



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión del talento humano y selección de personal en
trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Laura Cruz, Samuel Inocencio (ORCID: 0000-0001-8987-8802)

ASESOR:

Mg. Gonzales Matos, Marcelo Dante (ORCID: 0000-0003-4365-5990)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi amada esposa, porque sin tu ayuda providencial no hubiera sido posible ni iniciar el postgrado, eres la fuerza que me motiva. la ilusión de cada día de mi vida, gracias porque tu presencia es una bendición para mi vida.

Agradecimiento

Al epílogo de esta etapa, mi deseo es extender mi más sincero agradecimiento, a quienes fueron participes en el proceso del desarrollo y conclusión de esta meta. Mención especial para Dios y mi amada esposa.

Agradezco también a la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, a cada uno de mis docentes por volcar sus conocimientos para que pueda seguir creciendo profesionalmente, sus enseñanzas son pilares en mi vida profesional.

Infinitas gracias a todos.

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE GRÁFICOS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1 Validez del instrumento	15
Tabla 2 Análisis de fiabilidad de la muestra	16
Tabla 3 ¿Su empresa define y diseña los perfiles de los puestos de trabajo claramente?	18
Tabla 4 ¿Su empresa define claramente las tareas o funciones específicas que debe realizar?	19
Tabla 5 ¿Su empresa cuenta con las formas o métodos para evaluar su desempeño laboral?	20
Tabla 6 ¿Considera que su remuneración es adecuada en relación con lo que se oferta en el mercado laboral?.....	21
Tabla 7 ¿Considera que los beneficios laborales (CTS, gratificación, etc.) que le ofrece la Clínica son adecuados?	22
Tabla 8 ¿La clínica otorga incentivos laborales (Bonos, feedback, remuneración no económica) para motivarlo a hacer mejor su trabajo?	23
Tabla 9 ¿La capacitación es prioridad para la clínica para contar con personal actualizado?.....	24
Tabla 10 ¿El plan de capacitación de la clínica ayuda a desarrollar las competencias de los trabajadores?.....	25
Tabla 11 ¿La clínica tiene experiencia en contratar personal según perfil de puesto?.....	26
Tabla 12 ¿La clínica evalúa las competencias del candidato según perfil del puesto?.....	27
Tabla 13 ¿La clínica indaga con los contactos de referencia que refiere el candidato?	28
Tabla 14 ¿La clínica evalúa el tipo de personalidad del candidato?	29
Tabla 15 ¿La clínica evalúa la capacidad de manejo de conflictos del candidato?	30
Tabla 16 ¿La clínica indaga sobre las habilidades del candidato?	31
Tabla 17 ¿La clínica realiza la entrevista usando la comunicación efectiva (capacidad de escuchar y comprender el todo sobre la información y datos que se reciben)?	32
Tabla 18 ¿La clínica indaga sobre la experiencia laboral del candidato?	33

Tabla 19 Análisis de gestión del talento y selección de personal	34
Tabla 20 Análisis de gestión del talento y perfil de puesto	35
Tabla 21 Análisis de gestión del talento y evaluación	36
Tabla 22 Análisis de gestión del talento y entrevista	37
Tabla 23 Análisis de normalidad	38
Tabla 24 Coeficiente de Rho Spearman.....	39
Tabla 25 Análisis de correlación entre gestión de talento humano y selección personal	40
Tabla 26 Análisis de correlación entre gestión de talento humano y perfil de puesto	41
Tabla 27 Análisis de correlación entre gestión de talento humano y evaluación ..	42
Tabla 28 Análisis de correlación entre gestión de talento humano y entrevista	43

Índice gráficos

Gráfico 1 ¿Su empresa define y diseña los perfiles de los puestos de trabajo claramente?	18
Gráfico 2 ¿Su empresa define claramente las tareas o funciones específicas que debe realizar?	19
Gráfico 3 ¿Su empresa cuenta con las formas o métodos para evaluar su desempeño laboral?.....	20
Gráfico 4 ¿Considera que su remuneración es adecuada en relación con lo que se oferta en el mercado laboral?.....	21
Gráfico 5 ¿Considera que los beneficios laborales (CTS, gratificación, etc.) que le ofrece la Clínica son adecuados?	22
Gráfico 6 ¿La clínica otorga incentivos laborales (Bonos, feedback, remuneración no económica) para motivarlo a hacer mejor su trabajo?	23
Gráfico 7 ¿La capacitación es prioridad para la clínica para contar con personal actualizado?.....	24
Gráfico 8 ¿El plan de capacitación de la clínica ayuda a desarrollar las competencias de los trabajadores?.....	25
Gráfico 9 ¿La clínica tiene experiencia en contratar personal según perfil de puesto?.....	26
Gráfico 10 ¿La clínica evalúa las competencias del candidato según perfil del puesto?.....	27
Gráfico 11 ¿La clínica indaga con los contactos de referencia que refiere el candidato?	28
Gráfico 12 ¿La clínica evalúa el tipo de personalidad del candidato?	29
Gráfico 13 ¿La clínica evalúa la capacidad de manejo de conflictos del candidato?	30
Gráfico 14 ¿La clínica indaga sobre las habilidades del candidato?.....	31
Gráfico 15 ¿La clínica realiza la entrevista usando la comunicación efectiva (capacidad de escuchar y comprender el todo sobre la información y datos que se reciben)?.....	32
Gráfico 16 ¿La clínica indaga sobre la experiencia laboral del candidato?.....	33

Gráfico 17 Gestión del talento y selección de personal	34
Gráfico 18 Gestión del talento y perfil del puesto	35
Gráfico 19 Gestión del talento y evaluación	36
Gráfico 20 Gestión del talento y entrevista.....	37

Resumen

Se tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la selección de personal en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021. Centrada dentro de la metodología de tipo básica, nivel correlacional de diseño no experimental-trasversal. Lo llegaron a conformar 49 administradores de ambos sexos, se empleó el muestro no probabilístico por conveniencia, se obtuvo un total de 40 administradores que conforman la muestra representativa de la población a estudio. Para la recolección de datos se llegó a emplear el cuestionario de gestión de talento humano y el cuestionario de selección personal. Los resultados indica que la Clina Americana de Juliaca, demuestra ciertos procedimientos de evaluación, que permite desarrollar y desplegar recursos humanos en diversas áreas de trabajo, con un ojo atento a los recursos que pueden ser fundamentales para generar buena elección para el puesto del trabajo, además, se comprobó que existe relación significativa entre la gestión de talento humano y selección personal en trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca 2021, esto indica cuando se pone mucho énfasis en la gestión de talento humano, de manera significativa mejora la elección de personal adecuado al perfil del puesto de trabajo,

Palabras clave: Gestión de talento humano, selección personal, recursos humanos

Abstract

The general objective was to determine the relationship between the management of human talent and the selection of personnel in administrative workers of the American Clinic of Juliaca 2021. Focused within the basic type methodology, correlational level of non-experimental-transversal design. It was made up of 49 administrators of both sexes, the non-probabilistic sampling was used for convenience, a total of 40 administrators were obtained that make up the representative sample of the study population. For data collection, the human talent management questionnaire and the personal selection questionnaire were used. The results indicate that the Clinic America de Juliaca, demonstrates certain evaluation procedures, which allows the development and deployment of human resources in various work areas, with an attentive eye to the resources that may be essential to generate good choice for the job position, In addition, it was found that there is a significant relationship between the management of human talent and personal selection in administrative workers of the American clinic in Juliaca 2021, this indicates when much emphasis is placed on the management of human talent, significantly improves the choice of a suitable personnel for the job to which you are applying.

Keywords: Human talent management, personal selection, human resources

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en el ámbito internacional, las empresas no estuvieron preparados para afrontar un escenario de crisis generada por la pandemia del COVID 19, en este tipo de situaciones se requiere actuar de un líder que demuestre una capacidad de reacción, enfrentando la indecisión y lo impensado (Campaña et al., 2020).

Las empresas competitivas buscan adaptarse a las innovaciones en muchos campos para sobrevivir y mantener su desarrollo, a través de gestión del talento, que paulatinamente ha ido cobrando importancia en últimos años, se puede utilizar para encontrar talentos a través de planificación de carrera, desarrollo de carrera y capacitación, lo cual permitirá la dirección y asegurar la continuidad de la empresa a mediano y largo plazo (Alvarado et al., 2020).

Por lo tanto, la gestión del talento ofrece oportunidades para aumentar el valor añadido creado por los empleados por mejorar la productividad de la fuerza laboral (Vallejo, 2016). La resolución de tipo técnico y económico debían sumarse las que involucran a las personas, de esta forma la gestión del talento humano se torna en ocasión importante para aventajar la crisis y buscar estar fortalecido (Calderón, 2020). Las entidades del siglo XXI toman importancia al recurso humano para que la empresa crezca y logre consolidarse en el mercado, considerando que la crisis generada por la pandemia hizo evidente la aparición de diversos factores que vienen afectando a las personas, tales como los trastornos psicológicos, incertidumbre, estrés, ansiedad y la ausencia del contacto con la sociedad, lo que mengua la armonía emocional de los empleados.

En nuestro mundo en desarrollo, las organizaciones tienen que elegir a su personal bajo diferentes condiciones complicadas y el ambiente cambiante, esto hace que los gerentes se comprometan con la importancia de elegir el personal adecuado a las diferentes situaciones (Aksakal et al., 2013).

Sin embargo, las competencias de las organizaciones se convierten en la competencia que están en decadencia por diferentes factores socio-ambientales, así como lo indica, Louffat (2021) el 89.0% de los profesionales en algún instante dentro del entorno laboral llegaron a sufrir estrés laboral o el Síndrome de Burnout, por la carga laboral o la presión de los superiores y habituarse al trabajo remoto en contextos de pandemia; tales situaciones afecta de manera significativa en los

procesos de selección e incorporación de nuevos talentos con los perfiles y competencias requeridos para cada puesto de trabajo, con el objetivo que los nuevos trabajadores aporten eficientemente en la empresa con su experiencia y conocimiento, y logren contribuir a las organizaciones y estas deben utilizar sus recursos de forma racional para lograr competitividad.

El recurso humano, de hecho, es muy difícil de controlar, pero proporciona un alto valor agregado una vez que se utiliza de manera eficiente, por lo tanto, la orientación de cada empleado es una labor y un proceso intensivo para buscar el desarrollo de la institución y a nivel personal de cada trabajador (Chiavenato, 2002).

Por su parte, Sanabria (2015) considera que el trabajo correcto es llegar a identificar al empleado más apropiado para una determinada tarea y esa decisión suele tomar forma dependiendo de la visión de los ejecutivos, porque el candidato ayuda a los ejecutivos a tomar mejores decisiones, de lo contrario, la decisión de promoción no es fácil de alcanzar en poco tiempo, sino requiere de seguimiento de cerca de la carrera de cada empleado para poder evaluar y sacar a relucir el potencial y el rendimiento.

Entonces, el resultado del talento humano para empresa dependerá de la calidad de la empresa en la base de su formación de sus colaboradores, puesto que en la actualidad el incremento de las empresas en los últimos siglos es considerable, en donde, el 17.0% de los puestos laborales requieren de trabajadores que demuestren destrezas a nivel cognitivo e intelectual (Michaels 2002).

Por lo tanto, las gestiones a nivel del talento humano esta evocada en buscar una forma distinta de gestionar el trabajo de los empleados, y este exige una alta capacidad de adaptarse y la firme intención de buscar el bienestar de los trabajadores, y este no debe limitarse al momento de atender sobre las nuevas necesidades de cara a la realización de trabajo, por el vínculo que sostiene entre la entidad y sus trabajadores, asegurando que la identidad de la empresa, busca reducir la incertidumbre y el estrés generados por la coyuntura actual (Castro y Delgado, 2020). Además, de asimilar la convivencia con la crisis que genera la pandemia, también que, en esta etapa panosa, la gestión del talento humano de las instituciones deberá tornarse más humanas que antes (Ocampo, 2020).

El problema general de la investigación es: ¿De qué manera la Gestión del Talento humano se relaciona con la selección de personal en trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca 2021?, Asimismo, los problemas específicos son los siguientes: ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el perfil del puesto en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca?, ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca?, ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca?.

En efecto, a nivel práctico la investigación se justifica en conocer la incidencia de la Gestión del talento humano en la clínica americana de Juliaca en la selección del personal administrativo, ello, permitirá a la alta dirección de la Clínica americana de Juliaca, tomar decisiones institucionales a fin de cumplir metas u objetivos de la institución, y sobre los servicios que oferta la empresa a sus clientes internos y externos, mejorando la gestión del talento humano, aplicando las teorías de gestión del talento humano que permitirá medir la gestión del talento humano en la entidad, y a nivel metodológico, con la aplicación de procedimientos e instrumentos para la compilación de datos que serán el sustento de la presente investigación.

El objetivo general planteado es: Determinar la relación entre la Gestión del Talento humano y la selección de personal en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca. Así mismo los objetivos específicos son los siguientes: a) Establecer la relación que existe la gestión del talento humano y el perfil del puesto en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca; b) Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca; c) Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca.

Finalmente, se planteó la siguiente hipótesis: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la selección de personal en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes nacionales se llegó a considerar los siguientes estudios, Oscco (2015) ejecutó un estudio titulado; “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac, 2014”, se halló que un factor relevante desarrollar el apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo que permitirá surgir líderes en las diferentes áreas laborales, además, las diferentes gestiones en las áreas de los recursos humanos promueve un rendimiento a nivel laboral, asimismo, planificar el área de gestión de recursos humanos mantiene correlación directa y débil con el desempeño laboral de los trabajadores. Al mismo tiempo, las integraciones con los recursos mantienen relación directa con el desempeño laboral.

Inca (2015) en su trabajo investigativo sobre: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, Universidad Nacional José María Arguedas, Perú, Andahuaylas, del cual mencionaremos las siguientes conclusiones: identifico asociación directa entre el talento humano y desempeño laboral, evidenciando de esta forma contar con los beneficios a nivel de recursos humanos, que este se ve reflejado en el desarrollo o en el comportamiento a nivel laboral, además, la selección personal mantiene correlación directa y significativa en la calidad del trabajo y el trabajo realizado de forma grupal o en equipo.

Asencios (2017) realizó un trabajo investigativo de título: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital nacional Hipólito Únanse, Lima-2016”, cuyas conclusiones son: que tanto la gestión del talento humano, la admisión del personal, las capacidades y la compensación del personal tuvieron una conexión positiva moderada en cada uno de los puntos.

Nolberto (2017) realizó un estudio sobre: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017”, mantiene como propósito en conocer la asociación entre las variables mencionadas, para lo cual se aplicó una encuesta a 145 funcionarios de la municipalidad, Sus hallazgos mencionaremos que la gestión de personas como el reclutamiento y la selección, mantiene una la planificación de la fuerza laboral, y dentro de ello la motivación es un medio que mejora el rendimiento en general, además, se comprobó que existe correlación directa y significativa entre talento humano y el desempeño a nivel

laboral de los trabajadores, probando de esta forma que en la empresa se gestiona adecuadamente el talento humano.

Además, Valentín (2017) en su trabajo de tesis “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur” cuyo propósito esencial es establecer la manera influye la gestión de talento humano en el desempeño laboral, fue de tipo no experimental transversal explicativo, al ser un estudio que se desarrolla sin llegar a manipular sobre las premeditadas de las variables, siendo observadas en su medio habitual, para luego describir, analizar y precisar la incidencia entorno a las variables en cuestión. Para realizar el estudio se consideró al personal administrativo y asistencial de la red de salud Huaylas sur, siendo un total de 161 trabajadores, los mismos que participaron de una encuesta, utilizándose tablas de contingencia, grafico de barras, estadística, para el análisis de las informaciones recopiladas. Con los resultados de las pruebas estadísticas se llega a la conclusión que la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la red de salud, es muy significativamente.

Sin embargo, dentro de los estudios internacionales se llegó a considerar los siguientes estudios, Rodríguez y Santofimio (2016) realizaron un trabajo investigativo sobre: “Los modelos de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”. con el objetivo de mejorar el clima organizacional en la institución. Se resalta el uso del enfoque cuantitativo, concluye que se implementó con éxito el modelo de gestión estratégica del talento humano en grupos de personal administrativo y docentes, siendo los mismos trabajadores de las áreas referidas dan referencias de la buena aplicación de los estudios, y talleres bien aplicados, al mismo tiempo refieren que son palpables los beneficios de la forma en que interactuó el administrador en las dinámicas desarrolladas, creando espacios placenteros que fueron de mucho beneficio para los grupos con los que se trabajó.

Betancourt (2016) quien llegó a ejecutar un estudio de título, “Trabajo en equipo como un medio de desarrollo del talento humano en las áreas de servicios generales de la Pucese”, en el que se aprecia entre sus principales hallazgos: el estudio desde el punto de vista del talento humano del trabajo en equipo del personal de la empresa. Se empleó como instrumento del estudio una encuesta,

del cual se pudo obtener resultados, de los cuales se concluye que: el trabajo en equipo es muy relevante y ayuda a consolidar el clima laboral, al mismo tiempo fortalece la realización de los trabajos cotidianos de los trabajadores, siendo estos más eficientes y eficaces, lográndose los objetivos de la empresa, y manteniendo una relación óptima entre la empresa y los trabajadores.

Guaigua (2016) en la investigación titulado: “Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED, en Guajalo Cantón Quito en el período 2015 - 2016.” El autor resalta el desarrollo de un modelo de gestión del talento humano con la finalidad de incrementar el rendimiento laboral de la empresa INGEMED S.A. ubicada en Guajalo cantón Quito en el periodo 2015-2016, se aplicaron métodos y herramientas con el propósito de conseguir recolectar datos suficientes de la posición actual de la empresa. Concluyéndose que la empresa INGEMED S.A se encuentra resuelta a crear el área de gestión del talento humano; también busca originar mayor competencia del personal fundamentándose en la diversidad de procesos, favoreciendo la capacitación, reclutamiento y selección idónea del personal, y la incorporación del personal nuevo de acuerdo a perfiles y competencias.

Murillo (2015) realizó un estudio sobre: “los sistemas de reclutamiento y selección personal para los Supermercados Mercamax del Cantón los bancos de Pichincha-Ecuador”. Se evidenció desconocimiento sobre los diferentes procesos de la manera de reclutamiento y la forma de selección personal, desencadenando la incorporación de personal sin los perfiles y competencias requeridos por la empresa, generando limitaciones para que la institución alcance sus objetivos. La empresa no cuenta con plan definido para incorporar personal, tornándose este en un proceso engorroso y nada transparente. No se cuenta con una descripción de puestos claramente definidos, lo que conlleva a que la empresa incorpora personal que no tiene competencias para la correcta ejecución de sus funciones en el área. La mala praxis en el reclutamiento y selección de personal le genera costes tanto en tiempo como en recursos económicos, en este lapso la empresa disminuye su productividad ya que la empresa no opera a su máximo nivel. La ausencia de procesos de inducción y capacitación de los trabajadores trae como consecuencia deficiencias en el desarrollo del trabajo, la carencia de un área de reclutamiento y selección de personal refleja ausencia de procesos.

Flores et al. (2017) realizaron un estudio sobre la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madrid, los resultados conseguidos demuestran que la calidad de los trabajadores repercute de manera significativa en el bienestar de los empleados frente al desempeño de su labor; entendiéndose que el desempeño laboral se vinculan con un trabajo de calidad, y eso incide con el liderazgo, por lo cual es necesario diseñar un procedimientos de evoluciones que permitan mejorar el servicio o desarrollo en los trabajadores, y de esta forma conocer con datos reales sobre la forma de actuar frente al trabajo, por lo tanto, se concluye que los procedimientos de la forma de llegar a reclutar o la selección a nivel personal, no cubre las necesidades de la empresa en cuanto al perfil de puesto, ya que se evidencio que existe un grado de ineficiencia en el cumplimiento de sus funciones del personal administrativo, y esto puede atribuirse también al incumplimiento del reglamento interno.

Chiavenato (2009) considera que la gestión de talento humano es uno de los métodos que vincula directamente al empleado con la cadena de valor, pero está establecida a través de un conjunto de métodos políticos que son necesarios para direccionar ciertos cargos gerenciales relacionadas a los recursos, seleccionados a través del reclutamiento de las personas para llegar a desempeñar cargos que se requiera, para ello pasa por un aserie de evaluaciones de acuerdo al perfil del área.

Escobar (2013) describe que la gestión del talento humano es la capacidad de comprender e implementar algo competente y que ello presenta varias particularidades según al puesto que requiere, por ende, el talento puede existir en diferentes niveles de una organización, pero esto no es algo que la mayoría de los individuos dentro de una organización son necesariamente conscientes, es por eso que se requiere la competitividad, para que la persona ejerza el cargo y contribuya suficientemente en el desempeño actual y futuro de la organización.

La gestión es un medio que permite la relación entre los empleados y la organización, que permite trasformaciones de grandes escalas como en el ámbito social, cultural, económica y en el sector empresarial, mostrando una complejidad de procedimientos establecidos para el bienestar de las organizaciones que deben practicar actividades que agreguen valor con el objetivo de cumplir con las

condiciones económicas en constante cambio a través de utilizar la gestión de recursos humanos de forma proactiva (Suárez, 2011).

Conseguir organizar son las funciones de la empresa que permite detallar ciertas estrategias de competencia que se desarrollan con el propósito de mantener un objetivo sostenible, con el fin establecer propósitos claros por el bienestar de la persona y de la organización (Aguayo, 1993).

Por su parte, Cerna (2006) considera que las tareas asignadas representan responsabilidad que contiene una variedad de procedimientos, porque, el desempeño en la posición actual se considera suficiente para tomar una decisión, aunque este es un punto de partida importante, si él o ella está calificado para el puesto potencial o no, debe ser el punto de decisión esencial.

Llegar a recompensar a las personas, es lograr retribuir, premiar o reconocer los servicios de alguien, dentro de las formas más comunes de recompensar tenemos la remuneración, además, hacer referencia a las recompensas financieras que son el sueldo y comisión, y no financieras son las vacaciones, gratificación, compensación por tiempo de servicio (Chiavenato, 2008).

Desarrollar personas, es un procedimiento muy importante para el progreso del capital humano, que está constituida en cada empresa, por lo tanto, el esfuerzo mejorará de manera significativa por el trabajo diario (Shiba et al.,1995). Los comportamientos de las personas con la finalidad de lograr conseguir los propósitos de la empresa. Se puede modificar el comportamiento de las personas capacitando y desarrollando, atreves de la: transmisión de información, desarrollando habilidades, modificando actitudes y conceptos (Chiavenato, 2008).

Son procedimientos de selección del personal, empieza a través de la identificación de las personas para comprender y conocer el perfil de la persona para el puesto de trabajo, que los principales requisitos son la experiencia y las habilidades o destrezas en el desenvolviendo laboral (Robbins y Judge, 2013).

Sin embargo, para Chiavenato (2006) son expectativas que muestra la empresa para que el sujeto correcto pueda desempeñar en el cargo, definiendo ampliamente, elegir entre candidatos captados a los más idóneos, para cubrir con las exigencias que requiere el puesto, porque las organizaciones mantienen la capacidad, el conocimiento, la habilidad y otras habilidades que juegan un papel

importante en el éxito de la organización y el puesto a cubrirse a través de las evaluaciones rigurosas, cumpliendo con el perfil del puesto.

Mondy (2010) la selección personal, juega un papel decisivo para encontrar los insumos suficientes para la fortalecer a la institución y el cargo a en la que desempeñará, porque, la selección del personal se debe resolverse sobre la base de un proceso objetivo de toma de decisiones en lugar de los juicios personales de quienes toman las decisiones.

Perfil de Puesto: Es analizar los diferentes puestos laborales, es llegar a recopilar ciertas informaciones del perfil que requiere el puesto de trabajo, al mismo tiempo organizar informaciones más relevantes sobre el puesto de trabajo a ocuparse (Gómez y Mejía, 2001). Cualquier puesto de trabajo se deben de realizar bajo documentación, porque permitirá realizar una exhaustiva revisión de información de las tareas a cumplir y responsabilidades que debe de mantener para efectuar un trabajo según a las expectativas del puesto (Mondy, 2010).

Evaluación: Son las expectativas de las personas que mantienen ciertas habilidades que podrían ser aprendidas o ser innatas que pretenden ver las experiencias a nivel laboral, estudios concluidos, los conocimientos adquiridos, son medios que facilitan en identificar para cubrir un puesto de trabajo (Brocka y Brocka, 1992). Además, las personas son eficientes para desempeñar de manera adecuada en las tareas asignadas dentro de la institución u organización (Bohlander, 2003). Los procesos de selección es un mecanismo que tiene como propósito establecer ciertos lineamientos para proceder con las técnicas de llegarlos a evaluar a los candidatos reclutados (Alles, 2008).

La entrevista: Es un mecanismo que permite identificar el perfil de la persona, conociendo sobre sus atribuciones a nivel de conocimiento y expectativas como persona (Wertther y Davis, 2008).

El presente trabajo se basa en la necesidad de describir la atribución de conocimientos filosóficos en los fundamentos de ciencias de la gestión, los aportes en los estudios disciplinarios de la gestión como ciencia se basan en criterios de productividad y racionalidad económica y financiera, este constituye el principal referente problemático de esta investigación, donde la lógica administrativa se ha basado históricamente en supuestos económicos como el egoísmo y el interés personal, utilidad, competencia, acumulación e intercambio, están cada vez más

presentes como si constituyesen la esencia de la naturaleza humana, pero se deja de lado la gestión de talento humano, que junto a ello es fundamental también la selección personal, que contribuye en la producción a nivel institucional y sobre todo en el área donde se desempeña.

Por lo tanto, se hace necesario generar una cultura organizacional que facilita la buena gestión del talento humano, para sobrellevar la selección personal o reclutamiento de nuevos candidatos para los puestos de trabajo, y así se demostrará una cultura de servicio en la institución que prestan más atención a las cosas simples pero trascendentes de la vida.

Existen documentos y un buen número de producciones intelectuales que prolongan la discusión sobre los cimientos que se construyen las ciencias de la gestión, que en ello prima la gestión de talento humano y la selección del personal, porque, el desarrollo organizacional o institucional, es una corriente o enfoque que comenzó a desarrollarse en los años sesenta, que busca principalmente aplicar las ciencias del comportamiento en la gestión, de acuerdo a Chiavenato (2006) el comportamiento a nivel institucional u organizacional está relacionada con los conceptos de cambio externo y la capacidad de adaptación de la organización a cambio que se está produciendo en el entorno laboral para el bienestar de la institución

Las teorías de gestión de talento humano se centra en el capital humano, que refleja en gran medida la abundancia de organizaciones que emplean un enfoque centrado en el capital humano para la gestión del talento, de hecho, el valor del capital humano puede variar según la persona o según la medida en que el capital humano proporciona valor a la empresa a través de habilidades, conocimientos y experiencia específicos que contribuyen directamente a los resultados organizacionales deseados (Vallejo, 2016; Ramírez et al., 2019).

Sin embargo, la necesidad de selección y contratación de personal para un puesto específico se produce en el momento en que un determinado puesto queda vacante o cuando es necesario crear un nuevo puesto debido a una expansión del trabajo, porque dentro de la compañía, antes de iniciar el proceso de selección, es necesario que se lleve a cabo el proceso de análisis de puestos, porque un análisis de trabajo implica recopilar la información necesaria sobre un lugar de trabajo específico en términos de responsabilidades, las habilidades requeridas, las

competencias y los conocimientos necesarios para un candidato potencial, por ende el alcanzar un potencial humano es una actividad protectora que crea una oferta de candidatos de los cuales las organizaciones puede elegir nuevos empleados en caso de escasez de mano de obra.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: está centrada dentro de la investigación básica, está fundamentada en base a las teorías existentes que sustentan a las variables en estudio, permitiendo sustentar a los resultados conseguidos para su mejor sustento a la realidad problemática identificada (Marín, 2008). Es decir, pretendemos describir los atributos, particularidades y los perfiles de personas, sectores u otros que se someta a análisis, lo que permitió detallar las particularidades de la Gestión de Talento Humano y la selección de personal en trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca 2021.

De igual forma, exhibe en un método hipotético deductivo; son procedimientos de razonamiento, metódicos y particulares que permite lograr generalizar los resultados conseguidos, además las hipótesis formuladas serán establecidas de acuerdo a los datos conseguidos, que permitirán identificar las leyes científicas de acuerdo a los procesos estadísticos (Ander y Egg, 1995).

Cuantitativo, de acuerdo a Hernández et al. (2014) refieren que los resultados conseguidos serán expresados numéricamente y analizadas en base a los procedimientos estadísticos, con el propósito de aclarar ideas en torno a los comportamientos que se desea identificar.

Nivel correlacional, porque se busca identificar el grado de relación que mantienen las variables investigadas, a través de la cuantificación y los análisis correspondientes de acuerdo a las hipótesis establecidos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Diseño no experimental-transversal, porque no se busca manipular las variables para que surja cambios en la población investigada y los instrumentos a evaluarse serán evaluados en un solo instante único.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual: Es la capacidad de comprender e implementar algo competente y que ello presenta varias particularidades según al puesto que requiere (Escobar, 2013).

Definición operacional: Las variables en estudio se medirán considerando las siguientes dimensiones de la variable:

Organizar Personas: Es una de las funciones de la empresa que permite detallar ciertas estrategias de competencia que se desarrollan con el propósito de mantener un objetivo sostenible, con el fin establecer propósitos claros por el bienestar de la persona y de la organización (Aguayo, 1993). Las tareas asignadas representan responsabilidad que contiene una variedad de procedimientos que permiten conocer sobre y es un punto de partida importante, si él o ella está calificado para el puesto potencial o no, debe ser el punto de decisión esencial. (Cerna, 2006)

Recompensar Personas: Es retribuir, premiar o reconocer los servicios de alguien, Dentro de las formas más comunes de recompensar tenemos la remuneración (Chiavenato, 2008).

Desarrollar Personas: Es un procedimiento muy importante para el progreso del capital humano, que está constituida en cada empresa (Shiba et al., 1995). La capacitación como una forma sistemática de mejorar los comportamientos de las personas con la finalidad de lograr conseguir los propósitos de la empresa (Chiavenato, 2008).

Variable 2: Selección de personal

Definición conceptual: Es conjunto de expectativas que muestra la empresa para que el sujeto correcto pueda desempeñar en el cargo, definiendo ampliamente, elegir entre candidatos captados a los más idóneos, para cubrir con las exigencias que requiere el puesto (Chiavenato, 2006).

Definición operacional: Las variables en estudio se medirán considerando las siguientes dimensiones de la variable:

Perfil de Puesto: Son los diferentes puestos laborales, es llegar a recopilar ciertas informaciones del perfil que requiere el puesto de trabajo (Gómez y Mejía, 2001)

Evaluación: Son las habilidades que muestran las personas para identificar si son eficientes para desempeñar de manera adecuada en las tareas asignadas dentro de la institución u organización (Bohlander, 2003).

Entrevista: Es un mecanismo que permite identificar el perfil de la persona, conociendo sobre sus atribuciones a nivel de conocimiento y expectativas como persona (Wertther y Davis, 2008),

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

El presente estudio está constituido por 48 colaboradores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca en el periodo 2021, distribuidos en diferentes áreas.

- Criterios de inclusión: Personal administrativo que trabaje en la Clínica Americana de Juliaca; personal administrativo que tenga como mínimo 03 meses trabajando en la Clínica Americana de Juliaca; personal administrativo que acceda a participar del presente estudio.
- Criterios de exclusión: Personal administrativo que no trabaje en la Clínica Americana de Juliaca; personal administrativo que tenga menos de 03 meses trabajando en la Clínica Americana de Juliaca; personal administrativo que no acceda a participar del presente estudio.

Muestra:

Para determinar la muestra del presente estudio se realizó utilizando la técnica de muestreo no probabilístico, ya que se determinó aplicar el presente estudio en el grupo de trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca.

Nuestra muestra está conformada por 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, en el periodo 2021, 06 trabajadores son excluidos por llevan menos de tres meses trabajando, y 02 trabajadores no aceptan participar de la encuesta.

Muestreo:

Muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que establecimos criterios que permiten acceder a los participantes idóneos y que accedan a participar de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Se llegó a emplear la técnica de la encuesta, es procedimiento que facilita recolectar la información y lograr clasificar de acuerdo a lo a lo que llegue a identificar en la encuesta aplicada (Rodríguez y Peñuelas, 2008).

Instrumentos de recolección de datos:

El cuestionario es un método de recolección de datos, que establece ciertos parámetros para identificar las diferentes características que se desea conocer entorno a las variables investigadas, lo cual permite a que pueda ser aplicada de forma directa o de forma virtual (Sánchez et al., 2018).

Validez:

Es el grado en que el “instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado” (Bernal, 2006; p. 214). Es decir, es el grado con que pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos.

Tabla 1

Validez del instrumento

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1: Mg. Cesar H. Valera Durand	Hay Suficiencia	Aplicable
Experto 2: Dra. Yolanda Huayta Franco	Hay Suficiencia	Aplicable
Experto 3: Dra. Yolanda Huayta Franco	Hay Suficiencia	Aplicable

Fuente: SPSS Versión 23

La tabla 1, refleja la evaluación pormenorizada de parte de los expertos y como resultado determinaron que hay suficiencia, por lo tanto, es aplicable.

Confiabilidad:

Alfa de Cronbach, el análisis de la consistencia interna de los ítems que forman la dimensión de Oposición Individual tiene un valor del alfa de Cronbach de .95, siendo un valor excelente.

$$a = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{vt} \right)$$

α (ALFA)	=	0.95
K (NUMERO DE ITEMS)	=	17
$\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM)	=	10.44

$$V_t (\text{VARIANZA TOTAL}) = 101.96$$

La prueba de fiabilidad de constancia interna mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, fue realizada a través de los cuestionarios de las variables, ejecutado a través de 40 colaboradores de la clínica mencionada, lo cual permitió identificar hasta qué punto los valores de los ítems son consistentes, de forma general por cada cuestionario de la variable, consiguiendo el siguiente resultado:

Tabla 2

Análisis de fiabilidad de la muestra

Variable	Alfa de Cronbach (α)	Nº de ítems
Gestión del talento humano	0.843	8
Selección de personal	0.942	9

Fuente: Datos de la muestra SPSS-25

Interpretación: De acuerdo a la tabla 2, los resultados conseguidos referente a las variables en estudio, se evidencia que en la variable Gestión del talento humano ($\alpha = .843$); y en selección personal ($\alpha = .942$), estos valores indican que los cuestionarios presentan confiabilidad muy alta.

3.5. Procedimientos

La técnica empleada es la encuesta, que es un mecanismo que presenta rigor científico para obtener datos ya sea de forma individual o grupal (Gómez, 2012)

Atreves de la indagación documentaria, se revisó lo vertido en los textos, tesis, artículos, biblioteca virtual de la universidad, para su posterior formulación de conclusiones e hipótesis proyectada

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) sostiene que la encuesta es un mecanismo que contribuye en la recolección de datos para establecer resultados de la población identificada, lo que permitirá conocer más de cerca las características de la unidad de análisis. Por lo cual, para el desarrollo del estudio se aplicó una encuesta, el mismo que sirve para lograr un acercamiento a los empleados administrativos de la clínica americana de Juliaca, recabando información de la fuente de estudio. Se logró recopilar datos adecuados formulando preguntas que permiten contestar los objetivos de la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Análisis Descriptivo, se pretende describir un conjunto de datos, para obtener los parámetros del conjunto de nuestros datos. Con los resultados obtenidos será posible efectuar estimaciones basada en probabilidades.

3.7. Aspectos éticos

Se ha considerado lo que establece el Código Nacional de Integridad Científica (2019) considerándose los siguientes principios: a) Integridad, son las buenas prácticas durante el desarrollo del estudio de acuerdo a los lineamientos establecidos de la comunidad científica; b) Honestidad intelectual, se cumplirá con las argumentaciones que establece las normas APA, sobre las citas y referencias de las informaciones extraídas; c) Objetividad e imparcialidad, se asumirá los diferentes procedimientos científicos con el propósito de evitar factores subjetivos; d) Veracidad, justicia y responsabilidad, los resultados serán extraídos sin ninguna intención de divulgarlos, para proteger los derechos y el bienestar de los participantes y tomando en consideración los diferentes protocolos que corresponde al área de estudio; y finalmente e) Transparencia, de por medio no se tiene ningún interés económico o de otro índole.

IV. RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Los resultados se detallan sobre el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones de la siguiente manera, iniciando con las dimensiones de la variable gestión de talento humano a) organizar personas; b) recompensar personas; y desarrollar personas, seguidamente se describen los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable selección personal a) perfil de puesto; b) evaluación; y c) entrevista; prosiguiendo con el análisis de normalidad y las pruebas correlacionales.

4.1.1. Análisis de resultados descriptivos

Tabla 3

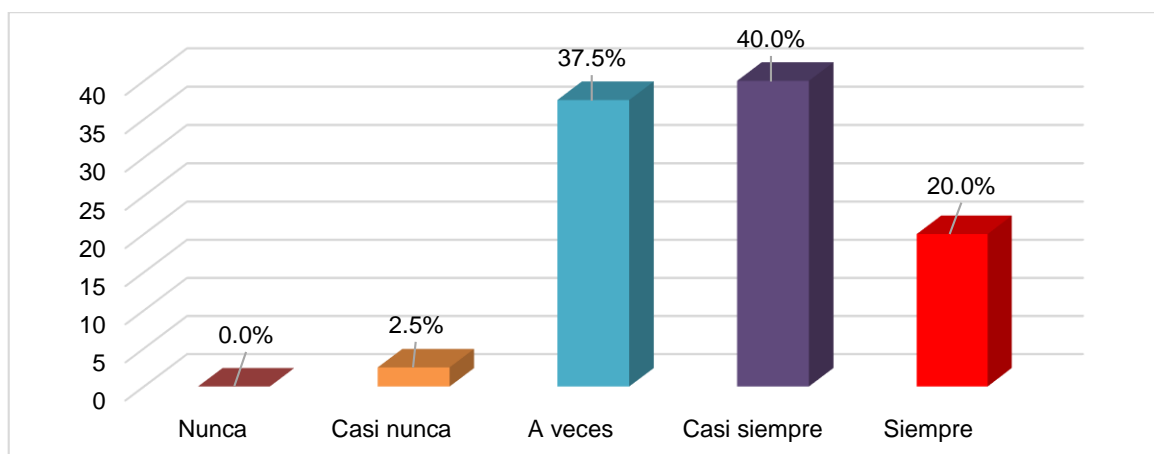
¿Su empresa define y diseña los perfiles de los puestos de trabajo claramente?

	n	%
Nunca	0	0.0
Casi nunca	1	2.5
A veces	15	37.5
Casi siempre	16	40.0
Siempre	8	20.0
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 1

¿Su empresa define y diseña los perfiles de los puestos de trabajo claramente?



Fuente: Tabla 4

Interpretación: De la tabla 3 y figura 1, de acuerdo a los 40 encuestados de los trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, se evidencia en la variable gestión del talento humano y la dimensión organizar personas, el 40.0%(16 sujetos) están con la opción de respuesta casi siempre; el 37.5%(15 sujetos) consideran por la opción a veces; el 20.0%(sujetos) optaron por la opción siempre; el 2.5%(1 sujeto) toma la opción de respuesta casi nunca y finalmente ningún participante considera la opción nunca.

Se concluye: El 60.0% de los participantes administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, considera que la institución en la que trabaja se definen y diseñan de manera más adecuada los puestos laborales.

Tabla 4

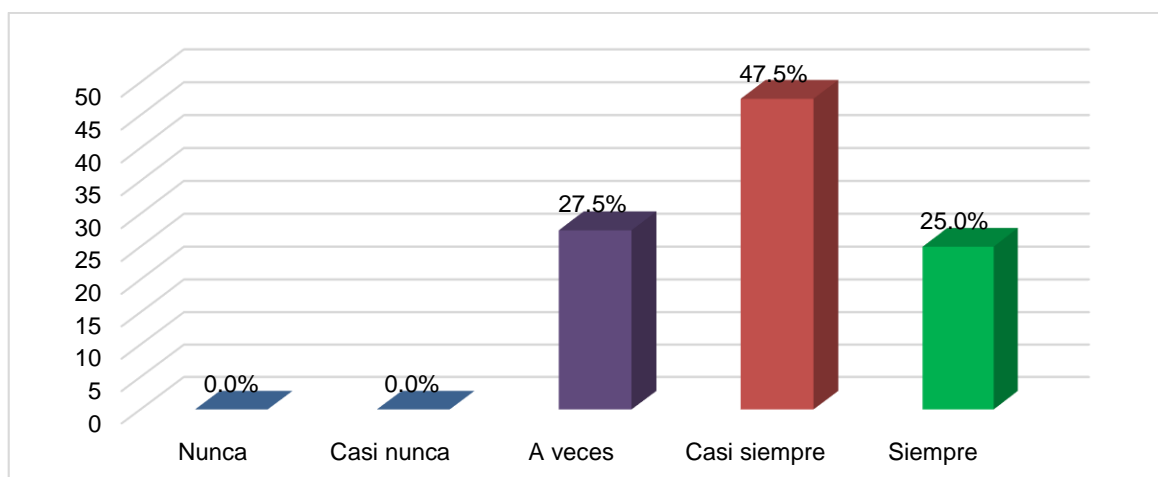
¿Su empresa define claramente las tareas o funciones específicas que debe realizar?

	n	%
Nunca	0	0.0
Casi nunca	0	0.0
A veces	11	27.5
Casi siempre	19	47.5
Siempre	10	25.0
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 2

¿Su empresa define claramente las tareas o funciones específicas que debe realizar?



Fuente: Tabla 5

Interpretación: En la tabla 4 y figura 2, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, se observa en la variable gestión del talento humano y la dimensión organizar personas, el 47.5%(19 sujetos) considera que casi siempre la institución define claramente las tareas y funciones específicas, seguida por la opción de respuesta siempre con el 27.0%(11 sujetos), en la opción siempre de 25.0%(10 sujetos) y ningún participante toma como opción de respuesta nunca y casi nunca.

Se concluye: El 72.5% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, consideran que la institución donde laboran tiene claramente definida las actividades o funciones que deben de realizar todo su equipo de trabajadores.

Tabla 5

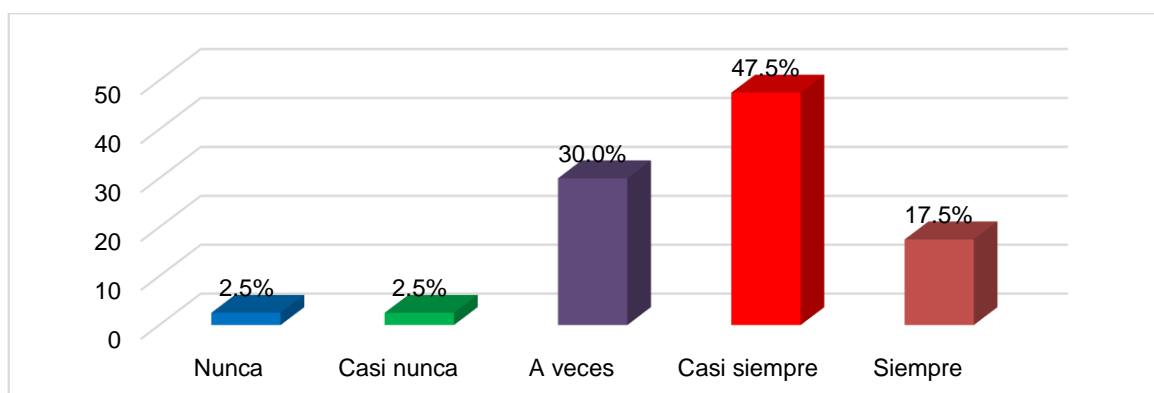
¿Su empresa cuenta con las formas o métodos para evaluar su desempeño laboral?

	n	%
Nunca	1	2.5
Casi nunca	1	2.5
A veces	12	30.0
Casi siempre	19	47.5
Siempre	7	17.5
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 3

¿Su empresa cuenta con las formas o métodos para evaluar su desempeño laboral?



Fuente: Tabla 6

Interpretación: En la tabla 5 y figura 3, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, se observa en la variable

gestión del talento humano y la dimensión organizar personas, el 47.5%(19 sujetos) optaron por la opción casi siempre, seguida por 30.0%(12 sujetos) consideran por la opción de respuesta a veces, el 17.5%(7 sujetos) consideran que siempre la institución presenta formas o métodos para evaluar el desempeño a nivel laboral de sus colaboradores, y finalmente un participante en cada opción de respuesta considera que nunca y casi nunca.

Se concluye: El 65.0% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, consideran que la institución donde laboran toma siempre en cuenta la forma y los procedimientos para realizar la evaluación del desempeño laboral.

Tabla 6

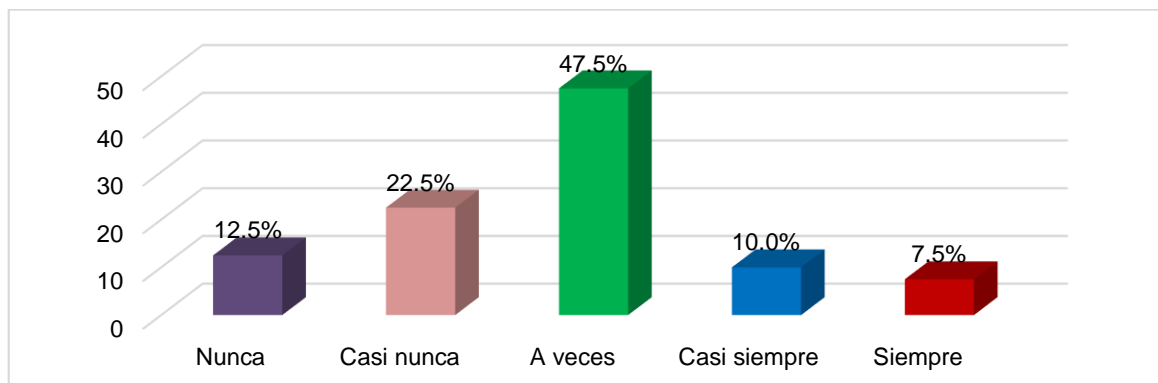
¿Considera que su remuneración es adecuada en relación con lo que se oferta en el mercado laboral?

	n	%
Nunca	5	12.5
Casi nunca	9	22.5
A veces	19	47.5
Casi siempre	4	10.0
Siempre	3	7.5
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 4

¿Considera que su remuneración es adecuada en relación con lo que se oferta en el mercado laboral?



Fuente: Tabla 7

Interpretación: En la tabla 6 y figura 4, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, sobre la variable gestión de

talento humano y la dimensión recompensar personas, el 47.5%(19 sujetos) indican a veces las remuneraciones está de acuerdo al mercado laboral el pago, lo sigue la opción de respuesta casi nunca de 22.5%(9 sujetos), continuando con la opción de respuesta nunca 12.5%(5 sujetos), de igual forma en la opción de respuesta casi siempre se encuentran 10.0%(4 sujetos), y en siempre solo se encuentra 7.5%(3 sujetos).

Se concluye: El 70.0% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, mencionan que las remuneraciones en pocas ocasiones están acorde al mercado laboral.

Tabla 7

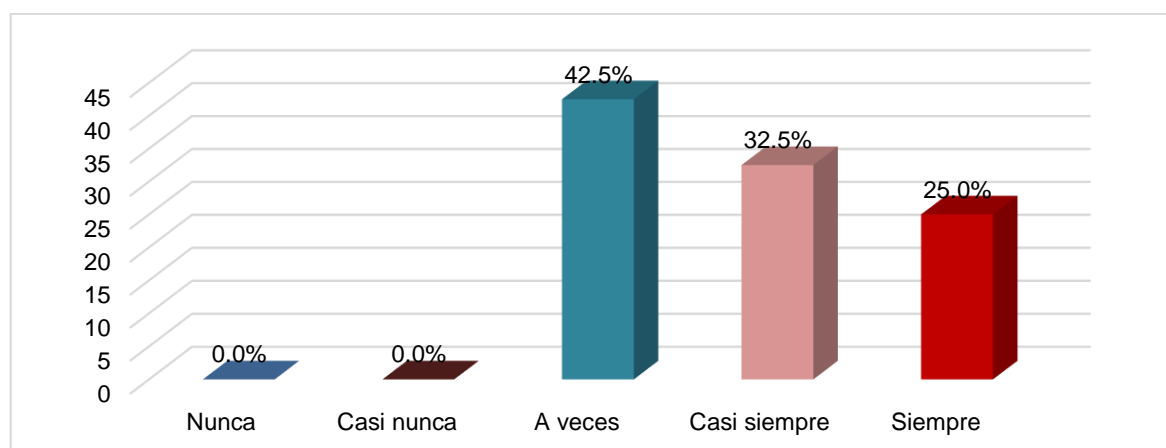
¿Considera que los beneficios laborales (CTS, gratificación, etc.) que le ofrece la Clínica son adecuados?

	n	%
Nunca	0	0.0
Casi nunca	0	0.0
A veces	17	42.5
Casi siempre	13	32.5
Siempre	10	25.0
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 5

¿Considera que los beneficios laborales (CTS, gratificación, etc.) que le ofrece la Clínica son adecuados?



Fuente: Tabla 8

Interpretación: En la tabla 7 y figura 5, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, sobre la variable gestión de

talento humano y la dimensión recompensar personas, el 42.5%(17 sujetos) mencionan que los beneficios laborales brindadas por la institución en la que trabaja ocurre a veces, lo sigue la respuesta casi siempre 32.5%(13 sujetos), en la opción de respuesta siempre está compuesta por 25.0%(10 sujetos), sin embargo, ningún trabajador cree conveniente la opción nunca y casi nunca.

Se concluye: El 75.0% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, consideran que los beneficios laborales no están en cierta manera distribuida de manera adecuada.

Tabla 8

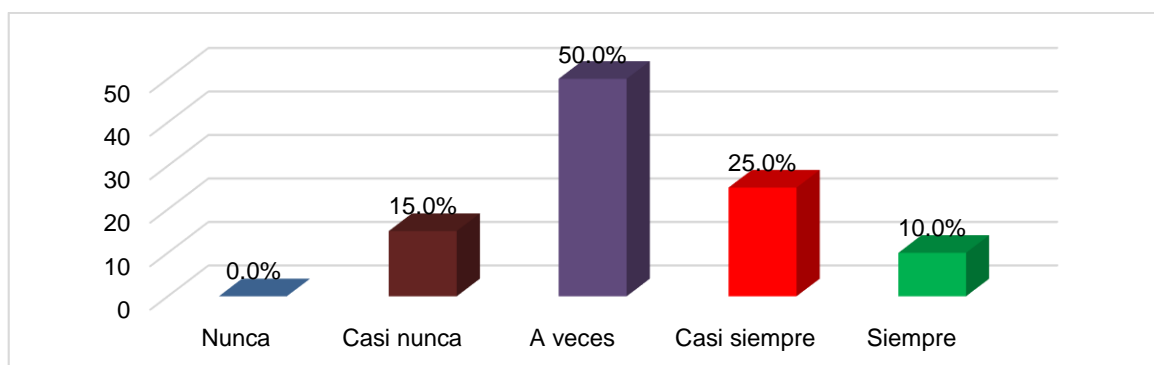
¿La clínica otorga incentivos laborales (Bonos, feedback, remuneración no económica) para motivarlo a hacer mejor su trabajo?

	n	%
Nunca	0	0.0
Casi nunca	6	15.0
A veces	20	50.0
Casi siempre	10	25.0
Siempre	4	10.0
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 6

¿La clínica otorga incentivos laborales (Bonos, feedback, remuneración no económica) para motivarlo a hacer mejor su trabajo?



Fuente: Tabla 9

Interpretación: En la tabla 8 y figura 6, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, sobre la variable gestión de talento humano y la dimensión recompensar personas, el 50.0%(20 sujetos) optaron por la opción de respuesta a veces se dan los incentivos a nivel laboral, lo

sigue la opción de respuesta casi siempre con el 25.0%(10 sujetos), en casi nunca de 15.0%(6 sujetos), en siempre 10.0%(4 sujetos).

Se concluye: El 65.0% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, menciona que en pocas ocasiones se les otorga incentivos laborales.

Tabla 9

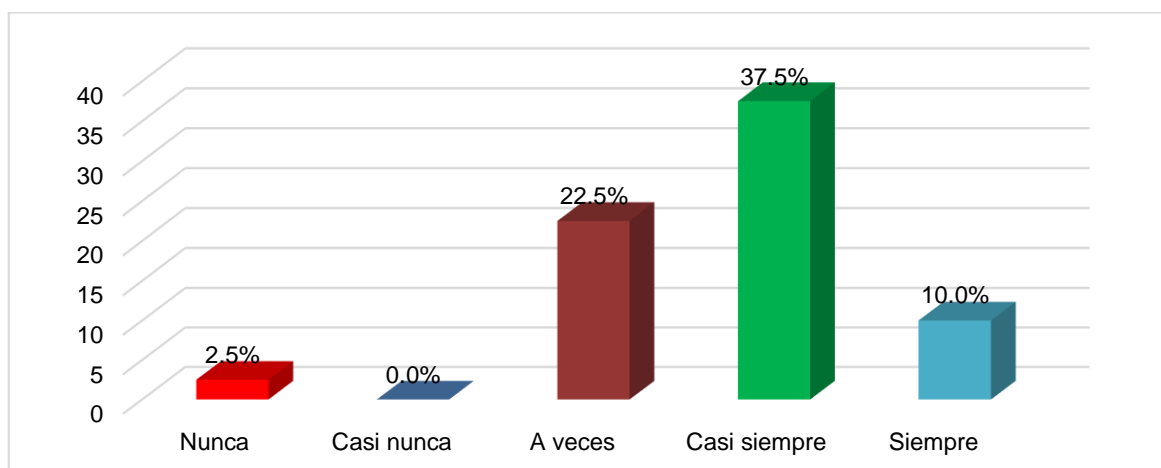
¿La capacitación es prioridad para la clínica para contar con personal actualizado?

	n	%
Nunca	1	2.5
Casi nunca	0	0.0
A veces	9	22.5
Casi siempre	15	37.5
Siempre	4	10.0
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 7

¿La capacitación es prioridad para la clínica para contar con personal actualizado?



Fuente: Tabla 10

Interpretación: En la tabla 9 y figura 7, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, sobre la variable gestión de talento humano y la dimensión desarrollar personas, el 37.5%(15 sujetos) optaron por la opción de respuesta casi siempre, lo sigue a veces con el 22.5%(9 sujetos), y en nunca 2.5%(1 sujeto) y ningún participante considera la opción de respuesta casi nunca.

Se concluye: El 47.5% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, indican que las capacitaciones son frecuentes lo que contribuye a que los trabajadores no pueden presentar problemas a nivel laboral por priorizar capacitaciones por parte de la institución.

Tabla 10

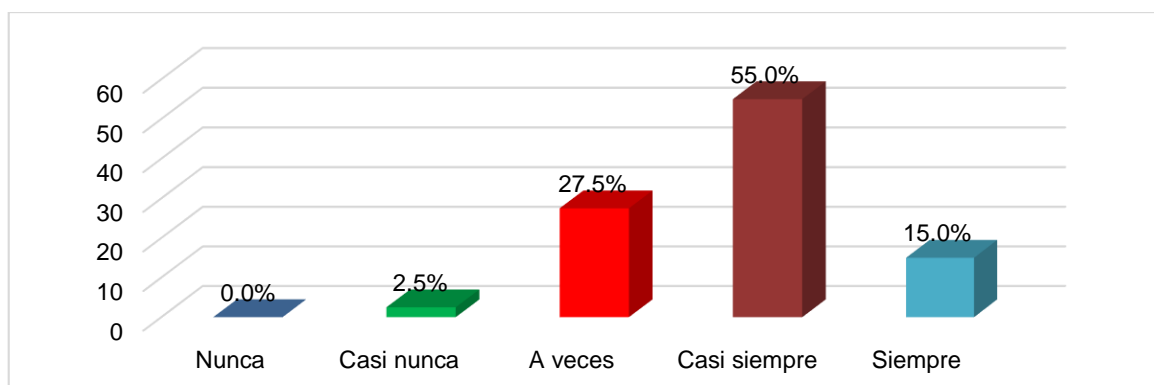
¿El plan de capacitación de la clínica ayuda a desarrollar las competencias de los trabajadores?

	n	%
Nunca	0	0.0
Casi nunca	1	2.5
A veces	11	27.5
Casi siempre	22	55.0
Siempre	6	15.0
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 8

¿El plan de capacitación de la clínica ayuda a desarrollar las competencias de los trabajadores?



Fuente: Tabla 11

Interpretación: En la tabla 10 y figura 8, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, sobre la variable gestión de talento humano y la dimensión desarrollar personas, el 37.5%(15 sujetos) optaron por la opción de respuesta casi siempre, el 27.5%(11 sujetos) consideran la opción de respuesta a veces, seguido por siempre de 15.0%(6 sujetos), en la opción casi nunca de 2.5%(1 sujeto) y finalmente ningún participante consideró la opción nunca.

Se concluye: El 70.0% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, consideran que las capacitaciones que la institución les brinda es de mucha ayuda para desarrollar competencias a nivel laboral.

Tabla 11

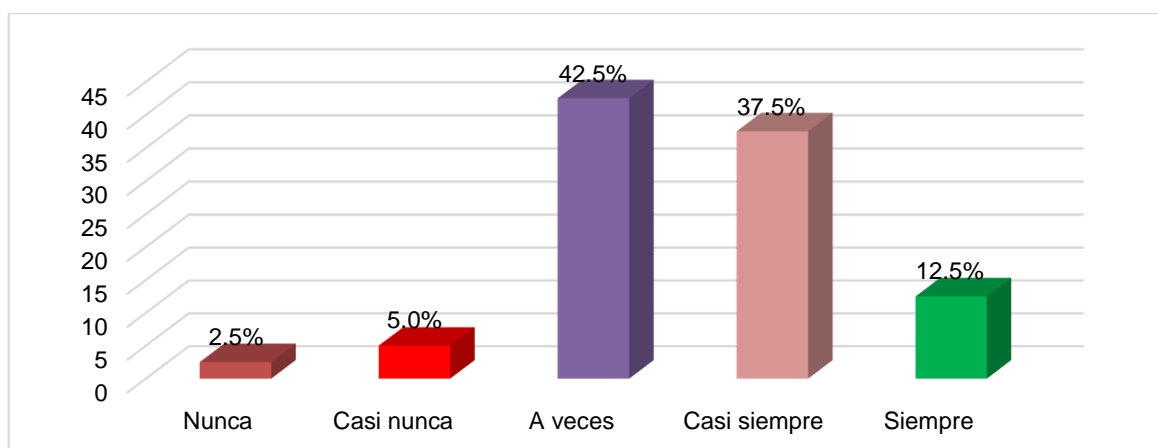
¿La clínica tiene experiencia en contratar personal según perfil de puesto?

	n	%
Nunca	1	2.5
Casi nunca	2	5.0
A veces	17	42.5
Casi siempre	15	37.5
Siempre	5	12.5
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 9

¿La clínica tiene experiencia en contratar personal según perfil de puesto?



Fuente: Tabla 12

Interpretación: En la tabla 11 y figura 9, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, sobre la variable selección personal y la dimensión perfil del puesto, relacionado si la institución demuestra experiencia en contratar personal con experiencia según al puesto laboral disponible, el 42.5% (17 sujetos) consideran que ocurre a veces, el 37.5%(15) casi siempre, 12.5%(5 sujetos) siempre, 5.0%(2 sujetos) casi nunca, y solo el 2.5%(1 sujeto) opto por la respuesta nunca.

Se concluye: El 50.0% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, manifiestan que la institución cuenta con experiencia en contratar personal de acuerdo al perfil del puesto.

Tabla 12

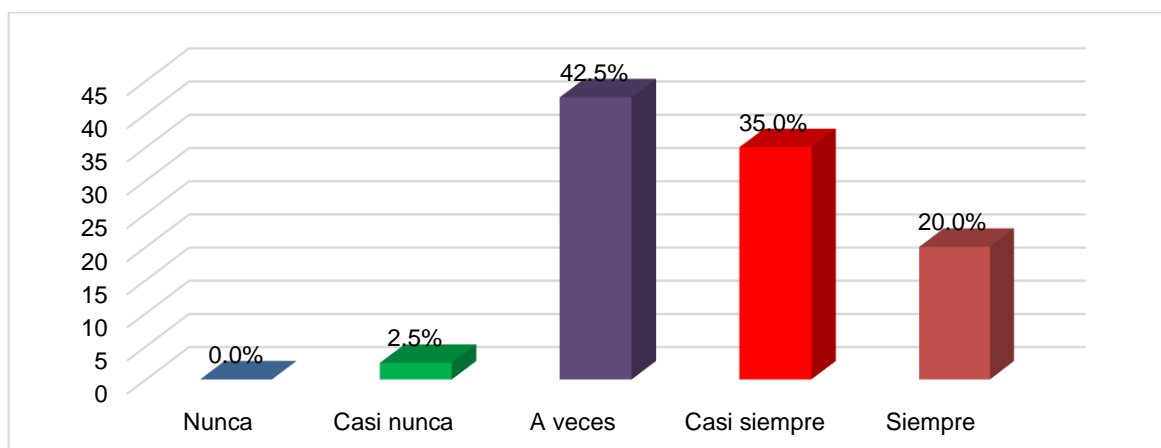
¿La clínica evalúa las competencias del candidato según perfil del puesto?

	n	%
Nunca	0	0.0
Casi nunca	1	2.5
A veces	17	42.5
Casi siempre	14	35.0
Siempre	8	20.0
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 10

¿La clínica evalúa las competencias del candidato según perfil del puesto?



Fuente: Tabla 13

Interpretación: En la tabla 12 y figura 10, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, sobre la variable selección personal y la dimensión perfil del puesto, sobre la evaluación de los candidatos de acuerdo al perfil del puesto, el 42.5% (17 sujetos) indican que ocurre a veces, 35.0% (14 sujetos) casi siempre, 20.0% (8 sujetos) siempre, 2.5% (1 sujetos) casi nunca y ningún participante considera la opción nunca.

Se concluye: El 55.0% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, indican que la institución evalúa de manera coherente a los candidatos para cubrir el puesto de acuerdo al requerimiento del puesto.

Tabla 13

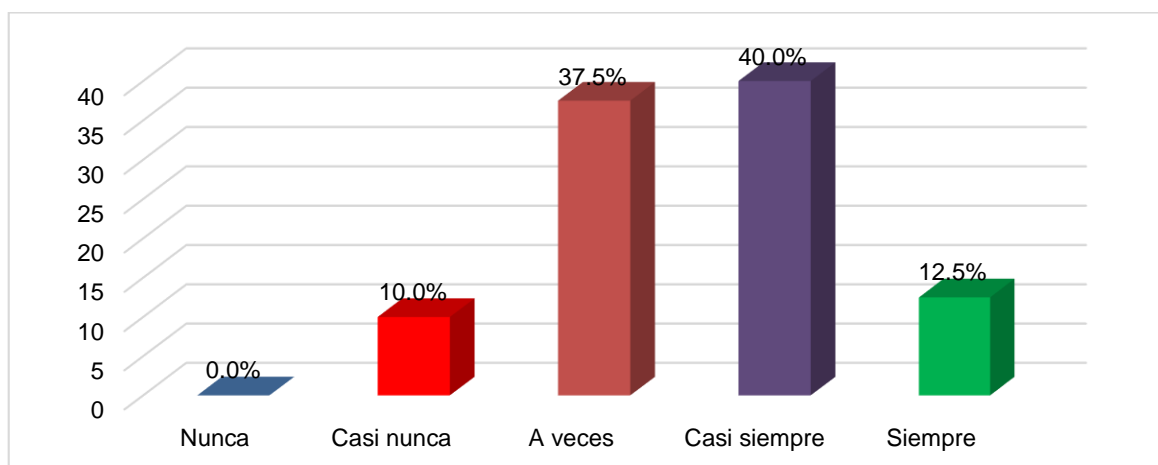
¿La clínica indaga con los contactos de referencia que refiere el candidato?

	n	%
Nunca	0	0.0
Casi nunca	4	10.0
A veces	15	37.5
Casi siempre	16	40.0
Siempre	5	12.5
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 11

¿La clínica indaga con los contactos de referencia que refiere el candidato?



Fuente: Tabla 14

Interpretación: En la tabla 13 y figura 11, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, sobre la variable selección personal y la dimensión perfil del puesto, sobre el análisis de los candidatos de acuerdo a lo que refiere, el 40.0 % (16 sujetos) consideran que ocurre casi siempre, 37.5% (15 sujetos) a veces, 12.5% (5 sujetos) siempre, 10.0% (4 sujetos) casi nunca y ningún participante considera la opción nunca.

Se concluye: El 52.2% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, consideran que la institución indaga referente a los candidatos que son evaluados par el puesto de trabajo a cubrir.

Tabla 14

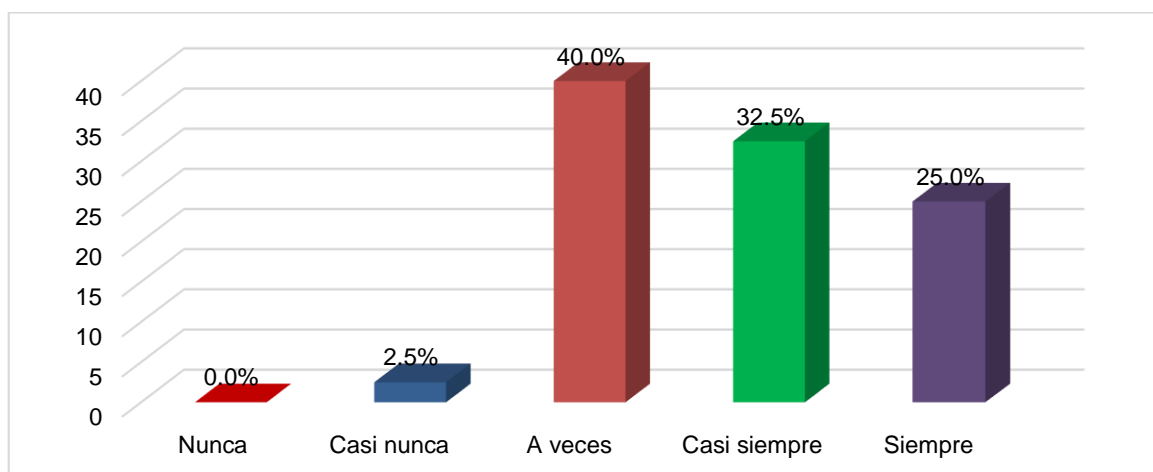
¿La clínica evalúa el tipo de personalidad del candidato?

	n	%
Nunca	0	0.0
Casi nunca	1	2.5
A veces	16	40.0
Casi siempre	13	32.5
Siempre	10	25.0
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 12

¿La clínica evalúa el tipo de personalidad del candidato?



Fuente: Tabla 15

Interpretación: En la tabla 14 y figura 12, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, sobre la variable selección personal y la dimensión evaluación, acerca de la evaluación de personalidad del candidato, el 40.0 % (16 sujetos) menciona que ocurre a veces, 32.5% (13 sujetos) casi siempre, 25.0% (10 sujetos) siempre, 2.5% (1 sujetos) casi nunca y ningún participante considera por la opción nunca.

Se concluye: El 57.5% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, indican que las evaluaciones del tipo de personalidad son constantes a los candidatos para cubrir el puesto laboral.

Tabla 15

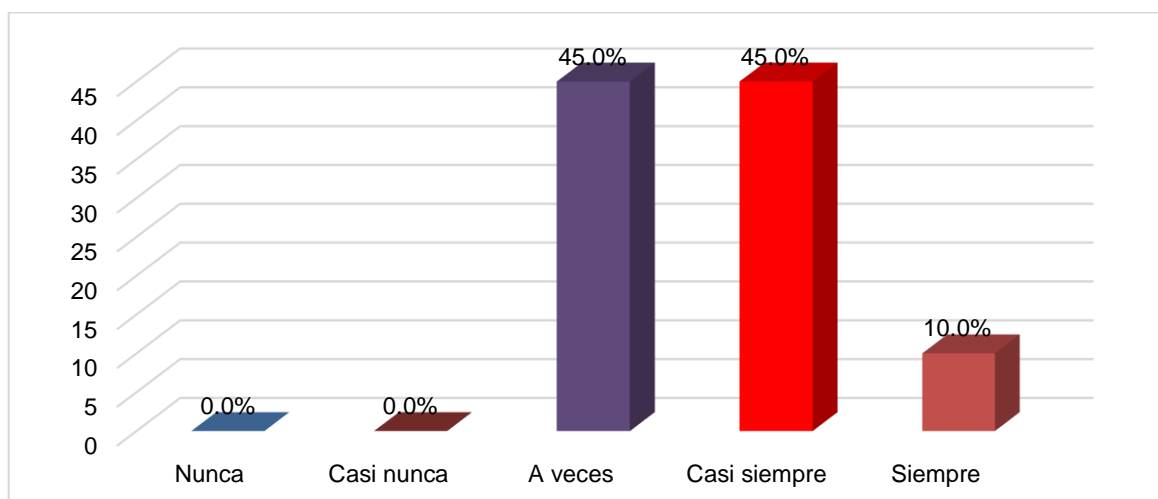
¿La clínica evalúa la capacidad de manejo de conflictos del candidato?

	n	%
Nunca	0	0.0
Casi nunca	0	0.0
A veces	18	45.0
Casi siempre	18	45.0
Siempre	4	10.0
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 13

¿La clínica evalúa la capacidad de manejo de conflictos del candidato?



Fuente: Tabla 16

Interpretación: En la tabla 15 y figura 13, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, sobre la variable selección personal y la dimensión evaluación, acerca de la evaluación sobre las capacidades de manejo de conflictos del candidato, el 45.0 %(18 sujetos) menciona que la institución lo realiza casi siempre, lo mismo ocurre con la opción de respuesta a veces 45.0%(18 sujetos), sin embargo, 10.0%(4 sujetos) siempre, y ningún participante considera las opciones nunca y casi nunca.

Se concluye: El 90.0% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, consideran que la institución está enfocada en llegar a evaluar sus capacidades para el manejo de los conflictos existentes en los candidatos que aspiran al puesto dispuesto.

Tabla 16

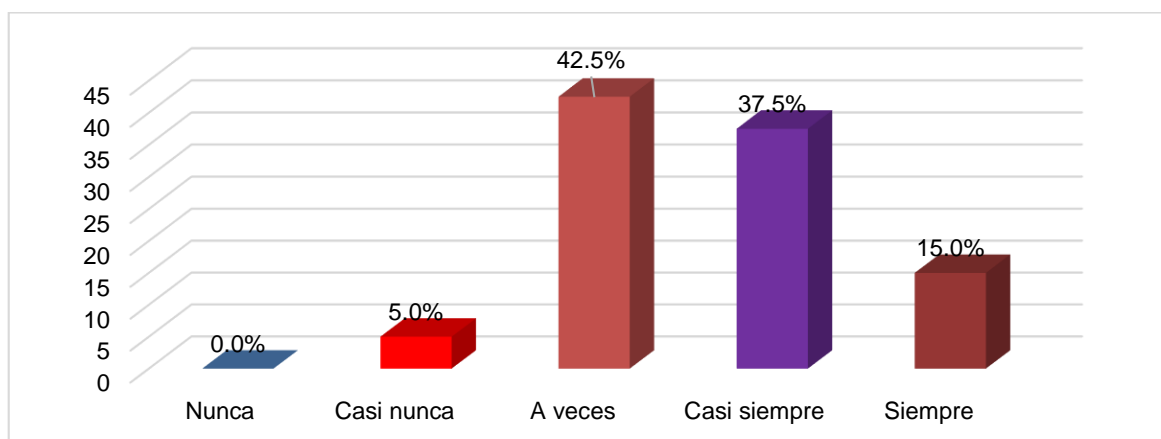
¿La clínica indaga sobre las habilidades del candidato?

	n	%
Nunca	0	0.0
Casi nunca	2	5.0
A veces	17	42.5
Casi siempre	15	37.5
Siempre	6	15.0
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 14

¿La clínica indaga sobre las habilidades del candidato?



Fuente: Tabla 17

Interpretación: En la tabla 16 y figura 14, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, sobre la variable selección personal y la dimensión entrevista, sobre si la institución evalúa las diferentes destrezas personales de los postulantes al puesto laboral, el 42.5 % (17 sujetos) menciona que la institución lo realiza a veces, el 37.5% (15 sujetos) casi siempre, 15.0% (6 sujetos) siempre, el 5.0% (2 sujetos) casi nunca y ningún participante considera la opción nunca.

Se concluye: El 52.0% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, consideran que la institución en estudio indaga sobre las diferentes habilidades sobre los candidatos.

Tabla 17

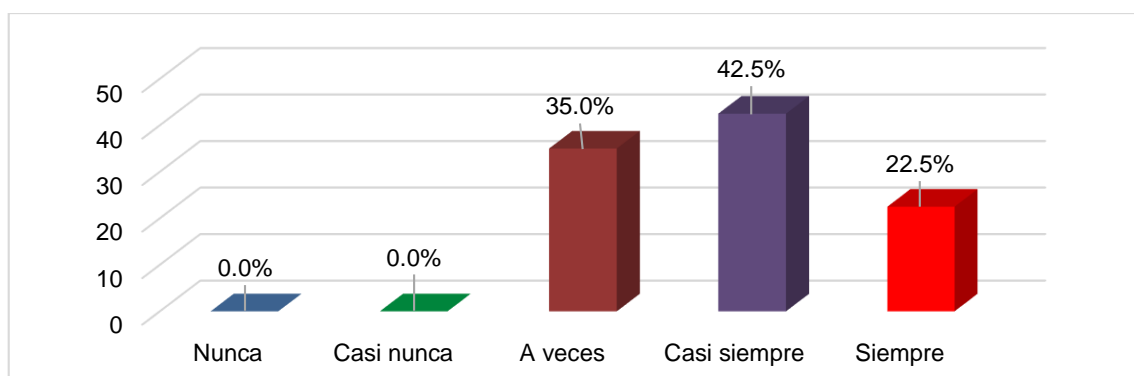
¿La clínica realiza la entrevista usando la comunicación efectiva (capacidad de escuchar y comprender el todo sobre la información y datos que se reciben)?

	n	%
Nunca	0	0.0
Casi nunca	0	0.0
A veces	14	35.0
Casi siempre	17	42.5
Siempre	9	22.5
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 15

¿La clínica realiza la entrevista usando la comunicación efectiva (capacidad de escuchar y comprender el todo sobre la información y datos que se reciben)?



Fuente: Tabla 18

Interpretación: En la tabla 17 y figura 15, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, sobre la variable selección personal y la dimensión entrevista, acerca que, si la institución maneja de manera adecuada la comunicación afectiva, el 35.0% (14 sujetos) menciona que la institución lo realiza a veces, el 42.5% (17 sujetos) casi siempre, el 22.5% (9 sujetos) siempre, y ningún participante considera las opciones nunca y casi nunca.

Se concluye: El 65.0% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, consideran que la institución tiene un manejo adecuado durante la entrevista laboral, empleando las habilidades de comunicación en escuchar y comprender las informaciones que le brinda el candidato aspirante al puesto de trabajo.

Tabla 18

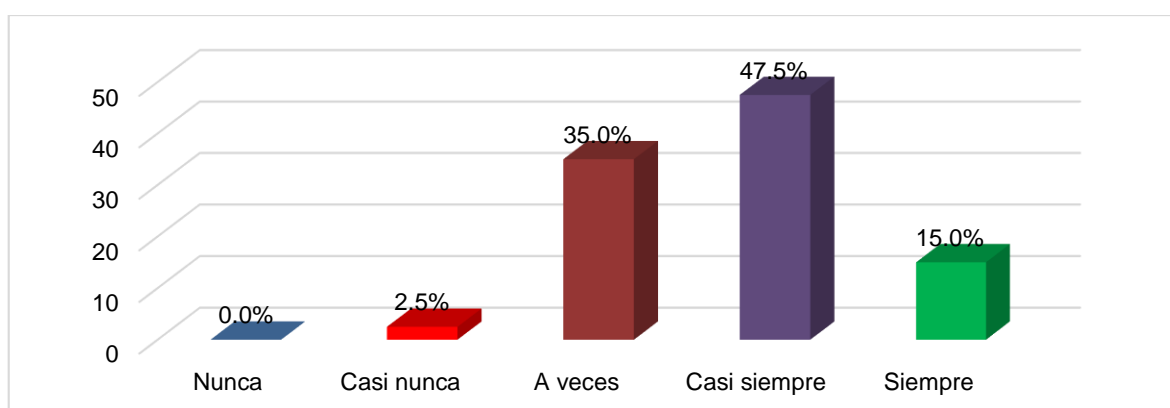
¿La clínica indaga sobre la experiencia laboral del candidato?

	n	%
Nunca	0	0.0
Casi nunca	1	2.5
A veces	14	35.0
Casi siempre	19	47.5
Siempre	6	15.0
Total	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 16

¿La clínica indaga sobre la experiencia laboral del candidato?



Fuente: Tabla 19

Interpretación: En la tabla 18 y figura 16, de acuerdo a los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, sobre la variable selección personal y la dimensión entrevista, específicamente sobre si la institución averigua sobre la experiencia laboral que presenta el candidato, el 47.5%(19 sujetos) menciona que la institución lo realiza casi siempre, el 35.0%(14 sujetos) a veces, el 15.0%(6 sujetos) siempre, 2.5%(1 sujeto) casi nunca y ningún participante considera la opción nunca.

Se concluye: El 62.5% de los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, consideran que la institución indaga sobre la experiencia laboral que presenta el aspirante al puesto de trabajo.

Tabla 19

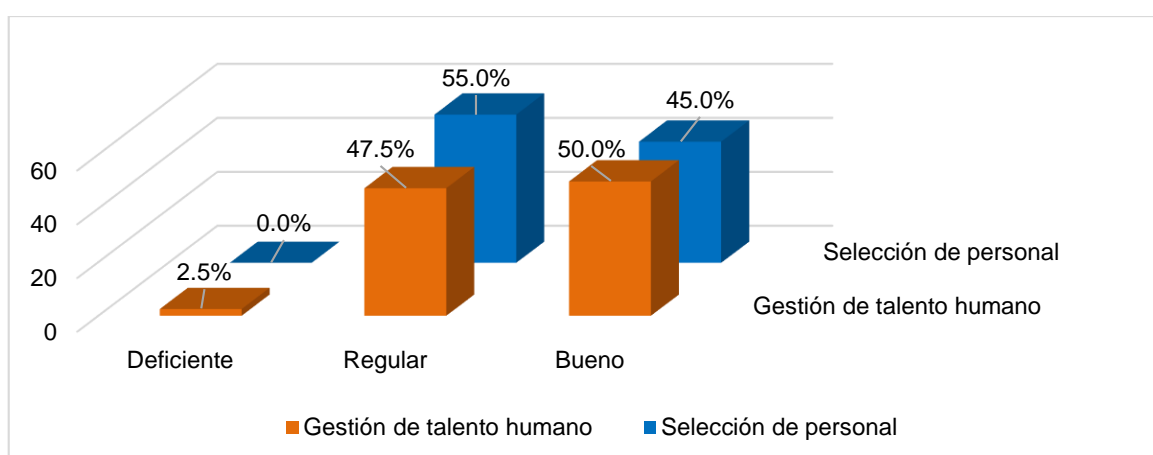
Análisis de gestión del talento y selección de personal

Baremos		Niveles	Gestión de talento humano		Selección de personal	
			n	%	n	%
[8-18]	[9-21]	Deficiente	1	2.5	0	0.0
[19-29]	[22-33]	Regular	19	47.5	22	55.0
[30-40]	[34-45]	Bueno	20	50.0	18	45.0
Total			40	100.0	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 17

Gestión del talento y selección de personal



Fuente: Tabla 20

Interpretación: En la tabla 19 y figura 17, de acuerdo a los datos recolectados de los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, en gestión de talento el nivel bueno se encuentra con mayor número de participantes de 50.0% (20 sujetos), seguida por el regular de 47.5% (19 sujetos) y en el nivel deficiente se encuentran situada 2.5% (1 sujeto). Sin embargo, en la selección de personal, predomina el nivel regular con el 55.0% (22 sujetos), seguida por la categoría bueno de 45.0% (18 sujetos) y ningún encuestado se encuentra situada dentro de la categoría deficiente.

Se concluye: Que la Clínica Americana de Juliaca, demuestra que sobrelleva una adecuada organización para realizar las capacitaciones de acuerdo al perfil de puesto del puesto, que requiera incorporarse de nuevos colaboradores y retener a los que son parte de institución.

Tabla 20

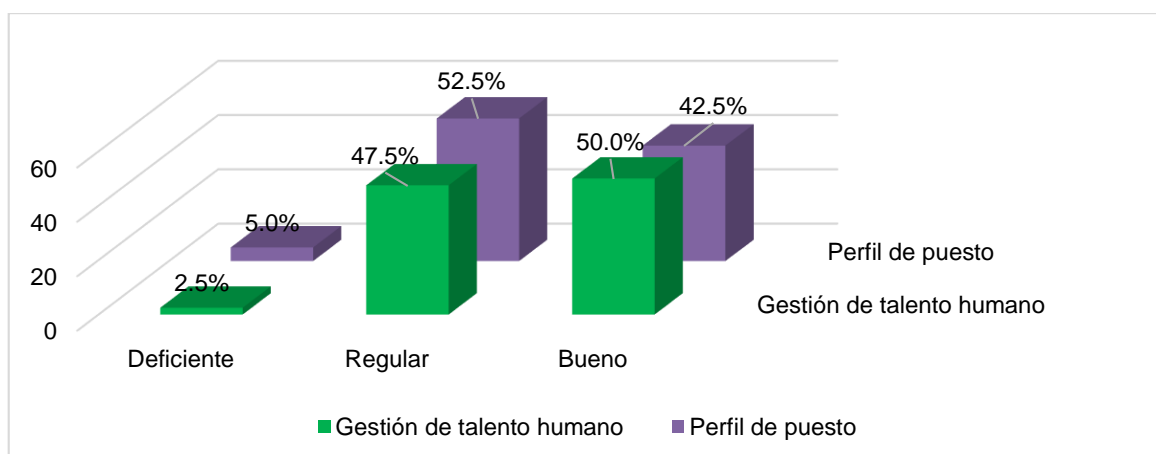
Análisis de gestión del talento y perfil de puesto

Baremos		Niveles	Gestión de talento humano		Perfil de puesto	
			n	%	n	%
[8-18]	[9-21]	Deficiente	1	2.5	2	5.0
[19-29]	[22-33]	Regular	19	47.5	21	52.5
[30-40]	[34-45]	Bueno	20	50.0	17	42.5
Total			40	100.0	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 18

Gestión del talento y perfil del puesto



Fuente: Tabla 21

Interpretación: En la tabla 20 y figura 18, de acuerdo a los datos recolectados de los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, en gestión de talento el nivel bueno se encuentra con mayor número de participantes de 50.0% (20 sujetos), seguida por el regular de 47.5% (19 sujetos) y en el nivel deficiente se encuentran situada 2.5% (1 sujeto). Sin embargo, en el perfil del puesto, el 52.5% (21 sujetos) mencionan que el candidato evaluado para un puesto de trabajo en la clínica es regular, sin embargo, el 42.5% (17 sujetos) indica que es muy bueno los métodos empleados a la hora de cubrir un puesto laboral, y solo el 5.0% (2 sujetos) menciona que es deficiente.

Se concluye: Los administradores de la Clínica Americana de Juliaca, considera que la institución busca agrupar y organizar de manera más adecuada los requisitos que debe de reunir para ocupar el puesto de trabajo.

Tabla 21

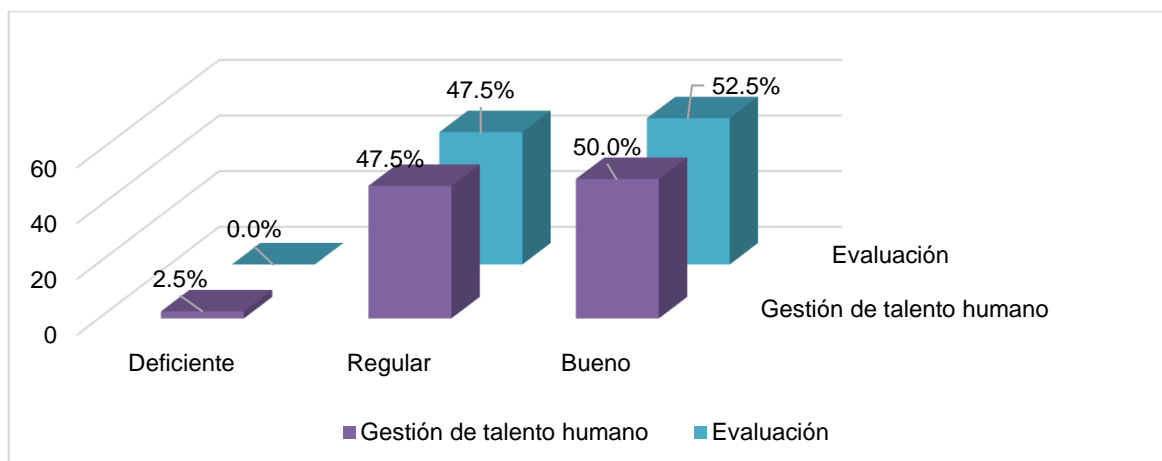
Análisis de gestión del talento y evaluación

Baremos		Niveles	Gestión de talento humano		Evaluación	
			n	%	n	%
[8-18]	[9-21]	Deficiente	1	2.5	0	0.0
[19-29]	[22-33]	Regular	19	47.5	19	47.5
[30-40]	[34-45]	Bueno	20	50.0	21	52.5
Total			40	100.0	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 19

Gestión del talento y evaluación



Fuente: Tabla 22

Interpretación: En la tabla 21 y figura 19, de acuerdo a los datos recolectados de los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, en gestión de talento el nivel bueno se encuentra con mayor número de participantes de 50.0% (20 sujetos), seguida por el regular de 47.5% (19 sujetos) y en el nivel deficiente se encuentran situada 2.5% (1 sujeto). Sin embargo, en la evaluación el 52.5% (21 sujetos) creen que la evaluación es buena, por las habilidades que presentan su personal que trabaja en la clínica y la forma de evaluar a los candidatos, el 47.5% (19 sujetos) indica que es regular y ningún

administrativo considera que es deficiente el proceso de evaluación de selección personal.

Se concluye: Los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, menciona que los requisitos y expectativas deben de estar acorde al puesto laboral a la cual postulan los candidatos, porque ello permitirá a cubrir las exigencias de la institución.

Tabla 22

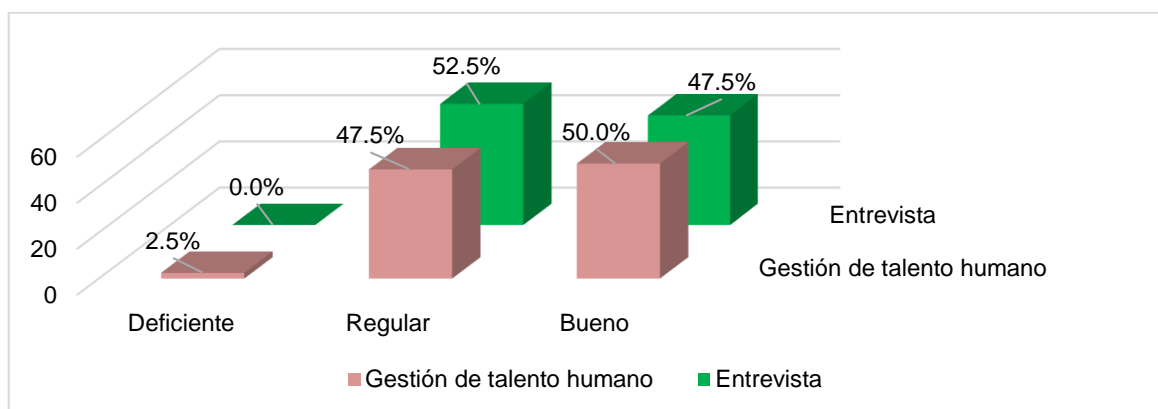
Análisis de gestión del talento y entrevista

Baremos		Niveles	Gestión de talento humano		Entrevista	
			n	%	n	%
[8-18]	[9-21]	Deficiente	1	2.5	0	0.0
[19-29]	[22-33]	Regular	19	47.5	21	52.5
[30-40]	[34-45]	Bueno	20	50.0	19	47.5
		Total	40	100.0	40	100.0

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores administrativos de la CAJ

Gráfico 20

Gestión del talento y entrevista



Fuente: Tabla 23

Interpretación: En la tabla 22 y figura 20, de acuerdo a los datos recolectados de los 40 trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, en gestión de talento el nivel bueno se encuentra con mayor número de participantes de 50.0% (20 sujetos), seguida por el regular de 47.5% (19 sujetos) y en el nivel deficiente se encuentran situada 2.5% (1 sujeto). Sin embargo, en la entrevista, el 52.5% (21 sujetos) considera que es regular en escuchar y comprender sobre la información de los candidatos a hora de cubrir un puesto

laboral, sin embargo, el 47.5% (19 sujetos) indican que es buena las entrevistas realizadas a los candidatos para cubrir los puestos laborales disponibles y ningún administrativo considera que es deficiente.

Se concluye: La correcta aplicación de la entrevista facilita describir mucho mejor al postulante, permitiendo identificar las diferentes cualidades y metas que presente a nivel personal y con la institución.

4.1.2. Contrastación de Hipótesis

La contrastación de hipótesis se realizó aplicando las pruebas estadísticas inferenciales para determinar y contrastar la confiabilidad de correlación de las variables y dimensiones, considerando la hipótesis general y específicas, por consiguiente, se realizó la prueba de normalidad para determinar el modelo estadístico.

Tabla 23

Análisis de normalidad

	S-W		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	.960	40	.042
Selección de personal	.941	40	.036

Fuente: SPSS IBM Versión 25

Interpretación: De acuerdo a la tabla 23, sobre la prueba de normalidad realizada a las variables gestión de talento humano y selección personal se llegó a realizar los procedimientos de acuerdo al grado de libertad es $40 < 50$, por ende, se llegó a emplear Shapiro-Wilk, por lo tanto, el valor de significancia es de .042 y .036, en consecuencia, la distribución es no paramétrica, por consiguiente, para determinar las hipótesis se empleó el coeficiente de Rho de Spearman, como lo argumenta el Hernández-Sampieri et al. (2010) es un método que permite la medida de correlación entre las variables porque la medición es ordinal y se pueden establecer de acuerdo a los rangos para mantener un orden de categorización.

Tabla 24

Coeficiente de Rho Spearman

Valor de Rho de Spearman	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

Fuente: Coeficiente de Rho Spearman

Prueba de Hipótesis General:

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona con la selección de personal en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021

H₁: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la selección de personal en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021

Para el contraste de hipótesis a un nivel de significancia (Sig.), $\alpha < 0,05$; se utilizó el estadístico (SPSS-25) correlación de Rho de Spearman:

Tabla 25

Análisis de correlación entre gestión de talento humano y selección personal

			Gestión de talento humano	Selección de personal
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Selección de personal	Coeficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Software SPSS Versión 25

Contrastación

Se evidencia que el nivel de significancia es $p = .000$, lo cual es inferior a $.05$, por lo tanto, el juicio de la validación hipotética definiremos así: aceptamos la hipótesis alterna H_1 y rechazamos la hipótesis nula H_0 , en caso de que suceda lo opuesto es decir que la significancia sea mayor $0,05$ entonces rechazaremos la hipótesis alterna H_1 y aceptaremos la hipótesis nula H_0 .

Interpretación

En la tabla 25, se demuestra un $p = .000$, siendo inferior a $.05$, lo cual indica que rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1), encontrando así una relación significativa entre la gestión de talento humano y selección personal en trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca 2021. Por otro lado, el análisis de correlación mantiene un valor de $Rho = .655$, considerándose que la correlación es positiva moderada, por consiguiente, existe correlación positiva moderada entre la variable 1 y la variable 2 estudiada.

Prueba de Hipótesis Específico 1:

H_0 : La gestión del talento humano no se relaciona con el perfil de puesto en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021

H_1 : La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el perfil de puesto en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021

Tabla 26

Análisis de correlación entre gestión de talento humano y perfil de puesto

		Gestión de talento humano	Perfil de puesto
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	1,000	,710**
	Perfil de puesto	,710**	1,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Fuente: Software SPSS Versión 25

Interpretación: En la tabla 26, se obtuvo un Rho de Spearman de .710, este valor pone en evidencia que la correlación es positiva alta, sin embargo, en el nivel de significancia es $p = .000 < .05$, lo cual indica, que se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se llega a rechazar la hipótesis nula (H_0)

En conclusión: Que la gestión de talento humano mantiene correlación positiva alta y significativa con el perfil del puesto en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021.

Prueba de Hipótesis Específico 2:

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona con la evaluación en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021

H₁: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la evaluación en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021

Tabla 27

Análisis de correlación entre gestión de talento humano y evaluación

			Gestión de talento humano	Evaluación
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,527**
	humano	N	40	40
	Evaluación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,527**	1,000
		N	40	40

Fuente: Software SPSS Versión 25

Interpretación: En la tabla 27, se demuestra un Rho de Spearman de .527, este valor indica que la correlación es positiva moderada, por otro lado, en el nivel de significancia es $p = .000 < .05$, esto indica, que se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se llega a rechazar la hipótesis nula (H_0)

En conclusión: Que la gestión de talento humano mantiene correlación positiva moderada y significativa con la evaluación en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021.

Prueba de Hipótesis Específico 3:

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona con la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021

H₁: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021

Tabla 28

Análisis de correlación entre gestión de talento humano y entrevista

			Gestión de talento humano	Entrevista
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.604**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	40	40
	Entrevista	Coeficiente de correlación	.604**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	40	40

Fuente: Software SPSS Versión 25

Interpretación: En la tabla 28, se obtuvo un Rho de Spearman de .604, este valor indica que la correlación es positiva moderada, además, en el nivel de significancia es $p = .000 < .05$, esto indica, que se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se llega a rechazar la hipótesis nula (H_0)

En conclusión: Que la gestión de talento humano mantiene correlación positiva moderada y significativa con la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la hipótesis general se confirma que la gestión de talento humano demuestra correlación positiva y significativa con la selección en trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca 2021, ($Rho = .655$), el resultado expuesto indica, al mejorar la gestión del talento humano, progresivamente mejora la selección del personal. Dicho resultado demuestra cierta similitud con el trabajo investigativo de Osco (2015) quien alega que la gestión del talento humano demuestra correlación directa con el desempeño laboral, esto indica, cuando se organiza de manera adecuada sobre los procedimientos de sobrellevar las diferentes formas de organizar, diseñar, motivar, gestionar y retener a los colaboradores de la institución, el desempeño a nivel laboral mejorará de manera significativa. Por su parte, Inca (2015) afirmó que la asociación entre gestión de talento humano y desempeño laboral, esto quiere decir, cuando la institución esta adecuadamente implementada en las prácticas de llegar a dirigir los aspectos administrativos a través de los encargados del área de recursos humanos, esto implicaría que el desempeño a nivel trabajo laboral logra mejorar de manera significativa. Por lo tanto, la gestión de talento humano se efectúa mediante los diferentes procesos administrativos que permite controlar, planificar, coordinar, dirigir, organizar y llegar a ejecutar a través de diferentes procedimientos que requiere cada área de trabajo, en el que se analiza la cultura que fomenta la institución organizacional, así también las características, la estructura organizativa, el contexto entre otros aspectos (Vallejo, 2016). Entonces en análisis del puesto sigue siendo un primer paso importante en la selección de personal, como base un modelo de contenido de características ocupacionales y requisitos de personas, porque un modelo permite conocer el contenido de la persona que aspira ocupar el puesto de trabajo, lo cual, se requiere evaluar: habilidades, actividades laborales generalizadas, para que los usuarios puedan ingresar la base de datos en diferentes niveles de especificidad según sus necesidades y las expectativas de la empresa del quien ocupará el cargo (Borman et al., 1977).

Referente a la primera hipótesis específica, queda demostrada la gestión de talento humano mantiene correlación positiva alta y significativa con el perfil del

puesto en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021 ($Rho = .710$), es decir, cuando la estructura de la institución está desarrollada con parámetros claros y adaptan ciertas características de procesos internos lo que facilita a conocer mucho mejor sus necesidades del personal que labora, lo cual permite a que el perfil del puesto sea identificado y descrita todas las características del puesto laboral a ocupar, esto permite buscar un candidato ideal para el puesto de trabajo. El resultado expuesto demuestra cierta similitud con el estudio realizado por Norberto (2017) quien considera que la gestión de talento humano cuando está estructurada de manera correcta el desempeño de los colaboradores de las municipalidades mejora significativamente. Otro estudio de Valentín (2017) afirma que las prácticas correctas, como también las políticas claras y técnicas especificadas dentro de la institución, mejora el propósito de los colaboradores, porque permite la integración y dirección de los empleados para que desempeñen de manera eficaz y eficiente para logro de sus objetivos a través del desempeño laboral. Por lo tanto, la gestión permite a que las personas sean parte de la organización identificado sus comportamientos, destrezas, competencias y sus habilidades todas estas actitudes contribuyen a los logros de la organización, por ende, la gestión del talento mantiene importancia para generar la calidad de vida laboral y la identificación que realiza del factor humano como ventaja competitiva de las organizaciones, lo cual es importante destacar que las instituciones organizacionales se diferencian en la actualidad por la forma de gestión de talento humano (Alvarado y Barba, 2016). Por otro lado, el perfil del puesto, es la estructuración de la información correspondiente a un puesto de trabajo a cubrir, que requiere a que el postulante demuestre una claridad en la misión, las funciones, requisitos para cubrir el puesto y las exigencias que requiere y demanda conducirse para desempeñarse adecuadamente en un puesto laboral, por ende, el perfil del puesto no hace referencia a la persona que lo ocupa, si no brinda información sobre los diversos aspectos relacionados a la posesión del puesto en sí, como las funciones del puesto, que se debe de llegar a desarrollar en el puesto laboral (Torres, 2014). Por lo tanto, el perfil del puesto es un componente fundamental en la gestión de recursos humanos, lo cual proporciona información valiosa para los demás procesos de selección.

Respeto al segundo hipótesis específico, se demostró que la gestión de talento humano mantiene correlación positiva moderada y significativa con la evaluación en el proceso de selección personal en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021 ($Rho = .527$), esto indica, cuando se maximiza la gestión de talento humano, con el cual cuenta la organización, logra ser clave para incrementar la competitividad y la rentabilidad de la institución, lo cual permite a desarrollar una adecuada evaluación a los postulantes para las diferentes áreas. No se llegaron a identificar estudios similares, pero Rodríguez y Santofimio (2016) indican que las gestiones estratégicas del talento humano es un medio que permite mejorar el clima institucional promoviendo una buena interacción a nivel laboral y cumpliendo con los objetivos propios y con la institución. Por lo tanto, lo que se busca con la gestión del talento humano es armonizar los diferentes objetivos que se establece uno mismo y con institución, mediante las practicas más adecuadas de gestión de talento humano y tiene la tarea de buscar atraer a los destacados trabajadores hacia la institución, desarrollar es como mejorar sus habilidades y destrezas y retener es que las políticas que se están empleando la organización para hacer que las personas que trabajan puedan quedarse por mucho más años (Chiavenato, 2009). Sin embargo, la evaluación es un proceso de selección que permite conocer mucho mejor a los candidatos y evaluar las competencias específicas, que dentro de ello esta las pruebas psicométricas, que es un proceso que debe ser manejado por un experto en las evaluaciones psicométricas específicamente psicólogos en el área organizacional, que tiene como carácter realizar la pruebas que mejor puedan identificar a los candidatos mediante las pruebas de aptitudes, de personalidad, de carácter, inteligencia o de comportamiento que permiten determinar cuáles son las tendencias de los candidatos acerca de los aportes ante las situaciones eventuales.

Finalmente, de acuerdo al tercera hipótesis específica, queda demostrada que la gestión de talento humano mantiene correlación positiva moderada y significativa con la entrevista en el proceso de selección en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021 ($Rho = .604$), este resultado revela, cuando se demuestra las condiciones de llegar a identificar ciertas competencias a nivel profesional se demuestra una actitud y aptitudes que requiere

y se hace necesario para desempeñar correctamente en el puesto de trabajo, y esto permite a que la entrevista se sobrelleve correctamente. Sin embargo, el estudio de Guaigua (2016) revela que la gestión de talento contribuye en orientar las diferentes competencias a nivel personal fundamentadas por diferentes procesos como las capacitaciones que permiten orientar a los objetivos de la institución. Por lo tanto, la gestión del talento humano es un conjunto integrado por diferentes procesos de organización, direccionados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores, es una práctica que está basada en obtener los mejores resultados en colaboración con los trabajadores que logran un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, en el enfoque humano y logro de metas organizacionales (Majad, 2016). Por otro lado, la entrevista es un proceso estructurado hacia el candidato que te permite realizar diferentes preguntas para conocer y verificar diferentes reacciones y comportamientos frente a diferentes situaciones y así definir para que sea el perfil adecuado para el puesto de trabajo (Chiavenato, 2009).

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general, se determinó la asociación entre la gestión de talento humano y la selección de personal, como se demostró en la opinión de los resultados, 50.0% de los encuestados consideran que es regular el proceso de gestión de talento humano, de igual forma, el 55.0% considera que la selección de personal es regular, asimismo, el coeficiente de $Rho = .655$, lo cual corresponde a un valor de 43%, considerándose que existe relación positiva moderada y significativa entre las variables investigadas, por consiguiente, se concluye que la gestión de talento humano es un mecanismo que contribuye de manera significativa en la selección de personal.

Correspondiente al primer objetivo específico, se determinó la relación que existe la gestión del talento humano se relaciona con el perfil del puesto en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, puesto que se demostró el 50.0% de los encuestados consideran que es regular el proceso de la gestión de talento humano, de igual forma, en el perfil de puesto de selección de personal el 52.0% de los encuestados consideran que es regular, además, se obtuvo un $Rho = .710$, lo cual corresponde a un tamaño de efecto de 50%, considerándose correlación positiva alta y significativa, se concluye, que la gestión de talento humano contribuye de manera muy significativa en la construcción del perfil de puesto, para identificar al candidato que cumpla con las expectativas del puesto de trabajo.

De acuerdo al segundo objetivo específico, se determinó la relación entre la gestión del talento humano y la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, lo cual afirma el 50.0% de los encuestados consideran que es regular el proceso de la gestión de talento humano, sin embargo, en la evaluación el 52.5% demuestran una opinión que la evaluación en la selección de personal es buena, además, se alcanzó un $Rho = .527$, considerándose que la relación es un 28%, por ende se afirma que la correlación es positiva moderada y significativa, se concluye, que la gestión de talento humano es un medio que contribuye de manera significativa en el proceso de la entrevista de la selección de personal.

Finalmente, se determinó la relación entre la gestión del talento humano con la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, pues que se demuestra, el 50.0% de las opiniones de los encuestados consideran que es regular el proceso de la gestión de talento humano, de igual forma, el 52.5% considera que es regular la entrevista en el proceso de selección personal, además, se consiguió un $Rho = .604$, lo cual, la relación es al 36% considerándose, una correlación positiva moderada y significativa, por consiguiente, la gestión de talento es un medio que permite optimizar en la evaluación de selección de personal

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Los colaboradores del área administrativa deben implementar procedimientos definidos según cada etapa de la selección del personal con manuales de funciones específicas según se desarrolle dicho procedimiento, además de profesionalizar de mejor manera la gestión del personal según sus competencias profesionales.

Segunda

Se recomienda estandarizar los criterios para definir los perfiles de los puestos de los trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca, para que la contratación del personal nuevo sea de acuerdo a las necesidades del puesto en sí, y se pueda cubrir todas sus exigencias para un mejor desempeño en beneficio de la gestión y de sus usuarios.

Tercera

El área administrativa encargada debe de realizar una evaluación de competencias a las áreas involucradas en la gestión de la clínica americana de Juliaca para determinar el tipo de habilidades, conocimientos y aptitudes necesarias en el personal para plantear las fortalezas y debilidades del equipo de trabajo, dicha información es importante para ponerse objetivos laborales en la institución.

Cuarta

Al área responsable de la selección y reclutamiento del personal debe plantear políticas de mejora continua para optimizar el reclutamiento a fin de alinear los compromisos hacia las necesidades institucionales y captar al personal necesario en el momento adecuado y habiendo realizado un filtro adecuado que garantice la idoneidad del candidato.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2008). *Desempeño por competencias, evaluación 360°*. México: Granica.
- Aksakal, E., Dağdeviren, M., Eraslan, E., & Yükselç, I. (2013). Personel Selection Based on Talent Management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 37, 68-72. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.021>
- Apaza, E. (2017). *Análisis del Clima Organizacional y su determinación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán S.A. Puno*: Tesis de Pregrado.
- Alvarado, M., & Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Bloomington Estados Unidos. Editorial Palibrio.
- Belkys, Suárez (2011). Dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(7), 91-102. Universidad de Carabobo. ISSN: 1856-9099. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022147006>
- Betancourt, F. (2016). *Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios generales de la Pucese*. (Tesis de maestría). Esmeraldas – Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Bohlander, George (2003), *Administración de recursos humanos*. Madrid; España: International Thomson Editore.
- Borman, W. C., Hanson, M. A., & Hedge, J. W. (1997). Personnel Selection. *Annual Review of Psychology*, 48(1), 299–337. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.48.1.299>
- Calderón, G. (2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano. *Lúmina*, 21, 10–17. <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3987.2020>
- Campaña, M., Flores-Dávila, J., Melendres-Medina, E., & Acosta-Velarde, R. (2020). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Revista científica dominio de ciencias*, 7(1), 793-809. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385866>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. *Ciencia latina*

- revista científica multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cerna, Juan (2006), *Aspectos básicos en la gestión del Talento*.
http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12791/1/58599_1.pdf
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de personal*. En I. Chiavenato, *Administración de personal*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3era ed.). México: Mc Graw- Hill Editores.
- Chiavenato, Idalberto (2008), *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.) Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill Editores.
- Del Valle Físico, M. (2016). *Economía de la empresa*. Madrid: Editex.
- Código Nacional de Integridad Científica. (2019). *Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica-CONCYTEC*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/codigo_integr/codigo_nacional_integridad_cientifica.pdf
- Escobar, I. (2013). *Procedimiento para auditar la efectividad del proceso de selección en la sucursal CUBALSE Las Tunas*. (Tesis de maestría). Las Tunas: Universidad de Las Tunas.
- Gil, J. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán*. Santiago de Chuco 2017. Trujillo: Tesis de Maestría.
- Gómez, & Mejía. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Prentice Hall.
- Guaigua, J. (2016). *Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED ubicada en Guajalo Cantón Quito en el período 2015 - 2016*. (Tesis de grado). Latacunga – Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa*. México: McGraw Hill.

- Louffat, E. (24-02-2021). *¿Qué desafíos enfrenta el área de Recursos Humanos con la prolongación del teletrabajo?* Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/02/24/que-desafios-enfrenta-el-area-de-recursos-humanos-con-la-prolongacion-del-teletrabajo/> (Consultado el 21-09-2021).
- Machaca, R. (2012). *Gestión de los Recursos Humanos y Clima Laboral en docentes y administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno y de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca periodo 2012*. Puno: Tesis de Pregrado.
- Michaels, E. (2002). *La guerra por el talento. Principios para atraer, desarrollar y retener a gerentes altamente talentosos*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Majad, M. (2016). Gestión del Talento Humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40(88), 148-165. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Molleapaza, J. (2017). *Influencia del Clima Laboral y Cultura Organizacional en la Gestión Empresarial del Hotel Sillustani de la ciudad de Puno en los periodos 2014-2015*. Puno: Tesis de Pregrado.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (10 ed.). México: Pearson Educación.
- Mondy, W., (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson educación.
- Muñoz, D. (2018). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Supervisión de la Empresa QUICKSA-2017*. Puno: Tesis de Posgrado.
- Murillo, P. (2015). *sistema para reclutamiento y selección personal, en un Supermercado Mercamaxx del Cantón los bancos, Provincia Pichincha*. (Tesis pregrado). Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES. Ecuador.
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. (Tesis de grado). . Huánuco – Perú.: Universidad de Huánuco.
- Ocampo, H. (22 agosto de 2020). *Estrategias de Gestión de Talento Humano para sobrellevar la pandemia*. PORTAFOLIO.

- <https://www.portafolio.co/tendencias/estrategias-de-gestion-de-talento-humano-para-sobrellevar-la-pandemia-543888>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.
- Rodríguez, L, & Santofimio, A. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. (Tesis de maestría). Bogotá – Colombia.: Universidad Libre de Colombia.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Sánchez H. y Reyes C. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Santamaría, A., Hernández, H., & Niebles, W. (2020). *Revista espacios*, 41(38), 146-161. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n38/a20v41n38p15.pdf>
- Torres, M. (2014). Perfil del puesto por competencias. *TBL The Botton Line*, 2-6.
- Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. (Tesis de grado). Lima – Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Valeriano, V. (2018). *Gestión de Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes S.A. Ayaviri 2018*. Puno: Tesis de Pregrado.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Instituto de investigaciones-IDI
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola Editores

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de las variables

TÍTULO: La Gestión del Talento humano y la selección de personal en trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca 2021. AUTOR: Samuel Inocencio Laura Cruz					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: Gestión del Talento Humano	Gestión del Talento Humano Escobar (2013), refiere “la Administración de Recursos Humanos es una función eminentemente directiva, dinámica y en constante transformación. Vinculada al desarrollo y a la flexibilización de los sistemas de trabajo y al cambio, sus ciclos de actividad son a largo plazo y su orientación son de carácter estratégico”. (p. 9)	Son el conjunto de actividades que realiza una empresa para gestionar al personal de forma adecuada, lo que permite a la empresa ser rápida y eficiente y al mismo tiempo innovadoras, es importante buscar el desarrollo al talento humano y motivarlo, buscando alternativas innovadoras para potenciar en todo momento las habilidades de los trabajadores, con el objetivo de fidelizar el capital humano, al mismo tiempo desarrollar la productividad, contando con grupos de trabajo altamente efectivos, que aporten e impacten positivamente en la empresa.	Organizar Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de puestos de trabajo • Evaluación y descripción de puestos • Evaluación desempeño 	Tipo Nominal
			Recompensar Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas y remuneración • Prestaciones laborales • Incentivos 	
			Desarrollar Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Desarrollo 	

TÍTULO: La Gestión del Talento humano y la selección de personal en trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca 2021.

AUTOR: Samuel Inocencio Laura Cruz

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable dependiente: Selección de personal</p>	<p>Selección de personal Chiavenato (2006) refiere a la selección de personal “como el proceso de elección del sujeto correcto para un cargo correcto, definiendo ampliamente, elegir entre candidatos captados a los más idóneos, para cubrir cargos existentes en la empresa, la cual busca mantener o mejorar la eficiencia y el rendimiento del personal” (p.8).</p>	<p>Considerando que la selección de personal es el conjunto de actividades que realiza una empresa para escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo; la selección de personal incluye los procesos de entrevistas a los candidatos, realizar pruebas para determinar sus capacidades, y considerando que en este caso atenderá al cliente se debe conocer sus habilidades a través de simulaciones.</p>	<p>Perfil de puesto</p> <p>Evaluación</p> <p>Entrevista</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia • Competencias • Referencias <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de Personalidad • Manejo de conflictos • Habilidades interpersonales <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Comunicación • Experiencia 	<p>Tipo Nominal</p>

Anexo 2 Matriz de Consistencia

TÍTULO: La Gestión del Talento humano y la selección de personal en trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca 2021. AUTOR: Samuel Inocencio Laura Cruz				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	
<p>Problema principal: ¿Cuál es la importancia de la Gestión del Talento humano y selección de personal en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca?</p> <p>Problemas secundarios: ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el perfil del puesto en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca?</p> <p>¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca?</p> <p>¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la importancia de La Gestión del Talento humano y selección de personal en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la relación que existe la gestión del talento humano y el perfil del puesto en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca</p>	<p>Hipótesis general: (de existir) La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la selección de personal en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca.</p> <p>Hipótesis específicas: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el perfil del puesto en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la entrevista en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca</p>	<p>Variable Independiente: Gestión del Talento Humano Concepto: Escobar (2013), refiere "la Administración de Recursos Humanos es una función eminentemente directiva, dinámica y en constante transformación. Vinculada al desarrollo y a la flexibilización de los sistemas de trabajo y al cambio, sus ciclos de actividad son a largo plazo y su orientación son de carácter estratégico". (p. 9)</p>	
			Dimensiones	Indicadores
			<p>Organizar Personas: Aguayo (1993) menciona que una de las funciones de la empresa es "velar porque todos en su grupo trabajen juntos y armoniosamente con el resto de la organización para lograr los objetivos de la misma" (p.225).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de puestos de trabajo • Evaluación y descripción de puestos • Evaluación desempeño
			<p>Recompensar Personas: Gomez-Mejía, Balkin y Cardy (1997) refiere que "recompensar a aquellos trabajadores que sobresalgan en estas áreas y, a la vez, indicar a la fuerza laboral que éstas son importantes" (p.557-558)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas y remuneración • Prestaciones laborales • Incentivos
			<p>Desarrollar Personas: Shiba, Graham y Whalden (1995) menciona que "es fundamental el desarrollo de la capacidad humana, integrando en todos los niveles de la empresa, el esfuerzo de mejora en el trabajo diario" (p.252).</p>	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA (sustentado)	Variable dependiente: Selección de personal Concepto: Chiavenato (2006) refiere a la selección de personal “como el proceso de elección del sujeto correcto para un cargo correcto, definiendo ampliamente, elegir entre candidatos captados a los más idóneos, para cubrir cargos existentes en la empresa, la cual busca mantener o mejorar la eficiencia y el rendimiento del personal” (p.8).	
		Dimensiones	Indicadores
<p>TIPO: Nominal por que la característica de las variables no se puede ordenar en forma ascendente o descendente.</p> <p>DISEÑO: No experimental, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalo que en “un diseño no experimental se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural, para después analizarlos” (p.149).</p> <p>NIVEL O ALCANCE: Correlacional: Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018), señala “este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba”.</p>	<p>POBLACIÓN: Total de personal administrativo de la Clínica Americana de Juliaca</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Participan el total del personal administrativo de la Clínica Americana de Juliaca.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: No se aplica muestra por que participaran el total del personal administrativo de la Clínica Americana de Juliaca</p>	<p>Perfil de puesto: de acuerdo a Gómez & Mejía (2001) analizar los puestos de trabajo es un “proceso que consiste en recopilar y organizar sistemáticamente información relativa a los distintos puestos de trabajo. El análisis del puesto de trabajo identifica las tareas, cometidos y responsabilidades de un puesto de trabajo en particular”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia • Competencias ● Referencias
		<p>Evaluación: Brocka y Brocka (1992), afirma que el individuo tiene unas habilidades innatas y adquiridas, unos conocimientos que se adquieren con la experiencia, el estudio, etc y unas actitudes que la dirección debe reforzar en un ambiente de calidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de Personalidad • Manejo de conflictos ● Habilidades interpersonales
		<p>Entrevista: Según Werthter & Davis (2008) la entrevista de selección consiste en un a platica formal y profunda, conducida para evaluar la idoneidad del solicitante al puesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Comunicación • Experiencia

Referencias:

Capital Humano, R. de. (2021). La Gestión del Talento en España y Latinoamérica 2020. Capital Humano, 362, 83–101.

Guilló, J. J. T. (2000). Capítulo III: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UN AMBIENTE DE CALIDAD. Calidad Total: Fuente de Ventaja Competitiva, 77–103.

Anexo 3 Instrumentos

Nº	Ítems	Escala de Valoración				
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN 1: ORGANIZAR PERSONAS		1	2	3	4	5
1	¿Su empresa define y diseña los perfiles de los puestos de trabajo claramente?					
2	¿Su empresa define claramente las tareas o funciones específicas que debe realizar?					
3	¿Su empresa cuenta con las formas o métodos para evaluar su desempeño laboral?					
DIMENSIÓN 2: RECOMPENSAR PERSONAS		1	2	3	4	5
4	¿Considera que su remuneración es adecuada en relación con lo que se oferta en el mercado laboral?					
5	¿Considera que los beneficios laborales (CTS, gratificación, etc.) que le ofrece la Clínica son adecuados?					
6	¿La Clínica otorga incentivos laborales (Bonos, feedback, remuneración no económica) para motivarlo a hacer mejor su trabajo?					
DIMENSIÓN 3: DESARROLLAR PERSONAS		1	2	3	4	5
7	¿La capacitación es prioridad para la Clínica para contar con personal actualizado?					
8	¿El plan de capacitación de la Clínica ayuda a desarrollar las competencias de los trabajadores?					
VARIABLE 2: SELECCIÓN DE PERSONAL						
DIMENSIÓN 1: PERFIL DE PUESTO		1	2	3	4	5
1	¿La Clínica tiene experiencia en contratar personal según perfil de puesto?					
2	¿La Clínica evalúa las competencias del candidato según perfil del puesto?					
3	¿La Clínica indaga con los contactos de referencia que refiere el candidato?					
DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN		1	2	3	4	5
4	¿La Clínica evalúa el tipo de personalidad del candidato?					
5	¿La Clínica evalúa la capacidad de manejo de conflictos del candidato?					

6	¿La Clínica evalúa las habilidades personales del candidato?					
DIMENSIÓN 3: ENTREVISTA		1	2	3	4	5
7	¿La Clínica indaga sobre las habilidades del candidato?					
8	¿La Clínica realiza la entrevista usando la comunicación efectiva (capacidad de escuchar y comprender el todo sobre la información y datos que se reciben)?					
9	¿La Clínica indaga sobre la experiencia laboral del candidato?					

Anexo 4 Validación de instrumento de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Cesar Humberto Valera Durand

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Por medio del presente me dirijo a usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA de la ESCUELA DE POSGRADO, requiero validar el instrumento con el cual recabare la información necesaria para poder desarrollar la investigación y posteriormente optar el Grado de Master en Administración de Negocios.

El título o nombre del Informe de investigación es: "La Gestión del Talento humano y la selección de personal en trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca 2021." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recorro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia.
- Cuestionario de encuesta.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Samuel Inocencio Laura Cruz

DNI: 80025682

Anexo 5 Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización: CLINICA AMERICANA DE JULIACA	RUC: 20321856145
Nombre del Titular o Representante legal: José Luis Esteban Ramos Catachura	DNI: 42054286

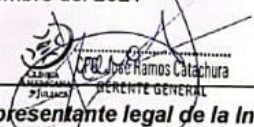
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo, publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Gestión del talento humano y selección de personal en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)	
Autor: Nombres y Apellidos Samuel Inocencio Laura Cruz	DNI: 80025682

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor del estudio.

Lugar y Fecha: Juliaca 01 de diciembre del 2021

Firma: 
JOSÉ LUIS ESTEBAN RAMOS CATACHURA
GERENTE GENERAL
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.