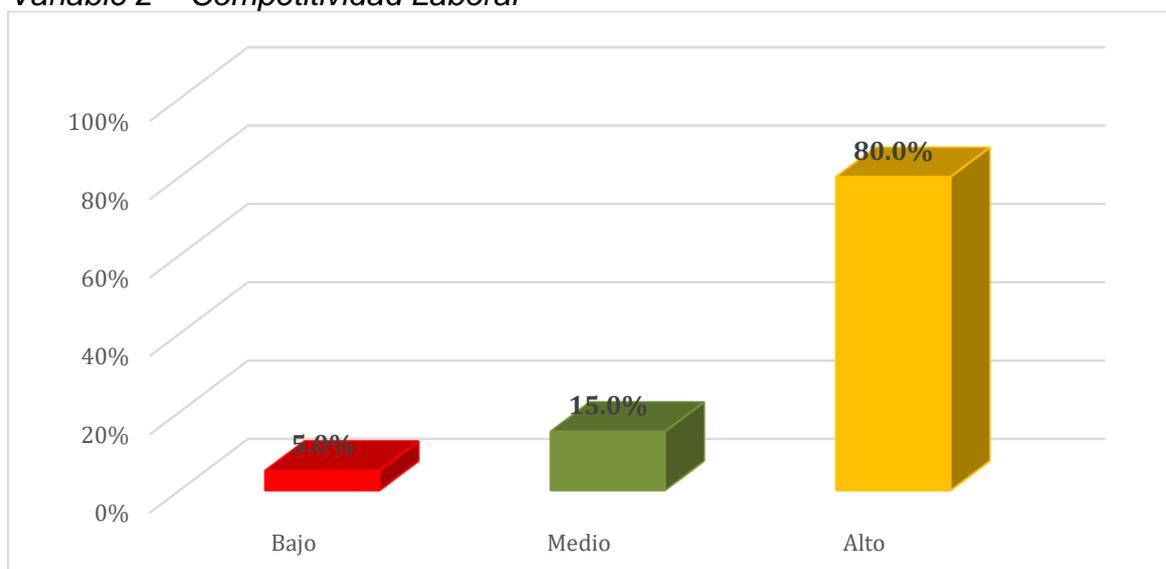


Se evidencia que 21 empleados del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, simbolizan el 52.5% del total de personas encuestadas, afirman que la gestión de los colaboradores se encuentra en un grado medio en la empresa en mención; 16 trabajadores, que simbolizan el 40%, califican como bajo la gestión del talento humano; y 3 trabajadores, que simboliza el 7.5%, establecen que la empresa desarrolla la gestión de su recurso humano de forma adecuada, ubicándolo en un nivel alto.

Tabla 3
Variable 2 – Competitividad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5.0%	5.0%	5.0%
	Medio	6	15.0%	15.0%	20.0%
	Alto	32	80.0%	80.0%	100.0%
	Total	40	100.0%	100.0%	

Figura 2
Variable 2 – Competitividad Laboral

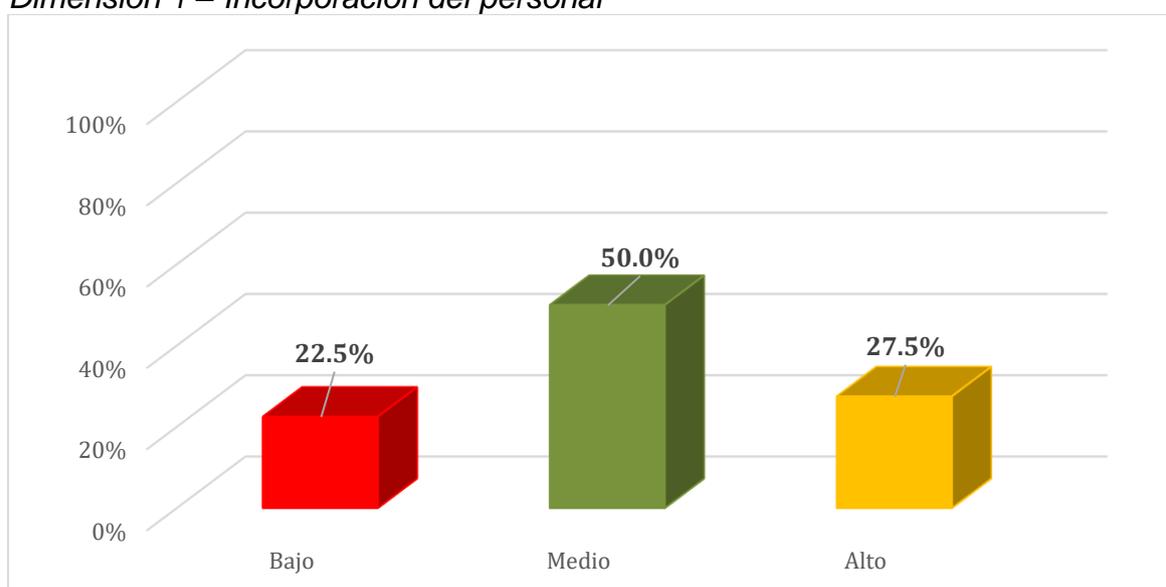


Se evidencia que 32 trabajadores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, que simbolizan el 80% del total de encuestados, afirman que su competitividad laboral se encuentra en un nivel alto; 6 trabajadores, que representan el 15%, califican como medio sus competencias de trabajo; y 2 empleados, que significa el 5%, aseveran que su desenvolvimiento laboral se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 4
Dimensión 1 – Incorporación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	22.5%	22.5%	22.5%
	Medio	20	50.0%	50.0%	50.0%
	Alto	11	27.5%	27.5%	100.0%
	Total	40	100.0%	100.0%	

Figura 3
Dimensión 1 – Incorporación del personal

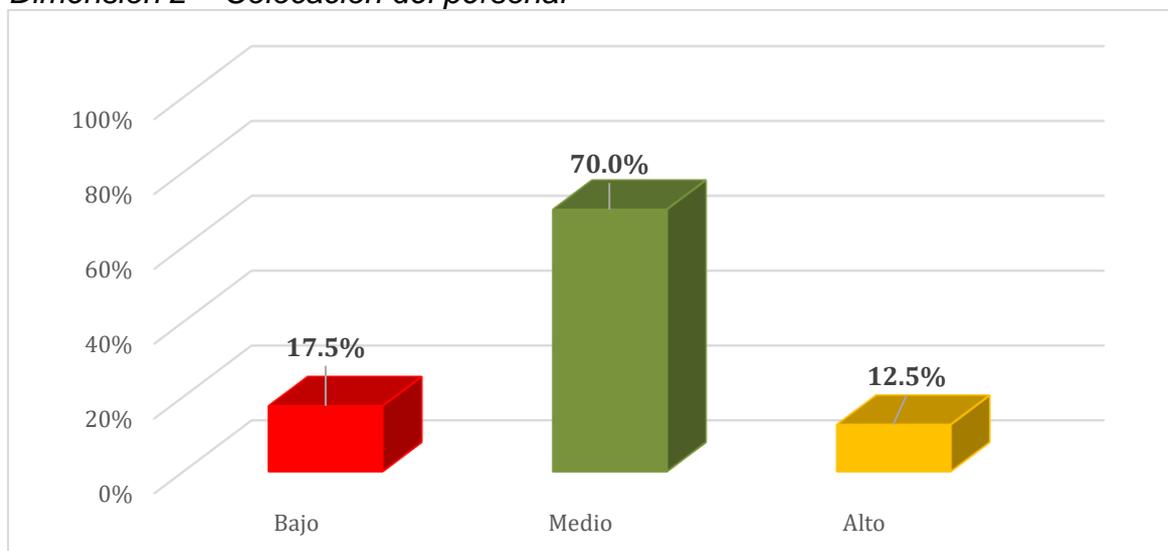


Se evidencia que 20 trabajadores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, que simboliza el 50% de todos los encuestados, aseveran que el reclutamiento y selección de colaboradores, realizados por la organización, se encuentra en un nivel medio; 11 trabajadores, que representan el 27.5%, califican como alto los criterios de búsqueda y elección de trabajadores; y 9 empleados, que representan el 22.5%, aseveran que la incorporación del personal que realiza la empresa es baja debido a la inadecuada selección de postulantes.

Tabla 5
Dimensión 2 – Colocación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	17.5%	17.5%	17.5%
	Medio	28	70.0%	70.0%	87.5%
	Alto	5	12.5%	12.5%	100.0%
	Total	40	100.0%	100.0%	

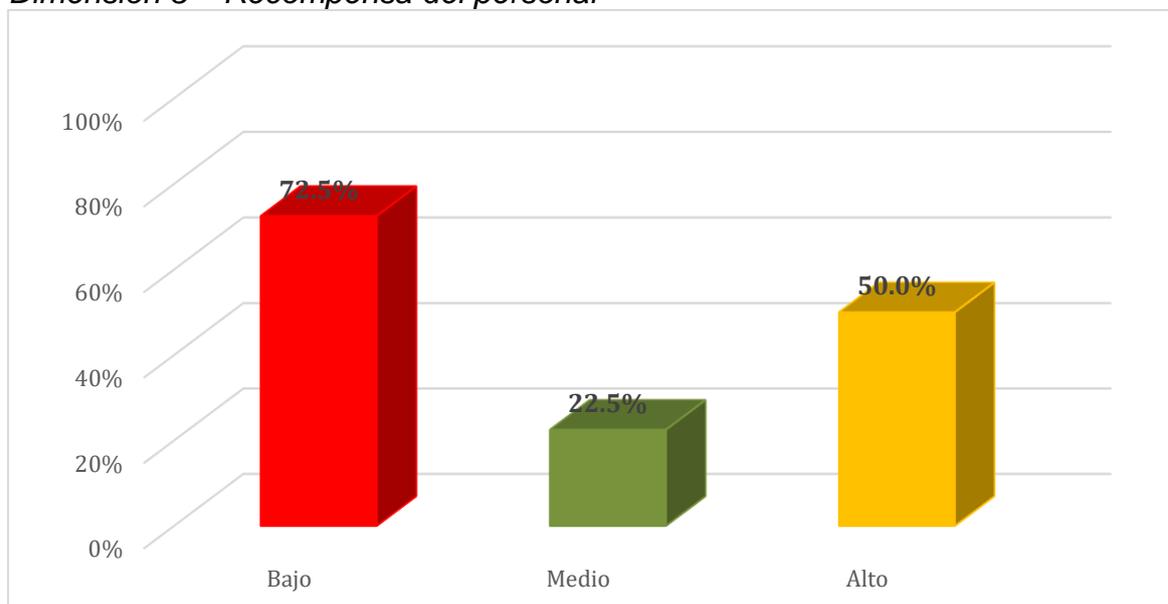
Figura 4
Dimensión 2 – Colocación del personal



Se evidencia que 28 trabajadores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, que simboliza el 70% de todos los encuestados, afirman que la orientación y evaluación de personal realizados por la organización se encuentran en un nivel medio; 7 trabajadores, que representan el 17.5%, califican como bajo los criterios de capacitación y seguimiento del personal; y 5 empleados, que simbolizan el 12.5%, aseveran que la colocación del personal que realiza la empresa es baja debido al inadecuado modelado de trabajo.

Tabla 6*Dimensión 3 – Recompensa del personal*

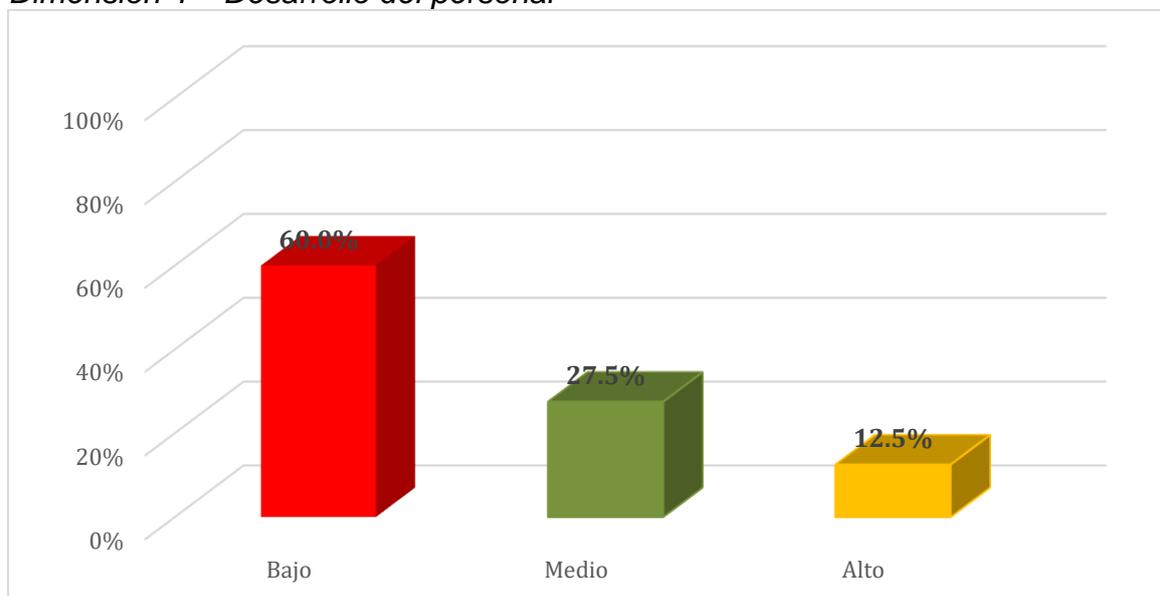
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	72.5%	72.5%	72.5%
	Medio	9	22.5%	22.5%	95.0%
	Alto	2	50.0%	50.0%	100.0%
	Total	40	100.0%	100.0%	

Figura 5*Dimensión 3 – Recompensa del personal*

Se evidencia que 29 trabajadores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, que simbolizan el 72.5% de todos los encuestados, afirman que la remuneración e incentivos brindados por la empresa se encuentra en un nivel bajo; 9 trabajadores, que representan el 22.5%, califican como medio los criterios de incentivos y prestaciones sociales que reciben; y 2 empleados, que simbolizan el 50%, aseveran que el proceso de recompensa del personal que realiza la empresa es alto.

Tabla 7*Dimensión 4 – Desarrollo del personal*

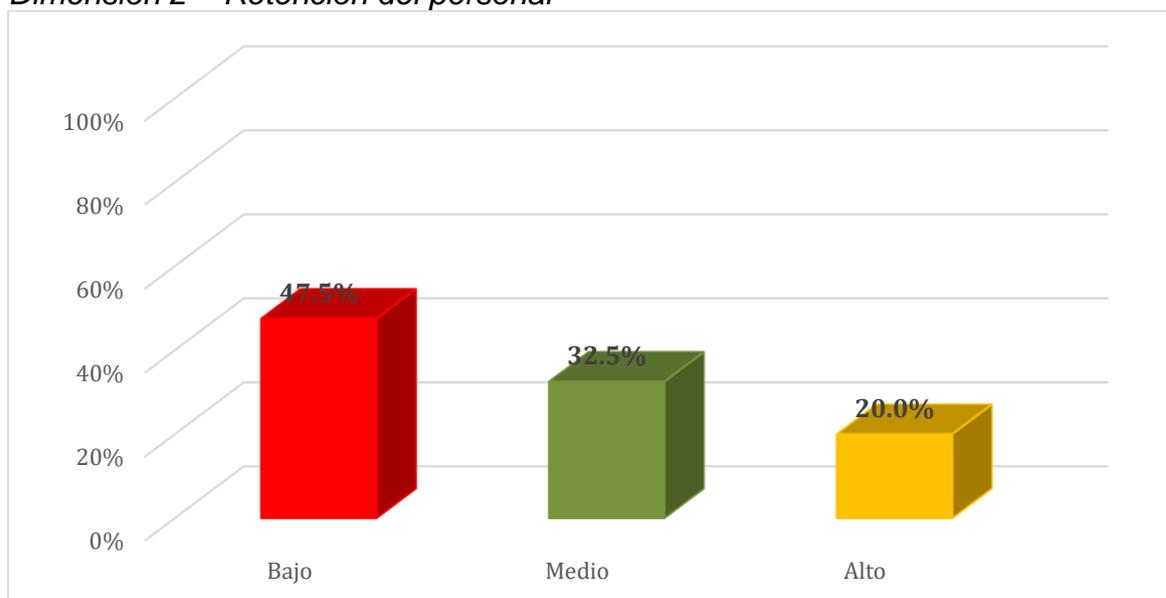
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	60.0%	60.0%	60.0%
	Medio	11	27.5%	27.5%	87.5%
	Alto	5	12.5%	12.5%	100.0%
	Total	40	100.0%	100.0%	

Figura 6*Dimensión 4 – Desarrollo del personal*

Se evidencia que 24 trabajadores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, que simboliza el 60% de todos los encuestados, afirman que la capacitación y desarrollo brindados por la empresa se encuentra en un nivel bajo; 11 trabajadores, que representan el 27.5%, califican como medio los cursos de especialización y ambiente laboral promovidos por la organización; y 5 empleados, que simboliza el 12.5%, aseveran que el proceso de desarrollo del colaborador es alta.

Tabla 8*Dimensión 2 – Retención del personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	47.5%	47.5%	47.5%
	Medio	13	32.5%	32.5%	80.0%
	Alto	8	20.0%	20.0%	100.0%
	Total	40	100.0%	100.0%	

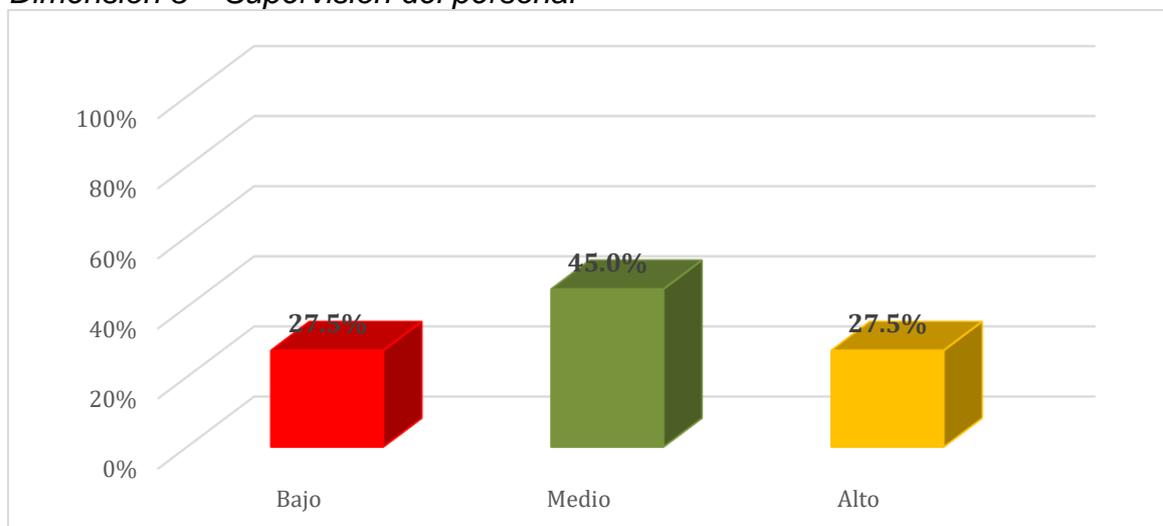
Figura 7*Dimensión 2 – Retención del personal*

Se evidencia que 9 trabajadores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, que simboliza el 47.5% del todos los encuestados, sostienen que las relaciones laborales e higiene de la empresa se encuentra en un nivel bajo; 13 trabajadores, que representan el 32.5%, califican como medio la solución de conflictos y seguridad promovida por la organización; y 8 trabajadores, que representan el 20%, afirman que el proceso de retención del personal que realiza la empresa es alto.

Tabla 9
Dimensión 3 – Supervisión del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	27.5%	27.5%	27.5%
	Medio	18	45.0%	45.0%	72.5%
	Alto	11	27.5%	27.5%	100.0%
	Total	40	100.0%	100.0%	

Figura 8
Dimensión 3 – Supervisión del personal



Se evidencia que 18 trabajadores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, que simboliza el 45% de todos los encuestados, sostienen que las bases de datos sobre el personal de la empresa se encuentran en un nivel medio; 11 trabajadores, que representan el 27.5%, califican como bajo el sistema de información del capital humano; y 11 trabajadores, que representan el 27.5%, afirman que el proceso de supervisión del personal es alto.

4.2 Estadística Inferencial.

Prueba de normalidad.

Para determinar el estadístico a emplear en la contratación de las hipótesis es fundamental identificar el tipo de distribución, para ello se emplean los estadísticos que a continuación se muestra:

- Si $n < 50$ = Shapiro-Wilk
- Si $n \geq 50$ = Kolmogorov-Smirnov

La hipótesis de normalidad se plantea de la siguiente manera:

- H_0 = La distribución es normal.
- H_1 = La distribución no es normal.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha=0.05$ (95%; $Z=1.96$)

- Si p-valor es $< \text{Sig. } \alpha$ (0,05) se rechaza la hipótesis nula (H_0)
- Si p-valor es $\geq \text{Sig. } \alpha$ (0,05) se acepta la hipótesis nula (H_0)

Tabla 10

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,301	40	,000	,758	40	,000
Competitividad Laboral	,477	40	,000	,515	40	,000
Incorporación del personal	,253	40	,000	,808	40	,000
Colocación del personal	,361	40	,000	,725	40	,000
Recompensa del personal	,440	40	,000	,602	40	,000
Desarrollo del personal	,368	40	,000	,704	40	,000
Retención del personal	,297	40	,000	,768	40	,000
Supervisión del personal	,225	40	,000	,811	40	,000

La Tabla 10, evidencia que el grado de libertad es de 40; por ello, la prueba de normalidad será Shapiro-Wilk, pues la muestra es menor a 50 datos. El nivel de significancia de todas las categorías involucradas es menor a 0.000, por lo que se rechaza la H_0 ; la distribución no es normal concierne aplicar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la contratación de las hipótesis.

Prueba de hipótesis.

Hipótesis general.

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

H₁: La gestión del talento humano se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Tabla 11

Correlación de Spearman – Gestión del Talento Humano y Competitividad Laboral

			Gestión del Talento Humano	Competitividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,586
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	,586	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

La probabilidad es 0.000 inferior al nivel de significancia 0.05, la prueba es significativa. Entonces, se acepta la hipótesis alterna; vale decir que: La gestión del talento humano se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Existe una relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y la Competitividad Laboral, pues el valor de significancia bilateral es 0.000. Además, el coeficiente Rho de Spearman es 0.586 donde se evidencia una relación positiva considerable entre ambas categorías.

El valor de correlación Rho de Spearman admite que un aumento del 1% en el buen desempeño de la gestión del talento humano causa un aumento del 59% en la óptima competitividad laboral; y viceversa.

Hipótesis específica 1.

H₀: La incorporación de personal no se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

H₁: La incorporación de personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Tabla 12

Correlación de Spearman – Incorporación del personal y Competitividad Laboral

			Incorporación del personal	Competitividad Laboral
Rho de Spearman	Incorporación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,612
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	,612	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

La probabilidad es 0.000 menor al nivel de significancia 0.05, la prueba es significativa. En consecuencia, se admite la hipótesis alterna: La incorporación de personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Existe una relación significativa entre la Incorporación del personal y la Competitividad laboral, pues que el valor de significancia bilateral es 0.000. Además, el coeficiente Rho de Spearman es 0.612 donde se comprueba una correspondencia positiva considerable entre ambas categorías.

El valor de correlación Rho de Spearman supone que un incremento del 1% en el cumplimiento de la incorporación del personal generaría un aumento del 61% en la óptima competitividad laboral; y viceversa.

Hipótesis específica 2.

H₀: La colocación del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

H₁: La colocación del personal no se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Tabla 13

Correlación de Spearman – Colocación del personal y Competitividad Laboral

		Colocación del personal		Competitividad Laboral	
Rho de Spearman	Colocación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,166	
		Sig. (bilateral)	.	,067	
		N	40	40	
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	,166	1,000	
		Sig. (bilateral)	,067	.	
		N	40	40	

La probabilidad es 0.067, superior al nivel de significancia 0.05, por lo que la prueba no es relevante. Entonces, se rechaza la hipótesis alterna; la colocación del personal no se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Hipótesis específica 3.

H₀: La recompensa del personal no se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

H₁: La recompensa del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Tabla 14

Correlación de Spearman – Recompensa del personal y Competitividad Laboral

			Recompensa del personal	Competitividad Laboral
Rho de Spearman	Recompensa del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,510
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	40	40
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	,000	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	40	40

La probabilidad es 0.002 inferior al nivel de significancia 0.05, la prueba es significativa. Entonces, se acepta la hipótesis alterna; la recompensa del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Existe una correspondencia significativa entre la Recompensa del personal y la Competitividad laboral, porque el valor de significancia bilateral es 0.002. Así mismo, el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.510 donde se comprueba la relación positiva considerable entre ambas categorías.

El valor de correlación Rho de Spearman supone que un incremento del 1% en la recompensa del personal generaría un aumento del 51% en la óptima competitividad laboral; y viceversa.

Hipótesis específica 4.

H₀: La El desarrollo del personal no se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

H₁: El desarrollo del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Tabla 15

Correlación de Spearman – Desarrollo del personal y Competitividad Laboral

			Desarrollo del personal	Competitividad Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,639
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	,639	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

La probabilidad es 0.001 inferior al nivel de significancia 0.05, la prueba es estadísticamente significativa. Entonces, se admite la hipótesis alterna; el desarrollo del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Existe una correspondencia significativa entre el Desarrollo del personal y la Competitividad laboral, pues que el valor de significancia bilateral es 0.001. Así mismo, el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.639 donde se evidencia una relación positiva considerable entre ambas categorías.

El valor de Rho de Spearman supone que un incremento del 1% en los procesos de desarrollo de personal generaría un aumento del 64% en la óptima competitividad laboral; y viceversa.

Hipótesis específica 5.

H₀: La retención del personal no se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

H₁: La retención del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Tabla 16

Correlación de Spearman – Retención del personal y Competitividad Laboral

		Retención del personal		Competitividad Laboral	
Rho de Spearman	Retención del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,056	
		Sig. (bilateral)	.	,077	
		N	40	40	
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	,056	1,000	
		Sig. (bilateral)	,877	.	
		N	40	40	

La probabilidad es 0.077, superior al nivel de significancia 0.05, por lo que la prueba no es significativa. Por ello, se rechaza la hipótesis alterna; vale decir que: La retención del personal no se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Hipótesis específica 6.

H₀: La supervisión del personal no se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

H₁: La supervisión del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Tabla 17

Correlación de Spearman – Supervisión del personal y Competitividad Laboral

		Supervisión del personal		Competitividad Laboral	
Rho de Spearman	Supervisión del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,094	
		Sig. (bilateral)	.	,096	
		N	40	40	
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	,094	1,000	
		Sig. (bilateral)	,096	.	
		N	40	40	

La probabilidad es 0.096, superior al nivel de significancia 0.05, por lo que la prueba no es significativa. Po ello, se rechaza la hipótesis alterna; vale decir que: supervisión del personal no se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco – 2022, los resultados demostraron que existe una correspondencia positiva entre las variables Gestión del talento humano y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, considerable entre ambas categorías, confirmada por medio del coeficiente Rho de Spearman (0.0.586) y una significancia de 0.000 por lo que presenta una relación menor a 0.05 se acepta la hipótesis de estudio, lo que indica una buena competitividad laboral y un correcto impacto en la productividad de los trabajadores.

Dicho resultado, al ser puesto en comparación con la investigación de Pumacajia (2019) sobre la correspondencia entre talento humano y desempeño laboral en los colaboradores que trabajan dentro de la empresa Master, respaldado con el análisis de Chi cuadrado, obteniendo un 11,716 explica la significancia y relación positiva entre dichas variables. Así mismo, Ponce (2015), demuestra la existencia de una correspondencia significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral, puesto que del 100% de personas encuestadas el 92% cumplen con las tareas asignadas.

Según el objetivo específico 1, determinar la relación entre la incorporación de personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco – 2022, se determinó la existencia de una correspondencia positiva considerable entre la incorporación de trabajadores y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, confirmada por medio del estadístico Rho de Spearman (0.0.612) una significancia de 0.000

Dicho resultado, al puesto en comparación con la investigación de Ponce (2015), muestra respecto al reclutamiento del personal y selección, concluye que el 90% de total de encuestados no ingreso a los puestos de trabajo por concursos; así mismo, el 73% que simboliza a los que indica que poseen experiencia y conocimientos tomar las funciones; entendiéndose que el proceso de selección cumplido con todas las normas establecidas por la organización.

En cuanto al Subsistema de Reclutamiento y Selección se concluye que, el 90% de la muestra encuestada no ingreso por concurso de merecimiento al ministerio, además en un 73% afirman tienen los conocimientos y experiencia necesaria para cumplir con sus funciones, dejando entendido que el proceso de selección que se realizó a ellos cumplió con todos los parámetros establecidos en la norma precedente.

Según el objetivo específico 2, determinar la relación entre la colocación del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco – 2022, se estableció que la colocación del personal no se relaciona con la competitividad laboral, confirmada por medio de una significancia bilateral de 0.067.

Dicho resultado, al ser comparado con la investigación de Ponce (2015), en su análisis de colocación de puestos, concluye que, de los encuestados el 73% indican que están aptos para tomar los cargos de trabajo, pero se tiene pocas posibilidades de ascenso laboral dentro de la organización el cual indica que no existe una buena colocación de las personas, pese a los esfuerzos que sean realizados.

Caso contrario, en el estudio Sigcha (2018), la empresa posee variedad de elegir entre todos los postulantes al empleo, ya que los dichos postulantes no cuentan con los conocimientos necesarios en temas que conciernen al funcionamiento de la empresa, esto impide el desarrollo persona de cada empleado, en consecuencia, impide el pleno desarrollo de la empresa.

Según el objetivo específico 3, establecer la correspondencia entre la recompensa del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco – 2022, Se estableció la existencia de una relación positiva considerable entre la recompensa del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, justificada por medio del coeficiente Rho de Spearman (0.510) y una significancia de 0.002.

De dicho resultado, al ser comparado con la tesis de Pérez (2019), existe una recompensa a los que dirigen la empresa, de esta manera existe en la organización un criterio de confianza entre los colaboradores y empleadores, además de potenciar los recursos humanos, mejorando la productividad y desempeño laboral.

Según el objetivo específico 4, determinar la relación entre el desarrollo del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco – 2022, se determinó la existencia de una relación positiva considerable entre desarrollo del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, justificada por medio del coeficiente Rho de Spearman (0.639) y una significancia de 0.001.

Dicho resultado, al ser comarado con la investigación de Flores & Torres (2015) sobre desarrollo del personal más del 50% de los encuestados señala que se sienten escuchados por parte de sus jefes, esto genera desarrollo y retención de talento humano.

Según el objetivo específico 5, determinar la relación entre la retención del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2022, se determinó que la retención del personal no se relaciona con la competitividad laboral, confirmada por medio de una significancia bilateral de 0.077.

Dicho resultado, al ser comparado con la tesis de Flores & Torres (2015), existe atracción por el ambiente laboral día a día, dentro de la organización, ocasionando desarrollo y retención de talento humano, ya que basar sus actividades clave, como mejoramiento del ambiente laboral.

Según el objetivo específico 6, determinar la relación entre la supervisión del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco – 2022, se estableció que la supervisión del personal no se relaciona con la competitividad laboral, confirmada por medio de una significancia bilateral de 0.096.

Dicha investigación, al ser comparado con la tesis de Chavéz (2019) indica que la relación posee un valor de 0.329 entre la Gestión del talento humano y la dimensión de Normalización de las competencias laborales hay una relación baja y a la vez una correlación baja, lo que indica una falta de supervisión hacia los trabajadores de la organización. Asi mismo, en la investigación de Sigcha (2018) la organización no propone estrategias de supervisión que contribuyan a la solución de los problemas que se presentan, asi mismo, 56 trabajadores muestran bajos resultados en la elección de alternativas que sean factibles para adecuado desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó la existencia de una correspondencia positiva entre las variables talento humano y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, considerable entre ambas categorías, confirmada por medio del coeficiente Rho de Spearman (0.0.586) y una significancia de 0.000.

Segunda. Se determinó la existencia de una correspondencia positiva considerable entre la incorporación de personal y la competitividad profesional en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, confirmada por medio del estadístico Rho de Spearman (0.0.612) una significancia de 0.000.

Tercera. Se estableció que la colocación del personal no se relaciona con la competitividad laboral, confirmada por medio de una significancia bilateral de 0.067.

Cuarta. Se estableció la existencia de una correspondencia positiva considerable entre la recompensa del personal y la competitividad profesional en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, admitida por medio del coeficiente Rho de Spearman (0.510) y una significancia de 0.002.

Quinta. Se determinó la existencia de una correspondencia positiva considerable entre desarrollo del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, admitida por medio del coeficiente Rho de Spearman (0.639) y una significancia de 0.001.

Sexta. Se determinó que la retención del personal no se relaciona con la competitividad laboral, confirmada por medio de una significancia bilateral de 0.077.

Sétima. Se estableció que la supervisión del personal no se relaciona con la competitividad laboral, confirmada por medio de una significancia bilateral de 0.096.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Para la relación entre talento humano y competitividad laboral, se recomienda que el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud continúe mejorando el ambiente laboral y mejorar las capacidades de los trabajadores, como lo son las áreas que implican las áreas administrativas de tesorería, abastecimiento y personal, con el fin de evidenciar, fortificar y mejorar las insuficiencias encontradas en cada área, en consecuencia, generar mayor productividad.

Segunda. Para la incorporación del personal y competitividad laboral, se recomienda que la Clínica Mac Salud posea un procedimiento de selección de personal con filtros que considere aspectos como tener un programa de recomendación de personal, facilitar el trámite para aplicar al puesto de trabajo, confiar en el poder de la entrevista ya que nos muestra un escaneo de las habilidades blandas, sapiencias, juicios y cualidades, consintiendo que los colaboradores se desplieguen en este contexto y fortifiquen sus capacidades administrativas; para tener al mejor candidato para el puesto de trabajo, de esta manera obtener productividad.

Tercera. Para la colocación del personal y competitividad laboral, se sugiere que la entidad tome en consideración las peculiaridades individuales de cada trabajador, las experiencias antes adquiridas del colaborador, los cursos de capacitación y tome en consideración elementos sobre la seguridad, confianza y empatía para la asignación de los cargos. Mediante entrevistas personales mida el nivel de satisfacción que tiene con el cargo al cual será nominado.

Cuarta. Para la relación recompensa del personal y competitividad laboral, se recomienda que la Clínica Mac Salud aplique un sistema de incentivo para motivar a sus trabajadores con el reconocimiento por su labor, por medio de premios o incentivos públicos mensuales, fechas de cumpleaños, y días festivos. Así mismo, el sistema de incentivos puede estar alineado a las metas de la organización o metas por equipo, de manera que puedan recibir un incentivo económico o boletos para disfrutar con amigos.

Quinta. Para la relación entre desarrollo del personal y competitividad laboral, se recomienda que la Clínica Mac Salud desarrolle talleres de capacitación y participación, por lo menos una vez al mes, en temas relacionados con la atención de personal, clima laboral y desarrollo personal; donde se pueda conocer cuáles son los objetivos que cada trabajador posee respecto a la empresa y sus objetivos personales.

Sexta. Para la retención del personal y competitividad laboral, se sugiere que la entidad desarrolle actividades de confraternización con la finalidad de mejorar el clima laboral, motivar al personal que labora, implementando incentivos en nuevos escenarios que les permitan relajarse e interactuar entre ellos e identificar las metas personales de cada trabajador.

Sétima. Para la supervisión del personal y competitividad laboral, se recomienda que la Clínica Mac Salud, además de monitorear y evaluar el rendimiento laboral de los colaboradores, haga uso de un nuevo sistema organizacional donde se valore el fortalecimiento de habilidades blandas e inteligencia emocional en el desenvolvimiento entre compañeros y clientes. Además, los directivos deben delegar las actividades a los trabajadores líderes de equipos, brindar información sobre la organización para propiciar plazas de recomendaciones para el desarrollo del capital humano y el de la institución.

REFERENCIAS

- Abril, M. C. (2018). *Diseño de procesos de Gestión del Talento Humano*. Universidad Técnica de Ambato.
- Alles, M. (2015). *Desarrollo del Talento Humano. Basado en competencias*. Granica.
- Céspedes, N., & Lavado, P. (2020). *Productividad en el Perú*. Universidad del Pacífico.
- Chavéz, D. K. (2019). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos del seguro integral de Salud en San Miguel - Lima*. Universidad Señor de Sipán.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill.
- Cuesta, A. (2016). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. ECOE Ediciones.
- Deloitte. (2018). *Gestión de RRHH en América Latina*. Deloitte Consulting.
- Flores, M. D., & Torres, L. S. (2015). *Gestión del talento humano y su impacto en la competitividad empresarial - caso de estudio unilever Andina Ecuador go to Market 2010 - 2013*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Gonzci, A. (2015). *Instrumentación de la educación basada en competencias*. Limusa.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de Investigación*. McGraw Hill.
- Irigoin, M., & Vargas, F. (2015). *Competencia laboral*. Organización Panamericana de la Salud.
- Jericó, P. (2008). *La Nueva Gestión del Talento. Construyendo compromisos*. Pearson Educación.
- López, E., & Chaparro, M. Y. (2016). Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. *Tabula Rasa*, 261-293.
- Mertens, L. (2015). *Competencia laboral: Sistemas, surgimientos y modelos*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Dialect*, 98-104.
- Mondy, W. (2016). *Administración de recursos humanos*. Person Educación.

- Organización Internacional del Trabajo. (28 de Diciembre de 2021). *Desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang-es/index.htm
- Pardo, C. E., & Porras, J. A. (2016). La gestión de talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. *Academia*, 167-183.
- Pérez. (2019). La competitividad del talento humano en el ambito empresarial. 46-58.
- Pino, R. (1982). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Ponce, B. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central-Quito*. Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Pumacajia, D. S. (2019). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Master con G.S.E.I.R.L. - Juliaca periodo 2017*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Rodríguez, C., Cano, M., & Arano, R. (2017). Gestión del conocimiento para el desarrollo de competencias laborales en el proceso productivo de las empresas. *I Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana*, 44-52.
- Sánchez, M., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Sigcha, M. L. (2018). *Modelo de gestión del talento humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Luigui Vldini de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato.
- Toledo , E. I. (2018). *Gestión del Talento Humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red*. Universidad César Vallejo.
- Umpire , J. (2015). *La gestión del talento humano en el área administrativa de la Universidad Andina del Cusco sede Larapa 2015*. Universidad Andina del Cusco.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. La Caracola Editores.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. ESPOCH.

- Vallejos, C. A., & García, A. J. (2021). *Gestión del Talento Humano*. Centrum PUCP.
- Vargas, F. (2015). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Cinterfor.
- Vargas, Z. R. (2015). La investigación aplicada: Una forma de conocer realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 155-165.
- Vera, R. (2018). *El talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial en la municipalidad provincial de Huaura, 2016*. Universidad Nacional José Faustino.
- Wright, P., & McMahan, G. (2015). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 295-320.

ANEXOS

Matriz de Consistencia.

Tabla 18

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO E INSTRUMENTOS
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1:	Tipo: Aplicada.
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.	La gestión del talento humano se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.	Gestión del Talento Humano. Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación de personal. ▪ Colocación del personal. ▪ Recompensa del personal. ▪ Desarrollo del personal. ▪ Retención del personal. ▪ Supervisión del personal. 	Diseño: No experimental – transversal. Población: 40 trabajadores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud. Muestra: 40 trabajadores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2:	Muestreo: Censal.
¿Cuál es la relación entre la incorporación de personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021?	Determinar la relación entre la incorporación de personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.	La incorporación de personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.	Competitividad Laboral. Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aptitudes técnicas. ▪ Actitudes humanas. ▪ Actitudes conceptuales. 	Unidad de análisis: Trabajadores del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.
¿Cuál es la relación entre la colocación del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021?	Determinar la relación entre la colocación del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.	La colocación del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.		Técnica: Encuesta.
¿Cuál es la relación entre la recompensa del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la	Determinar la relación entre la recompensa del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa	La recompensa del personal se relaciona		Instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert.

Clínica Mac Salud, Cusco - 2021?	de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.	con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.
¿Cuál es la relación el desarrollo del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021?	Determinar la relación entre el desarrollo del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.	El desarrollo del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.
¿Cuál es la relación entre la retención del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021?	Determinar la relación entre la retención del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.	La retención del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.
¿Cuál es la relación entre la supervisión del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021?	Determinar la relación entre la supervisión del personal y la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.	La supervisión del personal se relaciona con la competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco - 2021.

Matriz de Operacionalización.

Tabla 19

Matriz de operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	La gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (Chiavenato, 2015, pág. 9)	Según Chiavenato (2015), la gestión del talento humano cuenta con los siguientes procesos: Integrar personas, organizar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener personas y auditar a las personas.	Incorporación del personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reclutamiento de personal. ▪ Selección de personal. 	Ordinal
			Colocación del personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación de las personas. ▪ Modelado del trabajo. ▪ Evaluación del desempeño. 	Ordinal
			Recompensa del personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remuneración. ▪ Programas de incentivos. ▪ Prestaciones y servicios. 	Ordinal
			Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación del personal. ▪ Desarrollo de las personas y las organizaciones. 	Ordinal
			Retención del personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones con los empleados. ▪ Higiene, seguridad y calidad de vida. 	Ordinal
			Supervisión del personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Base de datos y sistemas de información de recursos humanos. ▪ Sistema de información de recursos humanos 	Ordinal

Tabla 20

Matriz de operacionalización de la variable Competitividad Laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
COMPETITIVIDAD LABORAL	La competitividad laboral es la enumeración de un conjunto de atributos de la persona, que no se limitan al conocimiento, sino que incluyen las habilidades, actitudes, comunicación y personalidad. Definen la formación de manera integral, reflejando las diferentes dimensiones que representa el acto de trabajar y no se limita al conocimiento únicamente. (Robbins & Judge, 2016, pág. 7)	Según Robbins (2016, pág. 8), la competitividad laboral se alcanza por medio de tres actitudes: técnicas, humanas y conceptuales.	Aptitudes técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento. ▪ Experiencia. 	Ordinal
			Aptitudes humanas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo. ▪ Comunicación. ▪ Motivación. ▪ Disciplina. ▪ Flexibilidad. 	Ordinal
			Aptitudes conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procesamiento de información. ▪ Solución de conflictos. ▪ Toma de decisiones. 	Ordinal

Matriz de Instrumento.

Tabla 21

Matriz de instrumento de la variable Gestión del Talento Humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento escala de medición	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Incorporación del personal	▪ Reclutamiento de personal.	1. La Clínica Mac Salud realiza un buen proceso de búsqueda de candidatos para el Área Administrativa.	Encuesta Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	
			2. La Clínica Mac Salud realiza una adecuada selección para llenar los puestos vacantes.		
		▪ Selección de personal.	3. La Clínica Mac Salud escoge al mejor candidato para los puestos vacantes.		
			4. Le parecieron buenos los criterios de selección del personal de la Clínica Mac Salud.		
	Colocación del personal	▪ Orientación de las personas.	5. La Clínica Mac Salud asigna al Área Administrativa un personal preparado para esta área.		
			6. La Clínica Mac Salud orienta al personal adecuadamente acerca del rol que deberán cumplir en el Área Administrativa.		
		▪ Modelado del trabajo.	7. La Clínica Mac Salud posee un buen diseño organizacional.		
			8. La Clínica Mac Salud realiza una buena distribución de las tareas del personal del Área Administrativa.		
			▪ Evaluación del desempeño.		9. La Clínica Mac Salud realiza un seguimiento al desenvolvimiento del personal del Área Administrativa.
					10. La Clínica Mac Salud verifica el cumplimiento de objetivos por parte del personal del Área Administrativa.
	Recompensa del personal	▪ Remuneración.	11. La remuneración que ofrece el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud le permite tener una adecuada calidad de vida.		
			12. La remuneración que recibe en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud compensa las labores que realiza a diario.		
		▪ Programas de incentivos.	13. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud recompensa el esfuerzo extraordinario del personal.		
			14. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud brinda incentivos por el buen desempeño del personal.		

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prestaciones y servicios. 	15. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud brinda prestaciones y servicios al personal (beneficios como seguros, vales de consumo, etc).
Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación del personal. 	16. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud realiza permanentemente capacitaciones al personal. 17. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud promueve la realización de cursos de especialización para el personal.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de las personas y las organizaciones. 	18. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud fomenta un ambiente laboral de valores. 19. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud facilita el trabajo en equipo.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones con los empleados. 	20. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud se preocupa por la situación personal de su personal. 21. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud resuelve correctamente los problemas entre el personal.
Retención del personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Higiene, seguridad y calidad de vida. 	22. La organización promueve normas que busquen proteger la integridad física de su personal. 23. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud promueve procedimientos que busquen proteger la integridad mental de su personal. 24. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud promueve actividades que busquen elevar la calidad de vida de su personal.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Base de datos y sistemas de información de recursos humanos. 	25. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud posee una base de datos amplia de su personal.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema de información de recursos humanos 	26. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud posee un sistema de información al cual puede acceder el personal. 27. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud posee un sistema de información bueno y de calidad.

Tabla 22

Matriz de instrumento de la variable Competitividad laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento escala de medición
COMPETITIVIDAD LABORAL	Aptitudes técnicas	▪ Conocimiento.	1. Usted se capacita respecto a la profesión que desempeña actualmente en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.	Encuesta Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
			2. Usted desempeña su trabajo de acuerdo a las funciones que indica el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la institución.	
	▪ Experiencia.	3. Con qué frecuencia usted ha desempeñado funciones similares a las que viene realizando en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.		
		4. Usted desempeña sus funciones en colaboración con sus compañeros de trabajo.		
	Aptitudes humanas	▪ Trabajo en equipo.	5. Ante una situación conflictiva, usted recurre al apoyo de sus compañeros de trabajo.	
			6. Posee una comunicación empática con los pacientes y clientes que acuden al Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.	
		▪ Comunicación.	7. Existe una comunicación abierta y amable con sus compañeros de trabajo.	
			8. Usted alienta a sus compañeros de trabajo frente a las actividades diarias que deben desarrollar en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.	
		▪ Motivación.	9. Usted cumple puntualmente con sus funciones en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.	
		▪ Disciplina.	10. Usted se adapta a los cambios en los procesos de atención de pacientes y clientes en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.	
	Aptitudes conceptuales	▪ Procesamiento de información.	11. Usted identifica con facilidad los requerimientos de los pacientes y clientes que acuden al Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.	
			12. Usted retiene fácilmente la información que le es solicitada por sus superiores.	

-
- | | |
|---------------------------|--|
| ▪ Solución de conflictos. | 13. Usted aplica habilidades comunicativas para solucionar conflictos entre pacientes y clientes en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud. |
| | 14. Usted considera que sus compañeros de trabajo están dispuestos a dejar de lado sus diferencias para brindar un buen servicio a los pacientes y demás clientes. |
| <hr/> | |
| ▪ Toma de decisiones. | 15. Usted realiza acciones rápidas ante una situación problemática. |
| | 16. Usted toma la iniciativa para la solución de conflictos internos del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud. |
-

Instrumento de Recolección de Datos.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CUESTIONARIO

APLICADO A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA CLÍNICA MAC SALUD

Estimado personal de la Clínica Mac Salud; el presente instrumento tiene por finalidad conocer su apreciación respecto a la Gestión del Talento Humano y la Competitividad Laboral. Se trata de un estudio con fines académicos; por tanto, se le solicita valorar según su percepción cada uno de los ítems y dimensiones, marcando con un aspa (X) en la casilla correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala de valoración:

ESCALA	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
Siempre	Estándar alto, se ha logrado un funcionamiento o resultado de calidad.	5
Casi siempre	Buen resultado, se ha logrado lo esperado, aunque no haya llegado a niveles de excelencia.	4
A veces	Resultado medio, el elemento medido ha alcanzado un nivel que puede ser considerado en proceso o aceptable.	3
Casi nunca	Resultado bajo, puede significar que el elemento está en una fase inicial o de implementación o no ha logrado alcanzar un estándar aceptable.	2
Nunca	No hay resultado alguno, ausencia de logro.	1

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETITIVIDAD LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA CLÍNICA MAC SALUD, CUSCO - 2022"					
ÍTEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
Incorporación del personal.					
1. La Clínica Mac Salud realiza un buen proceso de búsqueda de candidatos para el Área Administrativa.					
2. La Clínica Mac Salud realiza una adecuada selección para llenar los puestos vacantes.					
3. La Clínica Mac Salud escoge al mejor candidato para los puestos vacantes.					
4. Le parecieron buenos los criterios de selección del personal de la Clínica Mac Salud.					
Colocación del personal.					
5. La Clínica Mac Salud asigna al Área Administrativa un personal preparado para esta área.					
6. La Clínica Mac Salud orienta al personal adecuadamente acerca del rol que deberán cumplir en el Área Administrativa.					

7. La Clínica Mac Salud posee un buen diseño organizacional.					
8. La Clínica Mac Salud realiza una buena distribución de las tareas del personal del Área Administrativa.					
9. La Clínica Mac Salud realiza un seguimiento al desenvolvimiento del personal del Área Administrativa.					
10. La Clínica Mac Salud verifica el cumplimiento de objetivos por parte del personal del Área Administrativa.					
Recompensa del personal.					
11. La remuneración que ofrece el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud le permite tener una adecuada calidad de vida.					
12. La remuneración que recibe en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud compensa las labores que realiza a diario.					
13. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud recompensa el esfuerzo extraordinario del personal.					
14. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud brinda incentivos por el buen desempeño del personal.					
15. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud brinda prestaciones y servicios al personal (beneficios como seguros, vales de consumo, etc.					
Desarrollo del personal.					
16. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud realiza permanentemente capacitaciones al personal.					
17. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud promueve la realización de cursos de especialización para el personal.					
18. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud fomenta un ambiente laboral de valores.					
19. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud facilita el trabajo en equipo.					
Retención del personal.					
20. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud se preocupa por la situación personal de su personal.					
21. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud resuelve correctamente los problemas entre el personal.					
22. La organización promueve normas que busquen proteger la integridad física de su personal.					
23. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud promueve procedimientos que busquen proteger la integridad mental de su personal.					
24. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud promueve actividades que busquen elevar la calidad de vida de su personal.					
Supervisión del personal.					
25. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud posee una base de datos amplia de su personal.					
26. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud posee un sistema de información al cual puede acceder el personal.					

27. El Área Administrativa de la Clínica Mac Salud posee un sistema de información bueno y de calidad.					
COMPETITIVIDAD LABORAL					
Aptitudes técnicas.					
28. Usted se capacita respecto a la profesión que desempeña actualmente en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.					
29. Usted desempeña su trabajo de acuerdo a las funciones que indica el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la institución.					
30. Con qué frecuencia usted ha desempeñado funciones similares a las que viene realizando en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.					
Aptitudes humanas.					
31. Usted desempeña sus funciones en colaboración con sus compañeros de trabajo.					
32. Ante una situación conflictiva, usted recurre al apoyo de sus compañeros de trabajo.					
33. Posee una comunicación empática con los pacientes y clientes que acuden al Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.					
34. Existe una comunicación abierta y amable con sus compañeros de trabajo.					
35. Usted alienta a sus compañeros de trabajo frente a las actividades diarias que deben desarrollar en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.					
36. Usted cumple puntualmente con sus funciones en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.					
37. Usted se adapta a los cambios en los procesos de atención de pacientes y clientes en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.					
Aptitudes conceptuales.					
38. Usted identifica con facilidad los requerimientos de los pacientes y clientes que acuden al Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.					
39. Usted retiene fácilmente la información que le es solicitada por sus superiores.					
40. Usted aplica habilidades comunicativas para solucionar conflictos entre pacientes y clientes en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud.					
41. Usted considera que sus compañeros de trabajo están dispuestos a dejar de lado sus diferencias para brindar un buen servicio a los pacientes y demás clientes.					
42. Usted realiza acciones rápidas ante una situación problemática.					
43. Usted toma la iniciativa para la solución de conflictos internos del Área Administrativa de la Clínica Mac Salud					

Resultados de la Confiabilidad Prueba Piloto

Tabla 23

Estadística de fiabilidad global

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	43

Se observa que el Alfa de Cronbach global tiene un valor de 0.880; por lo tanto, el instrumento posee una fuerte confiabilidad para el proceso de la información.

Tabla 24

Estadística de fiabilidad: Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	27

Se observa que el Alfa de Cronbach para la variable Gestión del Talento Humano tiene un valor de 0.923; por lo tanto, el instrumento posee una alta confiabilidad para el proceso de la información.

Tabla 25

Estadística de fiabilidad: Competitividad Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	16

Se observa que el Alfa de Cronbach para la variable Competitividad Laboral tiene un valor de 0.915; por lo tanto, el instrumento posee una alta confiabilidad para el proceso de la información.

Coeficiente de Correlación por Rango de Spearman

Mondragón (2014), menciona que el coeficiente Rho de Spearman es un valor asociativo lineal que toma las cifras de orden, rango, de los grupos de sujeto y se encarga de hacer la comparación de rangos.

Tabla 26

Coeficiente de Correlación por Rango de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tomado de Mondragón (2014).

Base de Datos.

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																	
15 : D9V2 3 Visible: 65 de 65 variables																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15		
1	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces		
2	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca		
3	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi	
4	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca		
5	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi						
6	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca		
7	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca		
8	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi					
9	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca		
10	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces		
11	Nunca	A veces	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca						
12	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca		
13	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre		
14	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca		
15	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	
16	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi
17	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca		
18	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Siempre	A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Casi	
19	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi	
20	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca		
21	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces		
22	Casi nunca	A veces	Nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi	
23	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca		

Vista de datos Vista de variables