

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La gestión del talento humano y la selección de personal por
competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión –**

2023

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Bach. Jhon Ruber CABANILLAS SALVADOR

Bach. Dennis Ronald OSORIO MARCELO

Asesor:

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La gestión del talento humano y la selección de personal por
competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión –**

2023

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY
MIEMBRO

Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 062-2024-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Jhon Ruber CABANILLAS SALVADOR - Dennis Ronald OSORIO MARCELO

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

La Gestión del Talento Humano y la Selección de Personal por Competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - 2023

Asesor:

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Índice de Similitud: **21%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 21 de Noviembre de 2024.



Firmado digitalmente por CARDENAS SINCHE, José Antonio [FAU]
30154805048 soft
Módulo: Soy el autor del documento
Fecha: 21.11.2024 08:22:10 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A mis padres por darme la vida

AGRADECIMIENTO

Mi reconocimiento a la Escuela de Administración, a sus docentes por impartir sus conocimientos, su experiencia y sobre todo cultivar la investigación en nuestra formación.

Al Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON por su excelente asesoramiento para hacer realidad el trabajo de investigación y apoyo desinteresado para llegar a la meta trazada.

Es importante también agradecer a mis colegas de estudio que durante los años de estudios nos apoyamos e hicieron más llevadero nuestra formación profesional.

Los autores

RESUMEN

La presente investigación, titulada “La Gestión del Talento Humano y la Selección de Personal por Competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023”, tiene como objetivo principal evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el proceso de selección de personal por competencias en dicha institución. Se parte de la premisa de que una adecuada gestión del talento humano influye de manera significativa en la selección de personal competente, lo cual impacta positivamente en el desempeño organizacional y en la eficiencia operativa de la universidad.

Para alcanzar este objetivo, se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de tipo correlacional, aplicando encuestas a los responsables del área de recursos humanos y al personal administrativo de la universidad. El análisis de los datos permitió identificar la efectividad de la selección por competencias en términos de calidad de los empleados contratados, su adaptación al entorno institucional y la reducción de la rotación de personal.

Los resultados evidencian que la gestión del talento humano, orientada hacia la identificación y desarrollo de competencias clave, optimiza el proceso de selección al garantizar que el personal reclutado no solo cumpla con los requisitos técnicos, sino que también se ajuste a la cultura organizacional de la universidad. Además, se constató que este enfoque reduce los tiempos de adaptación y mejora el rendimiento desde los primeros meses de contratación.

Finalmente, la investigación concluye que para consolidar los avances logrados es necesario fortalecer los programas de capacitación continua en la gestión por competencias, con el fin de asegurar la actualización y sostenibilidad de los resultados a largo plazo.

Palabras clave: Gestión del talento humano, selección por competencias, desempeño organizacional, recursos humanos, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

ABSTRACT

The present research, titled “Human Talent Management and Competency-Based Personnel Selection at the Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023”, aims to evaluate the relationship between human talent management and the competency-based personnel selection process at this institution. It is based on the premise that effective human talent management significantly influences the selection of competent personnel, which positively impacts the university's organizational performance and operational efficiency.

To achieve this objective, a quantitative approach with a non-experimental and correlational design was used, applying surveys to the human resources department and the administrative staff of the university. The data analysis identified the effectiveness of competency-based selection in terms of the quality of hired employees, their adaptation to the institutional environment, and the reduction in staff turnover.

The results show that human talent management, focused on identifying and developing key competencies, optimizes the selection process by ensuring that the recruited personnel not only meet technical requirements but also fit the university's organizational culture. Additionally, this approach was found to reduce adaptation times and improve performance from the early stages of employment.

Finally, the research concludes that to consolidate the progress made, it is necessary to strengthen continuous training programs in competency-based management, in order to ensure the long-term sustainability and updates of the results.

Keywords: Human talent management, competency-based selection, organizational performance, human resources, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

INTRODUCCIÓN

La investigación explica los principales aspectos de la relación existente entre la la Gestión del Talento Humano y la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023. Los cuales están contenidos en cuatro capítulos, de acuerdo al orden siguiente:

El **Capítulo I, Planteamiento de Problema**, en esta parte de la investigación se formula el planteamiento del problema, la formulación del problema, objetivos, justificación del estudio y limitaciones de la investigación.

En el **Capítulo II, Marco Teórico y Conceptual**, se detalla el sustento científico por el cual se ha realizado el trabajo de investigación.

En el **Capítulo III, Metodología y Técnicas de Investigación**, en esta parte trabajamos con el tipo y nivel de investigación, identificando la población y obteniendo la muestra respectiva y las técnicas para la recolección, procesamiento y análisis de datos.

En el **Capítulo IV, Resultados Obtenidos**, presentamos el análisis de los resultados obtenidos mediante tablas, gráfico y la contrastación de la hipótesis.

Los autores

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE CUADROS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación	2
1.3.	Formulación del problema	3
1.3.1.	Problema General.....	3
1.3.2.	Problemas Específicos.....	3
1.4.	Formulación de objetivos.....	4
1.4.1.	Objetivo General.....	4
1.4.2.	Objetivos Específicos.....	4
1.5.	Justificación de la investigación.....	5
1.6.	Limitaciones de la investigación	6

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio.....	7
2.1.1.	Antecedentes internacionales	7
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	9
2.2.	Bases teóricas – científicas	11
2.3.	Definición de términos básicos.....	26

2.4.	Formulación de Hipótesis	29
2.4.1.	Hipótesis General	29
2.4.2.	Hipótesis Específicas.....	29
2.5.	Identificación de variables.	29
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.	30

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de Investigación.....	31
3.2.	Nivel de Investigación.....	31
3.3.	Métodos de la investigación	31
3.4.	Diseño de investigación.....	32
3.5.	Población y muestra	33
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	34
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	34
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	34
3.9.	Tratamiento estadístico	34
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	35

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	36
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	36
4.3.	Prueba de Hipótesis	76
4.3.1.	Hipótesis general	77
4.3.2.	Hipótesis específicas	78
4.4.	Discusión de resultados.....	81

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	La universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano .	37
Cuadro 2	La política de gestión del talento humano se comunica eficazmente a todos los niveles de la organización	38
Cuadro 3	Los programas de formación y desarrollo responden a las necesidades reales del personal.....	40
Cuadro 4	La evaluación del desempeño es justa y transparente.....	42
Cuadro 5	Oportunidades de crecimiento y promoción para todos los empleados.....	43
Cuadro 6	La universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo	45
Cuadro 7	La gestión del talento humano contribuye al logro de los objetivos institucionales	46
Cuadro 8	Las relaciones laborales y el clima organizacional.....	48
Cuadro 9	Existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión	50
Cuadro 10	Los líderes demuestran habilidades efectivas en la gestión de personas	51
Cuadro 11	Procesos de reclutamiento interno son transparentes y equitativos	53
Cuadro 12	Planificación del talento está alineada con la estrategia institucional	54
Cuadro 13	Relaciones laborales y el clima organizacional	56
Cuadro 14	Planificación del talento está alineada con la estrategia institucional	57
Cuadro 15	La universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo.....	59
Cuadro 16	Los criterios de selección de personal están claramente definidos y son conocidos por los candidatos	60
Cuadro 17	La selección de personal se basa en competencias relevantes para el puesto.....	62
Cuadro 18	Se utilizan métodos de selección que son válidos y fiables	63
Cuadro 19	La universidad atrae a candidatos con altas competencias y habilidades	64

Cuadro 20 La selección de personal contribuye a la diversidad y la inclusión en la universidad	66
Cuadro 21 Los procesos de selección son justos y libres de sesgos.....	67
Cuadro 22 Se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales	68
Cuadro 23 Se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales	70
Cuadro 24 Se utilizan herramientas tecnológicas para mejorar la selección de personal.....	71
Cuadro 25 Los empleados seleccionados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso	73
Cuadro 26 Los procesos de selección están sujetos a revisiones y mejoras continuas.	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano ...	37
Figura 2 La universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano ...	39
Figura 3 Los programas de formación y desarrollo responden a las necesidades reales del personal.....	40
Figura 4 La evaluación del desempeño es justa y transparente	42
Figura 5 Existen oportunidades de crecimiento y promoción para todos los empleados	43
Figura 6 La universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo	45
Figura 7 La gestión del talento humano contribuye al logro de los objetivos institucionales	47
Figura 8 Se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional.....	48
Figura 9 Existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión.....	50
Figura 10 Los líderes demuestran habilidades efectivas en la gestión de personas .	52
Figura 11 Procesos de reclutamiento interno son transparentes y equitativos	53
Figura 12 La planificación del talento está alineada con la estrategia institucional ...	55
Figura 13 Se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional.....	56
Figura 14 La planificación del talento está alineada con la estrategia institucional ...	58
Figura 15 La planificación del talento está alineada con la estrategia institucional ...	59
Figura 16 Los criterios de selección de personal están claramente definidos y son conocidos por los candidatos.....	61
Figura 17 La selección de personal se basa en competencias relevantes para el puesto.....	62
Figura 18 Se utilizan métodos de selección que son válidos y fiables	63

Figura 19 La universidad atrae a candidatos con altas competencias y habilidades	65
Figura 20 La selección de personal contribuye a la diversidad y la inclusión en la universidad	66
Figura 21 Los procesos de selección son justos y libres de sesgos	67
Figura 22 Se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales	69
Figura 23 Se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales	70
Figura 24 Se utilizan herramientas tecnológicas para mejorar la selección de personal.....	72
Figura 25 Si los empleados seleccionados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso	73
Figura 26 Los procesos de selección están sujetos a revisiones y mejoras continuas	75

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En el contexto internacional y nacional, la gestión del talento humano y la selección de personal por competencias enfrentan desafíos significativos: Internacionalmente, la rápida evolución de la economía global y las demandas cambiantes del mercado laboral están generando una brecha entre las habilidades disponibles y las necesidades de las empresas. Esto ha llevado a una situación en la que las organizaciones luchan por identificar y atraer talento con las competencias específicas necesarias para mantenerse competitivos.

En el caso de Perú, la gestión del talento humano se enfrenta a obstáculos similares. La economía en crecimiento y la expansión de diversos sectores requieren habilidades técnicas y blandas específicas. Sin embargo, la desconexión entre la educación y las necesidades del mercado laboral genera dificultades para encontrar talento con las competencias adecuadas. Los procesos de selección y reclutamiento en Perú a menudo se basan en métodos convencionales que pueden no evaluar adecuadamente las competencias necesarias para los roles modernos. Esto conlleva a contratar candidatos cuyas habilidades no se alinean completamente con las demandas del

trabajo.

Además, la retención del talento es un desafío en ambos contextos. La falta de estrategias efectivas de retención y desarrollo profesional puede llevar a la pérdida de empleados con habilidades valiosas, lo que impacta en la productividad y la competitividad de las empresas.

Para abordar estos desafíos, se requiere un enfoque más integral en la gestión del talento humano y la selección de personal. Esto incluye el desarrollo de perfiles de competencias específicas para cada puesto, la adopción de métodos de evaluación más avanzados y centrados en competencias, así como la implementación de estrategias sólidas de retención y desarrollo profesional para el talento existente. Además, la colaboración entre el sector educativo y las empresas es fundamental para cerrar la brecha de habilidades y mejorar la calidad de los candidatos disponibles en el mercado laboral peruano.

Así mismo es el caso que se da en la Universidad nacional Daniel Alcides Carrión que mediante el área respectiva mediante sus funcionarios se debe realizar una adecuada selección de personal de acuerdo a las capacidades y competencias que poseen los postulantes.

1.2. Delimitación de la investigación

La investigación se realizó en la Universidad nacional Daniel Alcides Carrión.

Delimitación Espacial

El trabajo de investigación se llevó a cabo en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Delimitación Temporal

El periodo de análisis de nuestra investigación comprenderá el segundo semestre del año 2023. Desde octubre del 2023 a enero del 2024.

Delimitación Social

Para la presente investigación lo constituyen, los colaboradores Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Delimitación Conceptual

En nuestra investigación lo constituye la relación entre Gestión del Talento Humano y selección de personal por competencias.

- Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

- Selección de personal por competencias

La selección por competencias es un proceso avanzado con un objetivo: encontrar personal para un puesto clave en función de unas habilidades profesionales concretas. Hay puestos que, por sus características, responsabilidades y el valor que aportan, requieren de profesionales específicos.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - 2023?

1.3.2. Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera la gestión del talento humano incide en las habilidades técnicas de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - 2023?

- b. ¿De qué manera la gestión del talento humano incide en las habilidades interpersonales de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - 2023?
- c. ¿De qué manera la gestión del talento humano incide en las capacidades de liderazgo de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a. Determinar de qué manera la gestión del talento humano incide en las habilidades técnicas de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023
- b. Determinar qué manera la gestión del talento humano incide en las habilidades interpersonales de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - 2023
- c. Determinar de qué manera la gestión del talento humano incide en las capacidades de liderazgo de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023

1.5. Justificación de la investigación

a. Justificación teórica

Investigando sobre el tema de la Gestión del Talento Humano y selección de personal por competencias, se logró encontrar trabajos de investigación que demuestran que existe una relación directa entre ambas variables materia de nuestro estudio, tanto a nivel internacional, nacional y local.

Por lo que la presente tesis busca contribuir que la Gestión del Talento Humano se fundamenta en la premisa de que las personas son uno de los activos más importantes en una organización. Busca optimizar el rendimiento, el desarrollo y la retención de los empleados, reconociendo que cada individuo aporta habilidades, conocimientos y experiencias únicas que impactan en el éxito de la empresa y la selección de personal por competencias se basa en identificar y evaluar las habilidades, conocimientos, aptitudes y comportamientos necesarios para desempeñar exitosamente un trabajo específico

b. Justificación metodológica

Con la presente investigación se han elaborado y validado dos instrumentos de estudio: uno para gestión del talento humano y otro para selección de personal por competencias, los mismos que servirán para estudios posteriores en organismos públicos y empresas que cuenten con características similares a las de nuestro estudio.

c. Justificación práctica

Su uso práctico, se fundamenta en que los que dirigen la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión realicen una adecuada selección de personal teniendo en cuenta los términos de referencia del puesto de trabajo, así mismo se debe tener en cuenta las habilidades y competencias que el personal posee.

d. Justificación social

Nuestra investigación permitirá que los que dirigen la universidad realicen una adecuada selección de personal, así mismo la promoción interna.

La selección de personal dirigido a los profesionales postulantes y a los que están laborando para su promoción y adecuación a puestos de mayor responsabilidad.

1.6. Limitaciones de la investigación

Nuestra principal limitación es el aspecto de carácter bibliográfico ya que en el medio donde se realizó la investigación no contamos con bibliotecas con libros actualizados, como también no se cuenta con bibliotecas digitales los cuales limitaron la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Flores (2017) en su artículo científico titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Nicaragua, Estelí - hallazgos principales: la calidad del trabajo se refiere al bienestar general de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, es decir, que los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo sí se relacionan ya que, incide con el liderazgo, por ello, se le realiza la recomendación a la institución para el diseño e implemente la evaluación al desempeño para la búsqueda de un mejor resultado en el desempeño de cada uno de los trabajadores. Llegando así las siguientes conclusiones: 1. El proceso que realiza la institución, para el reclutamiento y selección de personal no es coherente con los requerimientos establecidos ya que hay evidencias que existe cierto grado de ineficiencia en los procesos realizados por el personal administrativo, debido a que no se da el cumplimiento del reglamento interno. 2. Los factores que influyen en el comportamiento del

desempeño laboral son: habilidades, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral. Al tomar en cuenta la institución estos factores se conlleva a mejores resultados en cuanto al desempeño laboral del trabajador.

3. Para lograr un mejor rendimiento en los trabajadores de la Alcaldía, se diseñó un plan de acción para que el área de recursos humanos la incorpore y de esta manera contribuya al eficiente desempeño laboral.

4. El supuesto se cumple debido a que los factores del desempeño laboral sí se relacionan con la calidad del trabajo, independientemente que el trabajador se sienta satisfecho o no, o si tienen eficiencia y eficacia; sin embargo, a pesar de ello se cumple con la relación entre las dimensiones.

Alarcon (2016) en su investigación: “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”. Esta tesis es para optar el título profesional de Ingeniero en Administración de Empresas. El objetivo general de la presente es para analizar la relación que hay entre las dos variables ya mencionadas del personal discapacitado en las entidades públicas de la provincia Carchi. La investigación tuvo enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo. La técnica aplicada fue la encuesta. La población fue de 4606 colaboradores y la muestra abarcó a 353 colaboradores de dicha provincia. Llegando así a la conclusión que un 44.58% de las entidades no están empleando la gestión del talento por competencias, llegando a perjudicar de forma directa al desempeño laboral al personal discapacitado. Borsic y Laborde (2017) en su investigación: “La gestión de talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de Educación Superior”. Tesis para obtener el grado de Doctora en Ciencias de la Administración. El objetivo general de esta tesis es analizar la relación existente entre las variables mencionadas de los profesores de los centros de 24 educación de nivel superior. Obteniendo

la conclusión que existe una relación positiva baja en cuanto a la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño laboral, lo cual indica que, al aumentar la eficiencia en la primera variable, se incrementa las otras dos variables estudiadas

2.1.2. Antecedentes nacionales

Quispitupac y Mateo (2014) en su tesis de Maestría titulada Elaboración de herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, presenta una investigación de carácter cualitativo. En la técnica de recolección de datos se realizó a través de entrevistas con una encuesta que consta de 14 preguntas cerradas con opciones múltiples que permiten graduar la intención y opinión de los encuestados. Se concluye la existencia de una demanda insatisfecha en los servicios de gestión de talento humano ofrecidos por las consultoras del país.

Crisóstomo (2018) en la investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018”. Tesis para optar el grado de Maestro en gerencia de servicios de salud. Estableció por objetivo determinar la influencia que tiene la gestión del talento en el desempeño laboral. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional causal. La población encuestada fue conformada por 35 colaboradores. Se obtuvo una confiabilidad de coeficiente $r=0.894$ gracias al alfa de Cronbach. Obteniendo los resultados de la variable “gestión del talento humano”: el 20% de los colaboradores indica que 25 se les prohíbe compartir conocimiento, el 21,4% indica que no hay liderazgo y el 58,6% indica que la actitud emprendedora se muestra raras veces. Y con respecto a la variable “desempeño laboral” los resultados fueron: 60% manifiesta que sus necesidades y deseos son satisfechos pocas veces y el 28,6% manifiesta que requieren de más habilidades para superar dificultades. Así también se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,935$ y una correlación muy alta positiva

y significativa de $r = 0,935$. Se concluyó una influencia significativa de la gestión del talento sobre el desempeño laboral. Condori (2017) en su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017”. Tesis para optar la licenciatura en trabajo social. Cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. La investigación fue correlacional de diseño no experimental tipo transaccional. La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario el instrumento, con una muestra de 46 colaboradores escogidos aleatoriamente de una población total de 122. El resultado fue de un 34.8% de trabajadores quienes afirman que la gestión del talento humano es plasmada solo algunas veces. Lo que simboliza una correlación moderada con un 0, 528 entre las variables estudiadas.

Yzquierdo (2019) en su investigación “Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Longhorn, Cajamarca, 2019”. Tuvo como objetivo establecer la influencia de las variables. Esta investigación fue correlacional y transeccional. Se concluye que, el 50.67% de los colaboradores refiere que no existe una política permanente de capacitaciones, bloqueando el desarrollo de ideas innovadores, que les acceda a generar y promover y plantear acciones que contribuyan al progreso de los objetivos de la empresa.

Alvarón (2017) en su investigación “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna - 2017”. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración y Dirección de empresas de la Universidad Privada de Tacna. El objetivo general fue identificar la relación que hay entre las dos variables ya mencionadas de los colaboradores del Gobierno de Tacna. La metodología fue tipo básica, diseño no experimental y corte transversal. Como instrumento se utilizó un cuestionario. La población estuvo conformada por 317 colaboradores y la muestra abarcó a

174 de ellos. Obteniendo como conclusión de la investigación, se identificó que la provisión y desarrollo del personal, son elementos fundamentales, en las habilidades, comportamientos y metas.

Huamán (2018) en su investigación “Desarrollo personal y desempeño laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A., Agencia Andahuaylas, 2016”. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas. El objetivo general fue constituir la relación entre las dos variables en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A. La metodología utilizada es cuantitativa y un nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transeccional. Como instrumento se utilizó un cuestionario, la muestra fue el total de la población que fueron 40 trabajadores. Como conclusión de la investigación se afirma que el desarrollo del personal presenta una correlación positiva moderada con el desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas – científicas

Gestión del talento Humano

- **Concepto de Talento Humano**

Chiavenato, I. (2009) define la Gestión del Talento Humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

De acuerdo con Martínez (2011) – Investigación Gestión del Talento Humano

Aborda el tema de gestión del talento humano en la organización y su proceso en sociedad, es permitirle al individuo el desarrollo pleno de su potencialidad, talento y sus posibilidades tanto físicas como intelectuales. Es por ello que a los seres humanos que conforman las organizaciones se les debe generar un ambiente propicio para que logren trascendencia,

potencialidad y que su proceso de desarrollo sea permanente, en continua transformación, proyección y que tenga sostenible en el tiempo. Es importante entender las inmensas posibilidades que tienen los seres humanos para generar transformaciones y cambios tanto en lo social y organizacional. Desarrollar el talento humano es posibilitarles a las personas opciones de vida y de trabajo brindándoles calidad laboral y social además de identidad, pertenencia y plenas garantías en el bienestar social y de trabajo, así como una apuesta clara en la consecución de sus retos y objetivos personales. Es permitirle al individuo reconocerse y así crear espacios y oportunidades que le permitan ser él mismo; es generar ámbitos para la reflexión en el trabajo y asocio con otros, para enriquecer y recrear el pensamiento aprendiendo de la experiencia donde se disfrute de los logros y retos personales, valorando los fracasos o dificultades. La gestión del talento humano aborda desde una perspectiva diferente a las personas que conforman las organizaciones, entendiendo que los individuos son seres únicos, en constante interacción, que establecen diariamente unas sólidas, aunque invisibles relaciones sociales. Se requieren criterios cualitativos para responder tanto a las necesidades de la organización, como a las de los individuos que las conforman.

Quintanilla (2015), Gestión del Conocimiento y Capital Humano. concluye que “la gestión del talento humano está orientada a la conformación y optimación del comportamiento de las personas, desde las expectativas de las organizaciones, pero además hay que tomar en cuenta las aspiraciones de cada uno de los empleados poseen, delimitan y caracterizan”.

- **Características de la Gestión del Talento Humano**

Según Chiavenato (2009) la evolución en los ámbitos económicos que se presencian en la actualidad obliga a que las organizaciones se preocupen más por entender aquello que influencia en el desempeño de cada

colaborador; así como, la preparación cognoscitiva que cada quien necesita al desarrollar sus funciones para obtener resultados favorables. En el aspecto Institucional actual debemos diseñar o encontrar nuevas formas que aporten significativamente en la captación y potenciación del recurso humano, encontrando el camino que guie a la institución hacia su éxito añorado. El buen manejo de dirección de recursos humanos brinda a los individuos a emplear el máximo de su potencial, les acerca a la satisfacción laboral logrando ser parte de un grupo de trabajo de manera integral. Ramos (2019) menciona que la gestión del talento tiene un enfoque estratégico de dirección donde se prioriza la generación de valor para las instituciones, mediante acciones que

- **Funciones del Talento Humano**

Según Caballana (2011) las funciones del talento humano son:

- Función Empleo: Dota del personal que la empresa necesita, ya sea con características cualitativas o cuantitativas, con el objetivo de optimizar los procesos productivos considerando la rentabilidad. Se puede dar en casos de incrementar o disminuir personal en la empresa.
- Función de Administración de Personal: Su principal objetivo es encargarse del colaborador desde el momento en que comienza su vínculo laboral hasta que el mismo finiquite.
- Función de Retribución: Considera un adecuado sistema de salarios que cumpla con ser: Motivador, interna y externamente equitativo.
- Función de Dirección y Desarrollo de RRHH: Enfocado en el crecimiento de cada colaborador dentro de la institución.
- Función de Relaciones Laborales: Se refiere a la gestión correcta y oportuna ante posibles conflictos dentro de la organización.
- Función de Servicios Sociales: Considera establecer ciertas medidas

que nacen de la empresa con el objetivo de contribuir con un mejor clima organizacional

- **Objetivos del Talento Humano**

Los objetivos fundamentales de la gestión del talento de las personas tienen que ver con la definición y la importancia de dicha área en la empresa: Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, hacerla competitiva, suministrarle empleados bien entrenados y motivados, permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio y establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables, entiendo que los objetivos son los logros que se pretenden alcanzar con la ejecución de una acción. Los objetivos de la administración de Talento Humano se derivan de las metas de la empresa completa, los cuales, en toda organización, son la creación o distribución de algún producto o servicio.

- **Procesos de la Gestión del Talento Humano.**

Chiavenato (2009) explica seis procesos:

- Procesos para Integrar Personas. Se da cuando se integran nuevos miembros a la empresa; en este proceso están considerados procesos como son: el reclutamiento y la selección de personal.
- Procesos para Organizar a las Personas. En estos procesos se diseñan las funciones que los colaboradores van a realizar, los mismos que van a acompañar y guiar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la distribución de las personas y la evaluación del desempeño.
- Procesos para Recompensar a las Personas. Están diseñados para incentivar a los individuos y puedan cubrir sus más grandes anhelos.

Suelen incluirse aspectos económicos, tangibles, bienes y servicios sociales.

- Procesos para Desarrollar a las Personas. Se busca la capacitación y desarrollo constante del colaborador tanto de manera personal como profesional. Lo constituye la buena formación, las competencias, las oportunidades de líneas de carrera y cambios que puedan surgir en la organización.
- Procesos para Retener a las Personas. Se enfatiza en la creación de favorables ambientes de trabajo que contribuyan con el bienestar psicológico del empleado que les permita desempeñarse de manera satisfactoria. Dentro de las condiciones encontramos a la gestión del clima y cultura organizacional.
- Procesos para Auditar a las Personas. Permite la verificación de resultados mediante el seguimiento y control de las actividades que realizan cada individuo dentro de la empresa. Los almacenes de datos y los sistemas que gestionan la información forman parte de este proceso.

- **Dimensiones de la gestión del talento humano**

Chiavenato (2009) señala:

- Reclutamiento de Personal
Proceso mediante el cual la organización hace público una convocatoria con la finalidad de conseguir adecuados trabajadores y convertirlos en parte del proceso operacional.
- Selección de Personal
Consiste en ingresar a la organización el talento humano que cumple y califica adecuadamente con lo solicitado.
- Orientación de las Personas

Establecer al personal en su adecuada área, indicar labores y crear un compromiso laboral.

- Modelado del Trabajo

El resultado obtenido al concluir una tarea organizacional es de acuerdo al diseño de trabajo que se emplea, es por eso que es considerable dedicarse a la adecuada realización del trabajo.

- Evaluación del Desempeño

Es como se monitorea el trabajo a cada talento humano de acuerdo a su ritmo laboral.

- Remuneración

Es la manera en que las organizaciones hacen un aporte monetario o de manera de incentivo a los colaboradores.

- Programas de Incentivos

Es considerable motivar a los trabajadores, para ello se le puede ofrecer una serie de incentivos en cualquier momento, esto permitirá que el colaborador se desempeñe mejor y trabaje a gusto en la organización.

- Prestaciones y Servicios

No todo es dinero, existen pagos extras que se pueden convertir en oportunidades para el bienestar personal, familiar y social del colaborador.

- Capacitación

Todos los colaboradores necesitan actualizarse constantemente, para ellos las organizaciones pueden velar en capacitar al personal en temas que contribuyan a su desarrollo profesional y de la mano al cumplimiento de los objetivos.

- Desarrollo de las Personas y las Organizaciones

El desarrollo personal es basado en todo lo que el talento humano pudo

trabajar durante toda su carrera, convirtiéndolo en un conocedor que puede y quiere aplicar todo en su trabajo, desarrollar organizaciones consiste en establecer un plan adecuado para que con el transcurrir del tiempo la organización no se vea afectada y pueda afrontar situaciones.

- Relaciones con los Empleados

Las organizaciones como principal función, mayormentelos principales encargados son jefes, o jefes inmediatos encargados de estar muy relacionados con los trabajadores, en constante supervisión y aportaciones en manera de ayuda laboral o personal. Higiene, Seguridad y Calidad de vida

Siempre debe mostrarse óptimas condiciones que permitan realizar un adecuado desenvolvimiento al momento de realizar el trabajo, seguridad en el trabajo consiste en brindar todas las medidas necesarias que influyan y no vulneren a un colaborador dentro del centro laboral, calidad de vida a los trabajadores se verá respetada siempre y cuando la organización cumpla y entregue todos los beneficios (p. 105-473)

Selección de personal por competencias

- **Concepto**

La selección de personal por competencias es un enfoque utilizado en la gestión de recursos humanos que se centra en identificar y evaluar las habilidades, conocimientos y comportamientos específicos que son relevantes para un puesto de trabajo en particular. En lugar de basarse únicamente en la experiencia laboral o la formación académica, este enfoque se centra en las capacidades y características que un individuo posee y que son cruciales para desempeñar eficazmente un rol laboral. Para seleccionar personas con las competencias o el talento necesario se debe, primero, entender que se requiere en cada caso, no es igual si se selecciona

un médico, un reposito de góndolas o un sénior de auditoría, aunque en todos los caos se deberá definir cuáles son las competencias o capacidades necesarias para cubrir exitosamente la posición en la actualidad y lo que en un futuro se espere de esa posición de otra, si se planea que la persona ocupe, más adelante, otro puesto o función. (M. A. Alles 2006)

- **Importancia:**

- Mejora la precisión en la elección de candidatos.
- Alinea las habilidades de los empleados con las necesidades del puesto y la organización.
- Fomenta un desempeño superior y un ajuste cultural más sólido.

- **Clases de Competencias:**

- Técnicas o Funcionales: Relacionadas con habilidades específicas para el trabajo.
- De Liderazgo: Capacidad para influir, motivar y dirigir equipos.
- Socioemocionales: Habilidades interpersonales, como empatía, comunicación efectiva, etc.

- **Fases de la Selección por Competencias:**

- Identificación de Competencias: Definir las competencias clave necesarias para el puesto.
- Evaluación de Competencias: Utilizar métodos como entrevistas conductuales o pruebas específicas para evaluar las competencias de los candidatos.
- Selección Basada en Competencias: Seleccionar a los candidatos que demuestren poseer las competencias necesarias.

- **Ventajas de la selección por competencias:**

Alineación con el puesto: Permite una mejor correspondencia entre las habilidades de los candidatos y las demandas del puesto de trabajo.

Desarrollo continuo: Facilita la identificación de áreas de desarrollo y capacitación para los empleados una vez contratados.

Reducción de rotación de personal: Al elegir candidatos cuyas competencias se ajustan al trabajo, es probable que se mejore la retención de empleados.

- **Desafíos:**

Evaluación subjetiva: La evaluación de competencias puede ser subjetiva y estar influenciada por sesgos personales del evaluador.

Identificación precisa de competencias: A veces, definir con precisión las competencias necesarias para un puesto puede ser un desafío.

Costo y tiempo: Los procesos de evaluación por competencias pueden ser más costosos y llevar más tiempo que los métodos tradicionales de selección de personal.

- **Importancia en el mundo laboral actual:**

En un entorno laboral que valora la adaptabilidad, la innovación y las habilidades blandas, la selección por competencias se ha vuelto crucial. Las empresas buscan no solo candidatos con habilidades técnicas, sino también con habilidades de comunicación, capacidad para trabajar en equipo, liderazgo y resolución de problemas.

Este enfoque ayuda a las empresas a encontrar a los candidatos adecuados que no solo tengan la experiencia requerida, sino también las habilidades y actitudes que se alinean con la cultura y los objetivos organizacionales.

La selección de personal por competencias es una herramienta valiosa para mejorar la eficiencia de los procesos de contratación y para construir equipos sólidos y capacitados que impulsen el éxito de las organizaciones en el cambiante mundo laboral actual.

- **Proceso de selección de personal**

1. Planificación de la selección:

Análisis de necesidades: Identifica las vacantes y define claramente qué tipo de habilidades y experiencia se necesitan para cada puesto.

Descripción del puesto: Detalla las responsabilidades, requisitos y competencias necesarias para la carga.

2. Reclutamiento:

Fuentes de reclutamiento: Utiliza diferentes canales (anuncios, redes sociales, ferias laborales, referencias, etc.) para atraer candidatos.

Selección de candidatos: Revisa los currículums, realiza una selección inicial y preselecciona a los candidatos más adecuados.

3. Evaluación:

Entrevistas: Realiza entrevistas estructuradas para evaluar habilidades, experiencia y ajuste cultural.

Pruebas y evaluaciones: Aplica pruebas técnicas, de personalidad o habilidades específicas si son relevantes para el puesto

- **Gestión por Competencias**

Los estudios e investigaciones se inician en los años de 1960 y 1970, la gestión por competencias permite evaluar las competencias que requiere un puesto de trabajo, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización de trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a los trabajadores como actores principales en los procesos de cambio de la organización. Además, tiene el objetivo de impulsar la innovación para el liderazgo ya que los empleados conocerán su perfil de competencia y el requerido por el puesto que ocupan o al que aspiran, identificando y ejecutando las acciones requeridas para conseguir el perfil deseado.

Cuando las organizaciones han implementado el modelo de Gestión por

Competencias para el manejo en la Gestión de Talento Humano, este debe ser aplicado a todos los subsistemas relacionados con los trabajadores que son atracción, selección e incorporación de personas a la Institución.

Se pueden seguir los siguientes pasos necesarios para implementar un sistema de gestión por competencias:

Para implementar un sistema de gestión por competencias en una Organización se debe empezar.

- ✓ Definir misión y visión
- ✓ Definición de competencias por la máxima dirección de la compañía.
- ✓ Prueba de las competencias en un grupo de ejecutivos de la organización.
- ✓ Validación de las competencias.
- ✓ Diseño de los procesos de Gestión del Talento Humano por competencias.

- **Reclutamiento y Selección**

El proceso de reclutamiento y selección da inicio cuando se presenta una vacante dentro de una empresa y necesario ocuparla lo más pronto posible cumpliendo con los requerimientos. Primeramente, se debe definir el perfil del postulante, e iniciar la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de postulantes, iniciar el filtro a través de la revisión de 29 solicitudes, entrevista, la evaluación de estos, la selección y contratación del que cumpla con todas las expectativas, continuando con la inducción y finalmente con la capacitación. (Martinez 2013)

Se debe determinar el sistema de selección, para conocer cómo se va a reclutar y por que medios al personal que labora en la empresa; los medios pueden ser, por avisos en los periódicos, por recomendaciones, quitándoselos a la competencia, por agencias de empleo, en las

Universidades, en centros de capacitación empresarial, en el Ministerio de la Protección Social o por medio de una agencia u oficina especializada que se encargue de realizar las pruebas y exámenes iniciales, preparándole a la empresa una pequeña gama de candidatos seleccionados por ellos, para que sea esta, en definitiva, mediante las pruebas finales, la que decida con cuál o cuáles de ellos se queda; este sistema es más utilizada para enganchar al personal ejecutivo. (Berghe 2010) En todas las organizaciones hoy en para cubrir una vacante se empieza en un proceso corto dando como primera etapa el reclutamiento para recopilar varias carpetas antes de su selección que es cuando se eligen varios candidatos que cumplan con el perfil que se solicita.

Reclutamiento "El papel del reclutamiento: divulgar en el mercado las oportunidades que la organización pretende ofrecer a las personas que poseen determinadas características deseada." (A. Chiavenato 2002) El reclutamiento implica un proceso que varía de acuerdo con la organización. En muchas organizaciones, el inicio del proceso de reclutamiento depende de una decisión de línea. En otras palabras, el departamento de reclutamiento no tiene autoridad para efectuar ninguna actividad al respecto sin que el departamento haya tomado la decisión correspondiente. (A. Chiavenato 2007, 155) "Reclutamiento. Las fuentes de reclutamiento pueden ser internas o externas. Las internas corresponden a propia entidad o empresa, que en general son las más convenientes. Las externas tienen muchas modalidades tales como oficinas o agencias de empleo." (Cuesta 2010, 296)

El reclutamiento la hace la empresa de acuerdo a las necesidades que tenga la organización para cubrir la vacante que se necesite, de esto depende que el departamento encargado de reclutar, utilice el reclutamiento interno o externo para seleccionar al candidato que este apto para llenar el puesto,

después de cumplir con esta etapa se procederá a una capacitación acorde a sus funciones. Medios de Reclutamiento

Verificamos que las fuentes de reclutamiento sean las áreas del mercado de recursos humanos explorados por los mecanismos de reclutamiento. En otras palabras, el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes de recursos humanos que tienen que ser diagnosticadas y localizadas por la empresa que después influirá sobre ellas por medio de múltiples técnicas de reclutamiento que buscan atraer candidatos para tender sus necesidades. (A. Chiavenato 2007)

Son aquellos medios de difusión que el psicólogo utiliza para dar a conocer un puesto vacante. Estos medios son de gran utilidad por su potencialidad de difusión, pues penetran en distintos ambientes. Son capaces de transmitir información tanto a estructuras socioeconómicas bajas como altas, y también a elites profesionales y tecnológicas, organizaciones de mano de obra o de personal altamente calificado, y en fin, a distintos estratos sociales y educativos. (Grados 2003, 214)

Los medios de reclutamiento que las empresas deberán utilizar para contar con el personal idóneo, son herramientas que ayudan a escoger talento humano competitivo para cubrir cargos que se necesite. Reclutamiento externo El reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de afuera. Cuando hay un vacante, la organización trata de cubrirla con personas extrañas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento. Reclutamiento externo incide sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones y puede involucrar una o más de las técnicas de reclutamiento siguientes:

- Archivo de candidatos que se hayan presentado espontáneamente o en reclutamientos anteriores.

- Recomendaciones de candidatos por parte de los empleados de la empresa.
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
- Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales.
- Contactos con universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas y centros de vinculación empresa – escuelas.
- Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.
- Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua.
- Anuncios en periódicos y revistas.
- Viajes de reclutamiento en otras localidades.
- Reclutamiento en línea (on line) a través del internet.

Las técnicas de reclutamiento citadas son los métodos por medio los cuales la organización divulga la existencia de una oportunidad de trabajo en las fuentes de RH más adecuadas. (A. Chiavenato 2007)

El reclutamiento externo supone la obtención de recursos humanos que no pertenecen a la misma. En algunas empresas o instituciones, como la Comisión Federal de Electricidad, debido a su magnitud y al elevado número de empleados y de instalación, oficinas y plantas en las cuales se labora, las necesidades de ser utilizada las vacantes por el mismo personal. (Grados 2003, 212)

El reclutamiento externo es la forma más eficaz de seleccionar personal ya que de esta manera se puede tener más acogida con los postulantes y obtener mejores resultados de selección, este tipo de reclutamiento se la hace fuera de la organización utilizando varios medios de reclutamiento la cual permite que el postulante si cumple con el perfil solicitado, puede aplicar para la vacante. Reclutamiento interno Define al reclutamiento

interno cuando, al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción (movimiento Diagonal). Así, el reclutamiento interno puede implicar: (A. Chiavenato 2007)

- Transferencia de personal
- Promoción de personal
- Transferencia con promoción de personal
- Programa de desarrollo personal
- Planes de carrera para el personal.

Son aquellas que, sin necesidad de recurrir a personas o lugares fuera de la empresa, proporcionan el personal requerido en el momento oportuno. Entre las que desempeñan un papel importante en una empresa se encuentra las siguientes: sindicatos, archivo o cartera de personal. (Grados 2003, 210)

El reclutamiento de personal interno es el movimiento que tiene empleado dentro de la empresa, es decir ascender de cargo o trasladar a otro departamento catalogándole a esto como un plan de carrera dentro de la organización. Selección "La selección tiene que ver con predecir cuales candidatos tendrán éxito si son contratados. (Robbins 2010)

La selección de personal es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas afectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas de GRH derivadas, con el objeto de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características requeridas presentes y futuras previsibles de un puesto de trabajo o cargo laboral y de una empresa concreta o específica. (Cuesta 2010, 294)

Las técnicas empleadas en un proceso de selección son variadas, en

ocasiones las organizaciones llevan a cabo este proceso por sus propios medios, o en su defecto se contrata los servicios de una empresa especializada en selección de personal para las fases iniciales. En el proceso de selección se encuentran Ficha de solicitud de empleo, la entrevista, dinámicas de grupo, Pruebas Escritas Assessment Center. Aunque estas técnicas tengan sus teorías que las sustentan debemos estar un paso adelante al mundo actual y tener en cuenta que estas no están exentas a modificaciones adecuaciones o cambios. (Chiavenato 2004)

La selección de personal es paso muy importante dentro de la Gestión del Talento Humano, de la selección depende el futuro de la organización y el buen desempeño del empleado en el cargo que va a ocupar, para obtener una buena selección de personal se debe cumplir con un proceso técnico el cual garantice la elección del candidato idóneo al cargo. Tipos de herramientas de selección "Las herramientas de selección más conocidas incluyen los formatos de solicitud, pruebas escritas de simulación de desempeño, entrevistas, investigaciones de empleos anteriores y, en algunos casos, exámenes físicos. (Robbins 2010)

2.3. Definición de términos básicos

Actitud

Considera a saber conllevar a que suceda, consciente de lograr y prevalecer propósitos, proceder con carácter de cambios positivos, llegar a la excelencia, agregar valor y orientarse a alcanzar al individuo a la autorrealización de su potencial. Envuelve los siguientes indicadores: innovación, actitud, emprendedora, asumir riesgos, agente de cambio, y enfoque en los resultados de autorrealización.

Calidad del Trabajo

(Chiavenato, 2009) lo define como el nivel de satisfacción relacionado con las actividades ejecutadas en el entorno laboral y promueve una sensación

de seguridad y desarrollo personal/profesional entre los trabajadores. Su medición es importante porque afecta a la productividad quiere decir que un trabajo de calidad es aquel que se realiza correctamente y consigue los objetivos establecidos. En este sentido, la calidad en el trabajo está relacionada con la eficiencia: un trabajo bien hecho y usando la mínima inversión de recursos es sinónimo de éxito empresarial.

Capacidad

Como una habilidad personal para hacer cosas que son valiosas para determinada persona, o ser alguien valioso según sus concepciones y razones. (Sen, 1993).

Compromiso

Chiavenato (2009, p. 728) se trata del desenvolvimiento del trabajador enfocado en llegar de manera efectiva a los objetivos formulados, también es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la entidad. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas. El administrador comprometido también se interesará por el éxito de la organización y se esforzará por hacer siempre más de lo requerido y por ayudar a los demás trabajadores.

Conocimiento

Considera el saber, implica la capacidad argumentativa para la toma de decisiones en diferentes temas.

Competencias

Significa la gama de temas en los que una persona tiene conocimientos y experiencia. Los expertos en el área dicen que la competencia es la disposición de un sujeto a organizar eficazmente los recursos internos y externos para fijar y alcanzar un objetivo.

Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano es la actividad que conlleva al trabajo colectivo de manera eficaz entre (colaboradores, superiores, miembros), que establecen como objetivo que cada uno se identifique plenamente con la empresa, de modo tal que se logre establecer relaciones positivas logrando que sea comunicativo y participativo entre ellos. En tanto cada colaborador mayor responsabilidad asuma y eleve su motivación, mejor será la gestión del mismo, lo que se convierte en una actividad de suma importancia para alcanzar el éxito empresarial, individual y un nivel competitivo a través de los conocimientos, habilidades, actitud y juicio. (Chiavenato, 2009)

Habilidad

Considera el saber hacer, simboliza y utiliza el conocimiento, sea el caso de remediar problemas o situaciones, innovar y organizar. Por otro lado, la habilidad en efecto es la evolución del conocimiento. Los siguientes indicadores implican: el conocimiento ser aplicado en equipo visión metódica y universal trabajo, motivación, liderazgo y comunicación.

Selección de personal por competencias

Este enfoque se basa en identificar las habilidades, conocimientos, rasgos de personalidad y comportamientos que son fundamentales para el desempeño exitoso en un puesto de trabajo específico.

Reclutamiento de Personal

Proceso mediante el cual la organización hace público una convocatoria con la finalidad de conseguir adecuados trabajadores y convertirlos en parte del proceso operacional.

Selección de Personal

Consiste en ingresar a la organización el talento humano que cumple y califica adecuadamente con lo solicitado.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Ha. La gestión del talento humano influye significativamente en la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023

2.4.2. Hipótesis Específicas

- a. La gestión del talento humano incide significativamente en las habilidades técnicas de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.
- b. La gestión del talento humano incide significativamente en las habilidades interpersonales de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.
- c. La gestión del talento humano incide significativamente en las capacidades de liderazgo de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

2.5. Identificación de variables.

Variable Independiente:

X = Gestión del talento humano

Variable Dependiente

Y = Selección de personal por competencias

2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones
Independiente <i>Gestión del talento humano</i>	<p>La gestión del talento humano es la actividad que conlleva al trabajo colectivo de manera eficaz entre (colaboradores, superiores, miembros), que establecen como objetivo que cada uno se identifique plenamente con la empresa, de modo tal que se logre establecer relaciones positivas logrando que sea comunicativo y participativo entre ellos.</p>	<p>La gestión del talento humano implica estrategias para reclutar, seleccionar, desarrollar y retener empleados talentosos. Esto incluye políticas de capacitación, evaluación del desempeño, compensación justa, y diseño de sistemas que fomenten el crecimiento y la motivación del personal. Además, se consideran modelos como el enfoque basado en competencias, que identifica habilidades clave para el éxito en determinados roles dentro de una organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Reclutamiento, ● Selección, ● Desarrollo, ● Retención y ● Evaluación del talento.
Dependiente <i>Selección de personal por competencias</i>	<p>La selección por competencias se relaciona con identificar personas que al mismo tiempo posean los conocimientos y las competencias requeridas; de la mezcla de ambos elementos surgirá el talento, pero esto aun no alcanza, se debe considerar la motivación. (M.A. Alles 2006, 93)</p>	<p>La selección de personal por competencias es un enfoque utilizado en la gestión de recursos humanos que se centra en identificar y evaluar las habilidades, conocimientos y comportamientos específicos que son relevantes para un puesto de trabajo en particular. En lugar de basarse únicamente en la experiencia laboral o la formación académica, este enfoque se centra en las capacidades y características que un individuo posee y que son cruciales para desempeñar eficazmente un rol laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Habilidades técnicas, ● Habilidades interpersonales ● Capacidades de liderazgo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es el básico, pues no depende de los descubrimientos y avances de la investigación, sino que al hacer un buen análisis la teoría crecerá. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 65).

3.2. Nivel de Investigación

Es de nivel descriptivo – correlacional

3.3. Métodos de la investigación

Método

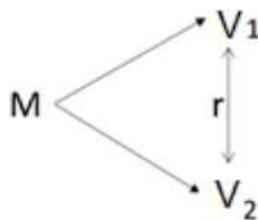
Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas que se someta a un análisis. Es un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga.

Según Hernández Sampieri, et al (2014); “los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular)”.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto: El método de la presente investigación se enfoca en lo Descriptivo - Correlacional.

3.4. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, transversal, del tipo descriptivo, correlacional, siguiendo a (Hernandez R., 2018), este diseño no implica la manipulación de variables, y estas serán observadas y analizadas en su ambiente natural. En este sentido se analizarán dos variables según el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra

V1: Medición de la variable 1

V2: Medición de la variable 2

Los diseños transaccionales correlacionales - causales; “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado”. Se trata de descripciones, pero no de categorías, conceptos, objetos, ni variables individuales, sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide- analiza (enfoque cuantitativo) o evalúa analiza (enfoque cualitativo) es la asociación entre categorías, conceptos, objetos o variables en un tiempo determinado. “A veces únicamente en términos correlacionales, otras en términos de relación causa- efecto (razones por la que se manifiesta una categoría, una variable, un suceso o un concepto) (causales)”. (Hernández Sampieri et al., 2014)

3.5. Población y muestra

Población del Estudio

Constituida por los colaboradores de la Universidad nacional Daniel Alcides Carrión siendo un total de 435.

Muestra de la Investigación

Se aplicó la siguiente fórmula, para poblaciones conocidas.

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

Dónde:

n: Es el tamaño de la muestra.

Z: Valor de la distribución normal estandarizada = 1.96, con un grado de confianza del 95%.

p: Es el porcentaje de clientes que si influencia la calidad de servicio en la fidelización del cliente.

q: Es el porcentaje de clientes que no influencia la calidad de servicio en la fidelización del cliente.

E: Es el máximo error permisible. N: tamaño de la población.

Reemplazando los datos tenemos:

$$Z = 1.96$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$E = 0,05$$

$$N = 435 \text{ clientes}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 435 \times 0.5 \times 0.5}{(435 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

Realizando las operaciones el resultado es 205.

Por lo que: de acuerdo a los resultados, nuestra muestra será de 205 personas.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario tipo escalamiento de R. Likert.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Instrumentos

Instrumento, es el recurso, en nuestro caso hojas impresas que hemos utilizado para recolectar y registrar datos o información.

Entre los principales instrumentos que se ha utilizado en el desarrollo de la investigación son:

- Cuestionario

La validez se realizó mediante el juicio de expertos.

Para determinar la confiabilidad del presente estudio de investigación se aplicó el Alfa de Cronbach, resultando 0,925, de confiabilidad que indica que es adecuado y favorable para aplicar el instrumento de investigación.

Confiabilidad Alfa de Cronbach	
Alfa de Cron Bach	N° de elementos
0,902	25

Fuente: resultados de la investigación

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamiento de datos son Estadísticas descriptiva e inferencial, con el fin de describir las diversas características de las variables.

3.9. Tratamiento estadístico

Nuestro tratamiento estadístico se realizará con el paquete estadístico SPSS versión 25.0. Para ello se procederá a realizar el siguiente procedimiento:

- La obtención de frecuencias y porcentajes de nuestras variables cuantitativas (Gestión del talento humano y selección de personal por competencias) Construcción de tablas para cada variable estudiada,

según las respuestas de los clientes encuestados.

- Elaboración de gráficos por cada variable de estudio con sus respectivas dimensiones y la presentación de resultados.
- Análisis inferencial con la prueba de chi-cuadrado de comparación de proporciones independientes, para la respectiva prueba de hipótesis.
- Para realizar todo el tratamiento estadístico se empleará el paquete estadístico SPS Ver. 25.0.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

El presente trabajo de investigación busca ser realizado con total transparencia desde el momento de realizar la recolección de datos de la población en estudio; hasta el debido procesamiento de la información, se mantendrá la autenticidad de los resultados obtenidos, así como la confidencialidad de los encuestados que son considerados como materia de la muestra, la misma que será de estricto carácter y honestidad al momento de realizar los análisis.

Se buscará de manera especial respetar los derechos de todas las personas tomadas en cuenta para el presente estudio y se mantiene la confidencialidad de sus respuestas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Considerando la utilización de la Gestión del Talento Humano y la selección de personal por competencias con el fin de mejorar los resultados; en la eficiencia de la mejora de la selección de personal. Por tanto, en este capítulo, se presentan los resultados sobre la evaluación de la Gestión del Talento Humano y la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

En este primer apartado daremos a conocer la Gestión del Talento Humano que influye significativamente en la selección de personal por competencia.

A. Gestión del Talento Humano

- **¿Considero que la universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano?**

Cuadro 1

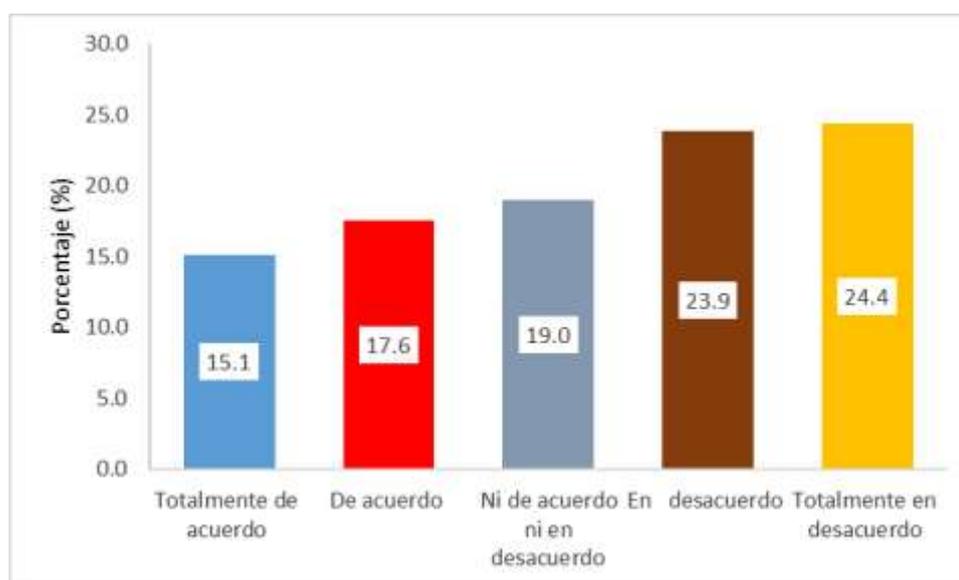
La universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	31	15.1
	De acuerdo	36	17.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	19.0
	En desacuerdo	49	23.9
	Totalmente en desacuerdo	50	24.4
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 1

La universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si la universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 15,1% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que la universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano.
2. Un 17,6% de la muestra encuestada opinaron estar de acuerdo que la universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano
3. Un 19,0% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo

ni en desacuerdo que la universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano

4. Un 23,9% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que la universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano
5. Un 24,4% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en acuerdo que la universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **bajo** que la universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano

- **¿La política de gestión del talento humano se comunica eficazmente a todos los niveles de la organización?**

Cuadro 2

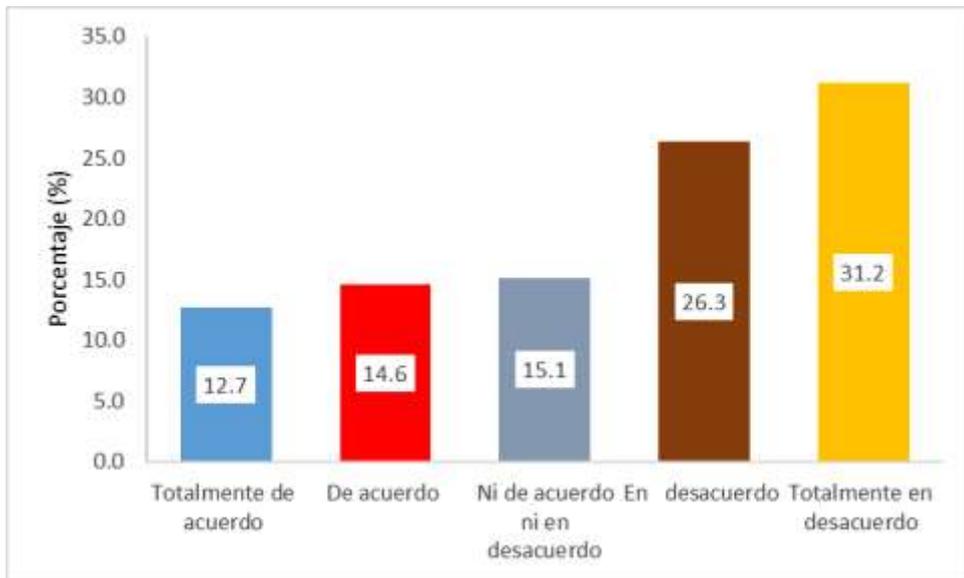
La política de gestión del talento humano se comunica eficazmente a todos los niveles de la organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	26	12.7
	De acuerdo	30	14.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	15.1
	En desacuerdo	54	26.3
	Totalmente en desacuerdo	64	31.2
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 2

La universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si cree que la política de gestión del talento humano se comunica eficazmente a todos los niveles de la organización; se aplicó el cuestionario respectivo y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 12,7% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que la política de gestión del talento humano se comunica eficazmente a todos los niveles de la organización
2. Un 14,6% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que la política de gestión del talento humano se comunica eficazmente a todos los niveles de la organización
3. Un 15,1% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la política de gestión del talento humano se comunica eficazmente a todos los niveles de la organización
4. Un 26,3% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que la política de gestión del talento humano se comunica eficazmente a todos los niveles de la organización

- Un 31,2% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que la política de gestión del talento humano se comunica eficazmente a todos los niveles de la organización

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel bajo que la política de gestión del talento humano se comunica eficazmente a todos los niveles de la organización

- **¿Los programas de formación y desarrollo responden a las necesidades reales del personal?**

Cuadro 3

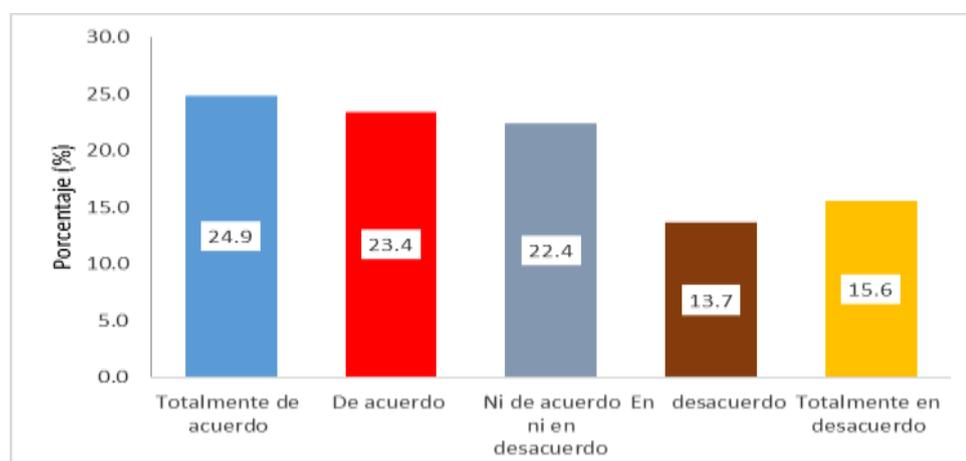
Los programas de formación y desarrollo responden a las necesidades reales del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	51	24.9
	De acuerdo	48	23.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	46	22.4
	En desacuerdo	28	13.7
	Totalmente en desacuerdo	32	15.6
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 3

Los programas de formación y desarrollo responden a las necesidades reales del personal



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los programas de formación y desarrollo responden a las necesidades reales del personal; se aplicó el cuestionario respectivo y los resultados fueron los siguientes:

Un 24,9% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo los programas de formación y desarrollo responden a las necesidades reales del personal

1. Un 23,4% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que los programas de formación y desarrollo responden a las necesidades reales del personal
2. Un 22,4% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los programas de formación y desarrollo responden a las necesidades reales del personal
3. Un 13,7% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que los programas de formación y desarrollo responden a las necesidades reales del personal
4. Un 15,6% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que los programas de formación y desarrollo responden a las necesidades reales del personal

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que los programas de formación y desarrollo responden a las necesidades reales del personal

- **¿La evaluación del desempeño es justa y transparente?**

Cuadro 4

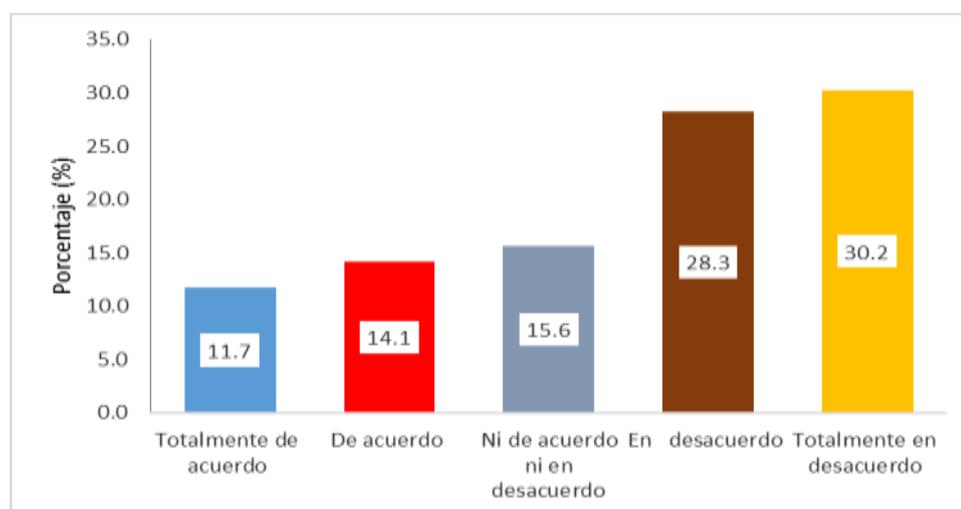
La evaluación del desempeño es justa y transparente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	24	11.7
	De acuerdo	29	14.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	15.6
	En desacuerdo	58	28.3
	Totalmente en desacuerdo	62	30.2
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 4

La evaluación del desempeño es justa y transparente



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si la evaluación del desempeño es justa y transparente; se aplicó el cuestionario respectivo y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 11,7% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que la evaluación del desempeño es justa y transparente
2. Un 14,1% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que la evaluación del desempeño es justa y transparente

3. Un 15,6% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la evaluación del desempeño es justa y transparente
4. Un 28,3% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que la evaluación del desempeño es justa y transparente
5. Un 30,2% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que la evaluación del desempeño es justa y transparente

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **bajo** que la evaluación del desempeño es justa y transparente.

- **¿Existen oportunidades de crecimiento y promoción para todos los empleados?**

Cuadro 5

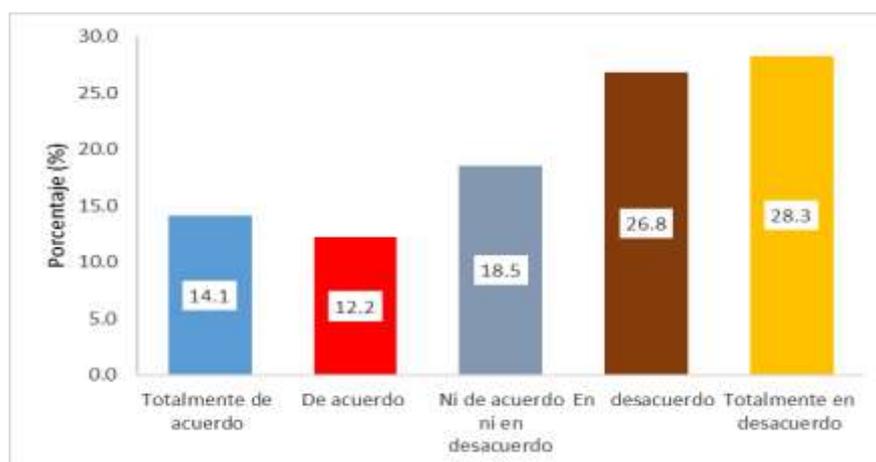
Oportunidades de crecimiento y promoción para todos los empleados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	29	14.1
	De acuerdo	25	12.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	18.5
	En desacuerdo	55	26.8
	Totalmente en desacuerdo	58	28.3
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 5

Existen oportunidades de crecimiento y promoción para todos los empleados



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si existen oportunidades de crecimiento y promoción para todos los empleados; se aplicó el cuestionario respectivo y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 14,1% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que existen oportunidades de crecimiento y promoción para todos los empleados
2. Un 12,2% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que existen oportunidades de crecimiento y promoción para todos los empleados
3. Un 18,5% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que existen oportunidades de crecimiento y promoción para todos los empleados
4. Un 26,8% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que existen oportunidades de crecimiento y promoción para todos los empleados
5. Un 28,3% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que existen oportunidades de crecimiento y promoción para todos los empleados

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **bajo** que existen oportunidades de crecimiento y promoción para todos los empleados.

- **¿La universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo?**

Cuadro 6

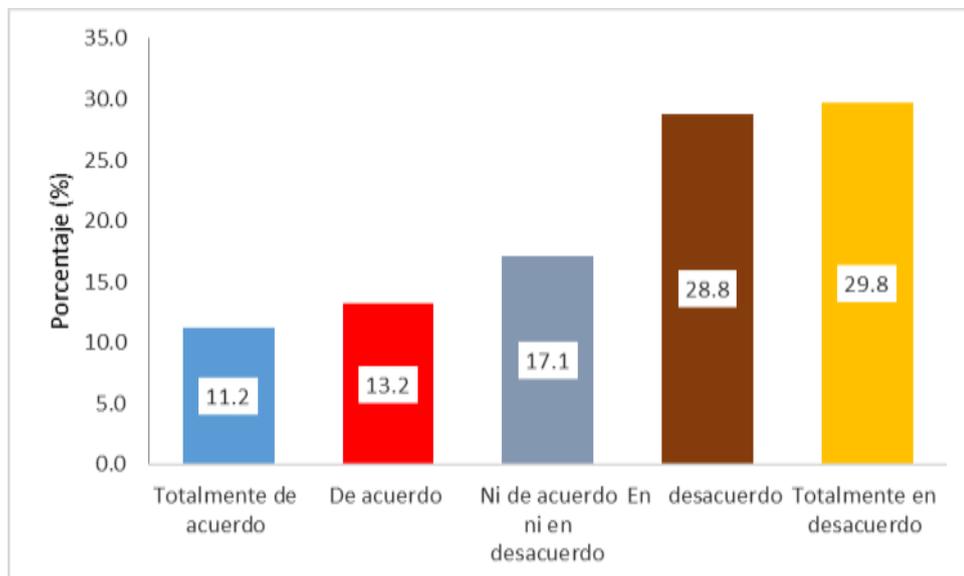
La universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	23	11.2
	De acuerdo	27	13.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	17.1
	En desacuerdo	59	28.8
	Totalmente en desacuerdo	61	29.8
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 6

La universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo; se aplicó el cuestionario respectivo y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 11,2% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo

2. Un 13,2% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo
3. Un 17,1% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo
4. Un 28,8% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo
5. Un 29,8% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **bajo** que la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo

- **¿La gestión del talento humano contribuye al logro de los objetivos institucionales?**

Cuadro 7

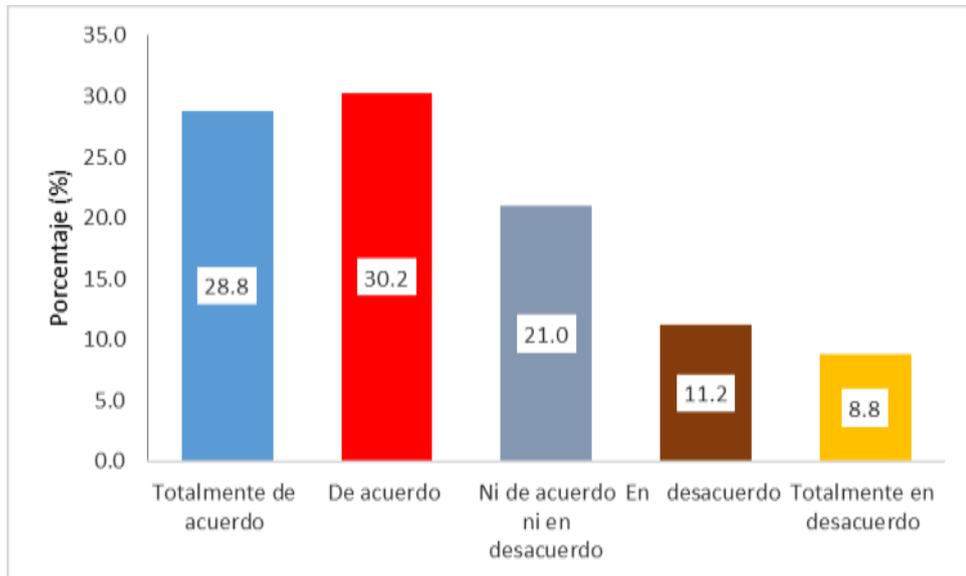
La gestión del talento humano contribuye al logro de los objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	59	28.8
	De acuerdo	62	30.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	21.0
	En desacuerdo	23	11.2
	Totalmente en desacuerdo	18	8.8
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 7

La gestión del talento humano contribuye al logro de los objetivos institucionales



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si la gestión del talento humano contribuye al logro de los objetivos institucionales; se aplicó el cuestionario respectivo y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 28,8% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que la gestión del talento humano contribuye al logro de los objetivos institucionales
2. Un 30,2% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que la gestión del talento humano contribuye al logro de los objetivos institucionales
3. Un 21,0% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo
4. Un 11,2% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que la gestión del talento humano contribuye al logro de los objetivos institucionales

- Un 8,8% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que la gestión del talento humano contribuye al logro de los objetivos institucionales

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que la gestión del talento humano contribuye al logro de los objetivos institucionales

- ¿Se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional?

Cuadro 8

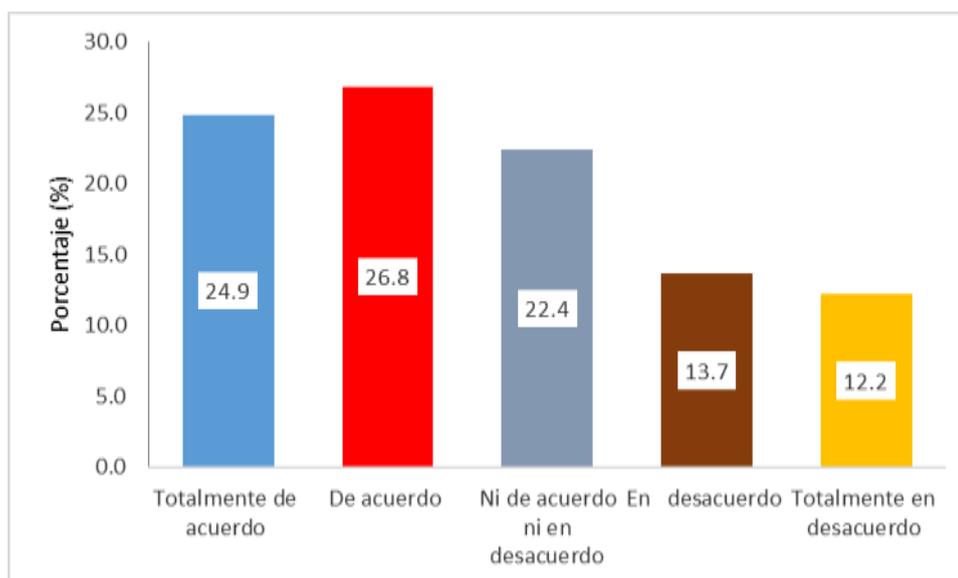
Las relaciones laborales y el clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	51	24.9
	De acuerdo	55	26.8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	46	22.4
	En desacuerdo	28	13.7
	Totalmente en desacuerdo	25	12.2
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 8

Se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional, se aplicó el cuestionario respectivo y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 24,9% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional
2. Un 26,8% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional
3. Un 22,4% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional
4. Un 13,7% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional
5. Un 12,2% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional

- **¿Existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión?**

Cuadro 9

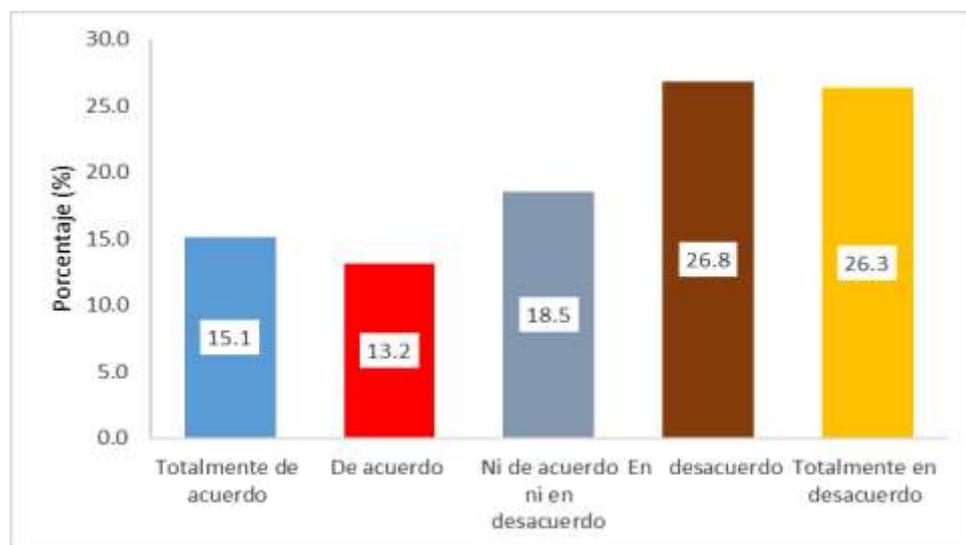
Existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	31	15.1
	De acuerdo	27	13.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	18.5
	En desacuerdo	55	26.8
	Totalmente en desacuerdo	54	26.3
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 9

Existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión, se aplicó el cuestionario respectivo y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 15,1% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión

2. Un 13,2% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión
3. Un 18,5% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión
4. Un 26,8% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión
5. Un 26,3% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **bajo** que existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión

- **¿Los líderes demuestran habilidades efectivas en la gestión de personas?**

Cuadro 10

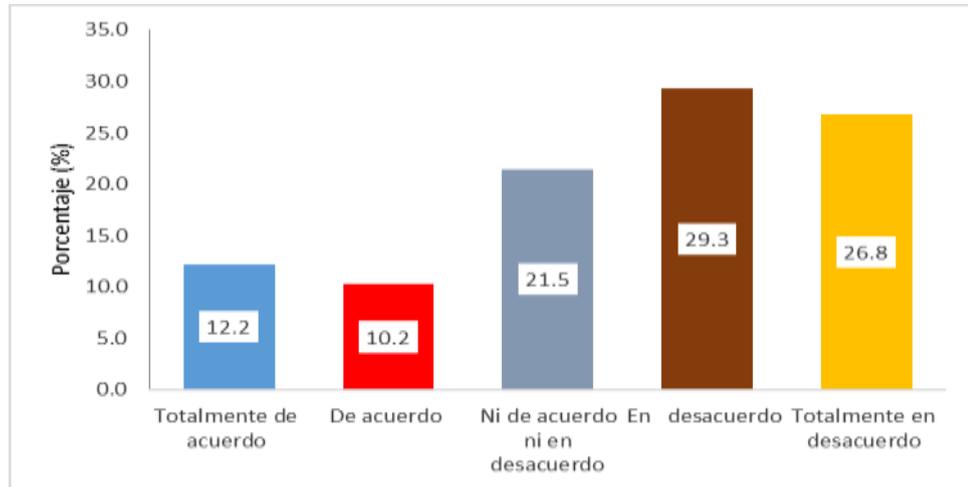
Los líderes demuestran habilidades efectivas en la gestión de personas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	25	12.2
	De acuerdo	21	10.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	44	21.5
	En desacuerdo	60	29.3
	Totalmente en desacuerdo	55	26.8
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 10

Los líderes demuestran habilidades efectivas en la gestión de personas



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los líderes demuestran habilidades efectivas en la gestión de personas, se aplicó el cuestionario respectivo y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 12,2% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que los líderes demuestran habilidades efectivas en la gestión de personas
2. Un 10,2% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que los líderes demuestran habilidades efectivas en la gestión de personas
3. Un 21,5% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los líderes demuestran habilidades efectivas en la gestión de personas
4. Un 29,3% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que los líderes demuestran habilidades efectivas en la gestión de personas
5. Un 26,8% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que los líderes demuestran habilidades efectivas en la gestión de personas

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **bajo** que existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión

- **¿Los procesos de reclutamiento interno son transparentes y equitativos?**

Cuadro 11

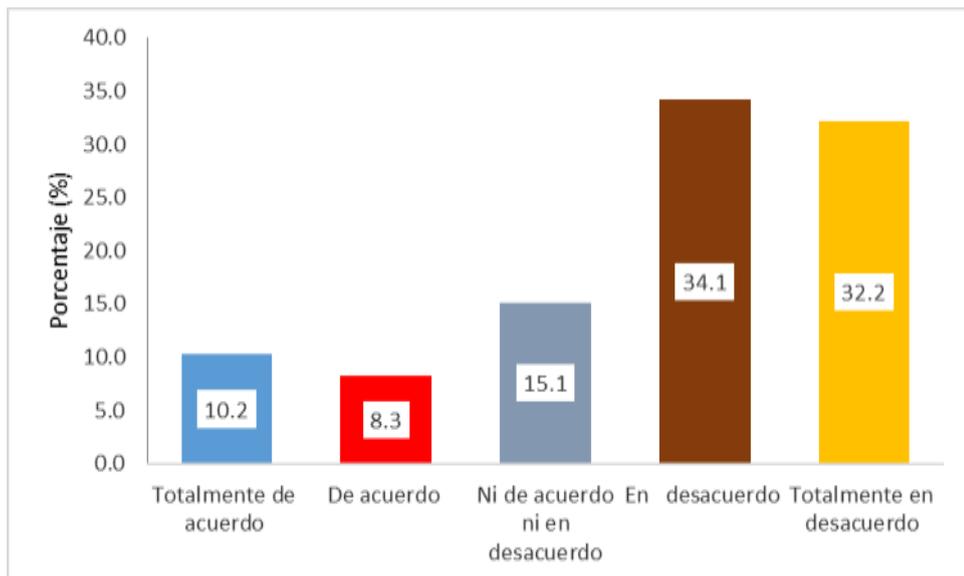
Procesos de reclutamiento interno son transparentes y equitativos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	21	10.2
	De acuerdo	17	8.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	15.1
	En desacuerdo	70	34.1
	Totalmente en desacuerdo	66	32.2
	Total		205

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 11

Procesos de reclutamiento interno son transparentes y equitativos



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los procesos de reclutamiento interno son transparentes y equitativos, se realizó una encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 10,2% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que Los procesos de reclutamiento interno son transparentes y equitativos
2. Un 8,3% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que los procesos de reclutamiento interno son transparentes y equitativos
3. Un 15,1% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los procesos de reclutamiento interno son transparentes y equitativos
4. Un 34,1% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que los procesos de reclutamiento interno son transparentes y equitativos.
5. Un 32,2% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que los procesos de reclutamiento interno son transparentes y equitativos.

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **bajo** que los procesos de reclutamiento interno son transparentes y equitativos

- **¿La planificación del talento está alineada con la estrategia institucional?**

Cuadro 12

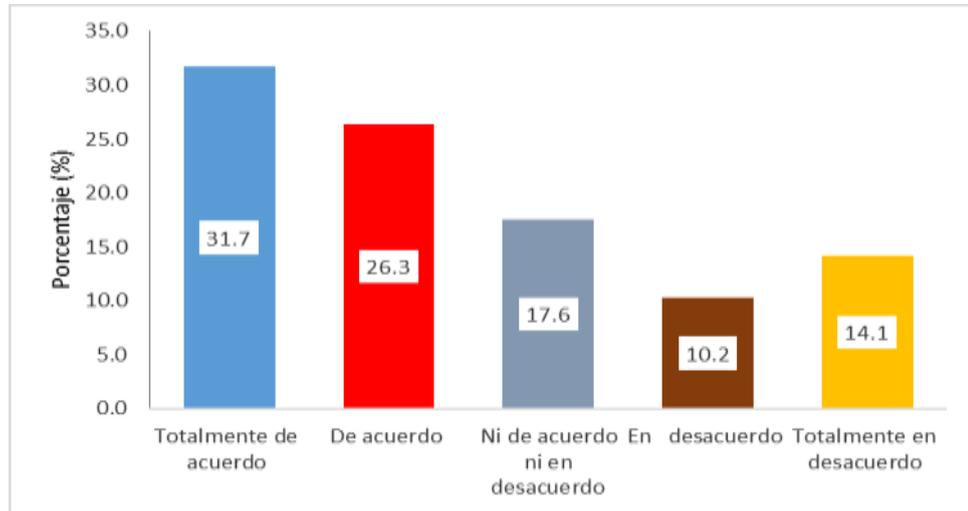
Planificación del talento está alineada con la estrategia institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	65	31.7
	De acuerdo	54	26.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	17.6
	En desacuerdo	21	10.2
	Totalmente en desacuerdo	29	14.1
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 12

La planificación del talento está alineada con la estrategia institucional



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 31,7% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional
2. Un 26,3% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional
3. Un 17,6% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional
4. Un 10,2% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional.
5. Un 14,1% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **alto** que la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional.

- **¿Se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional?**

Cuadro 13

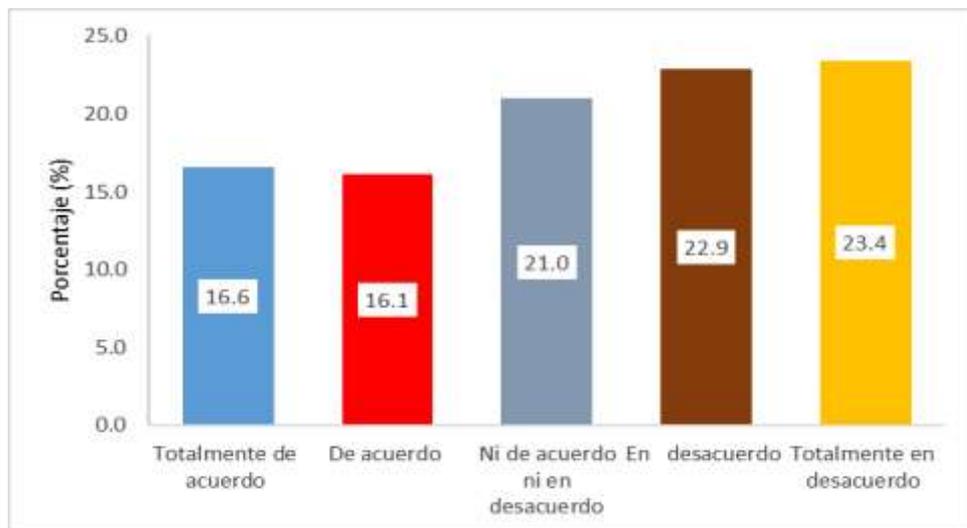
Relaciones laborales y el clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	34	16.6
	De acuerdo	33	16.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	21.0
	En desacuerdo	47	22.9
	Totalmente en desacuerdo	48	23.4
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 13

Se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 16,6% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional
2. Un 16,1% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional
3. Un 21,0% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional
4. Un 22,9% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional.
5. Un 23,4% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional.

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **muy alto** que se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional.

- **¿La planificación del talento está alineada con la estrategia institucional?**

Cuadro 14

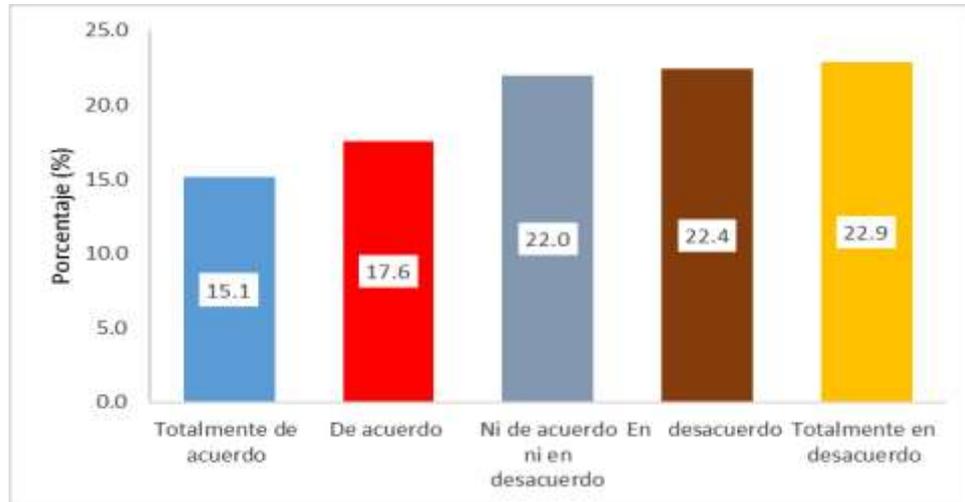
Planificación del talento está alineada con la estrategia institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	31	15.1
	De acuerdo	36	17.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	22.0
	En desacuerdo	46	22.4
	Totalmente en desacuerdo	47	22.9
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 14

La planificación del talento está alineada con la estrategia institucional



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 15,1% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional
2. Un 17,6% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que si la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional
3. Un 22,0% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional
4. Un 22,4% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional.
5. Un 22,9% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional.

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **muy bajo** que la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional

- **¿La universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo?**

Cuadro 15

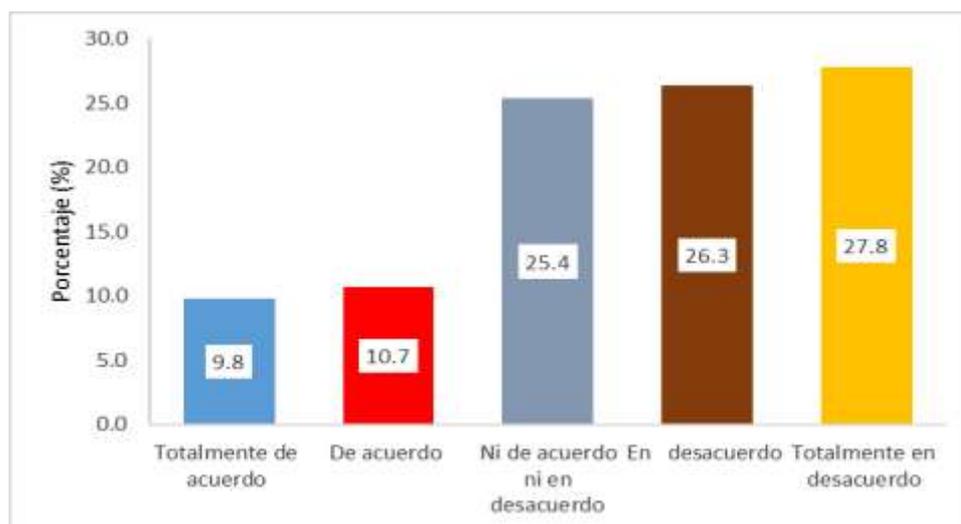
La universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	20	9.8
	De acuerdo	22	10.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	52	25.4
	En desacuerdo	54	26.3
	Totalmente en desacuerdo	57	27.8
	Total		205

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 15

La planificación del talento está alineada con la estrategia institucional



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 9,8% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo

que la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo

2. Un 10,7% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo
3. Un 25,4% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo
4. Un 26,3% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo.
5. Un 27,8% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que la universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **muy bajo** que la planificación del talento está alineada con la estrategia institucional

B. Selección de personal por competencias

- **¿Los criterios de selección de personal están claramente definidos y son conocidos por los candidatos?**

Cuadro 16

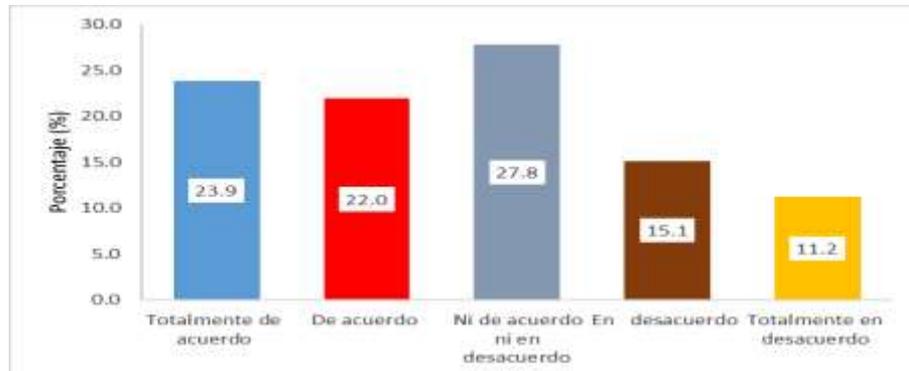
Los criterios de selección de personal están claramente definidos y son conocidos por los candidatos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	49	23.9
	De acuerdo	45	22.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	57	27.8
	En desacuerdo	31	15.1
	Totalmente en desacuerdo	23	11.2
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 16

Los criterios de selección de personal están claramente definidos y son conocidos por los candidatos



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los criterios de selección de personal están claramente definidos y son conocidos por los candidatos, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 23,9% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que los criterios de selección de personal están claramente definidos y son conocidos por los candidatos
2. Un 22,0% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que los criterios de selección de personal están claramente definidos y son conocidos por los candidatos
3. Un 27,8% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los criterios de selección de personal están claramente definidos y son conocidos por los candidatos
4. Un 15,1% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que los criterios de selección de personal están claramente definidos y son conocidos por los candidatos.
5. Un 11,2% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que los criterios de selección de personal están claramente definidos y son conocidos por los candidatos

- **¿La selección de personal se basa en competencias relevantes para el puesto?**

Cuadro 17

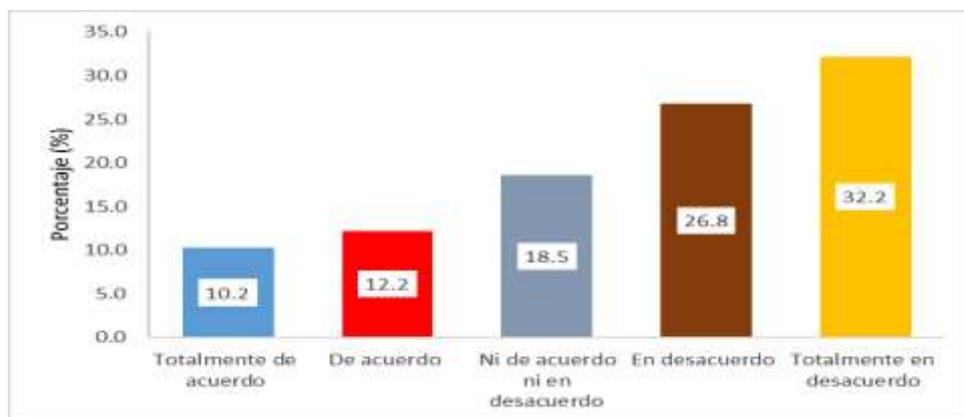
La selección de personal se basa en competencias relevantes para el puesto.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	21	10.2
	De acuerdo	25	12.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	18.5
	En desacuerdo	55	26.8
	Totalmente en desacuerdo	66	32.2
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 17

La selección de personal se basa en competencias relevantes para el puesto



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si la selección de personal se basa en competencias relevantes para el puesto, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 10,2% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que la selección de personal se basa en competencias relevantes para el puesto
2. Un 12,2% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que la selección de personal se basa en competencias relevantes para el puesto

3. Un 18,5% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la selección de personal se basa en competencias relevantes para el puesto
 4. Un 26,8% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que la selección de personal se basa en competencias relevantes para el puesto
 5. Un 32,2% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que la selección de personal se basa en competencias relevantes para el puesto
- **¿Se utilizan métodos de selección que son válidos y fiables?**

Cuadro 18

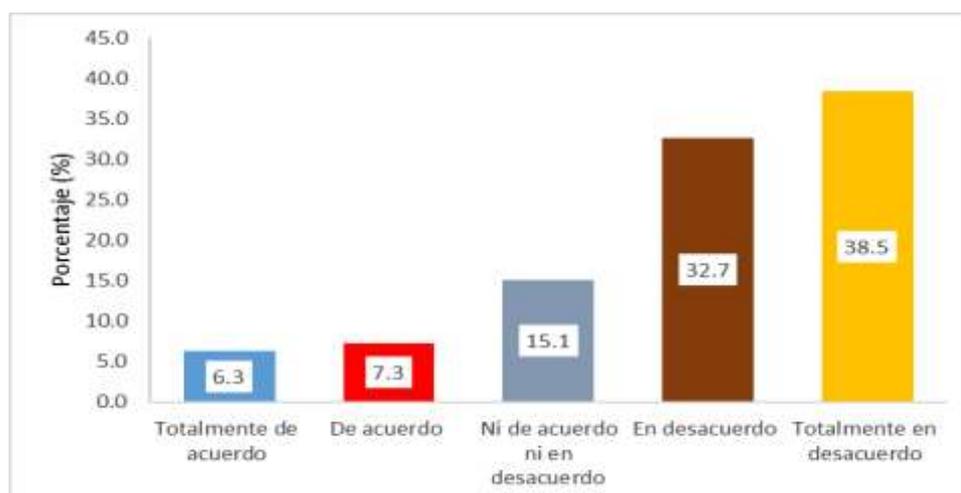
Se utilizan métodos de selección que son válidos y fiables

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	13	6.3
	De acuerdo	15	7.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	15.1
	En desacuerdo	67	32.7
	Totalmente en desacuerdo	79	38.5
Total		205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 18

Se utilizan métodos de selección que son válidos y fiables



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si se utilizan métodos de selección que son válidos y fiables, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 6,3% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que se utilizan métodos de selección que son válidos y fiables
2. Un 7,3% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que se utilizan métodos de selección que son válidos y fiables
3. Un 15,1% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se utilizan métodos de selección que son válidos y fiables
4. Un 32,7% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que se utilizan métodos de selección que son válidos y fiables.
5. Un 38,5% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que se utilizan métodos de selección que son válidos y fiables.

- **¿La universidad atrae a candidatos con altas competencias y habilidades?**

Cuadro 19

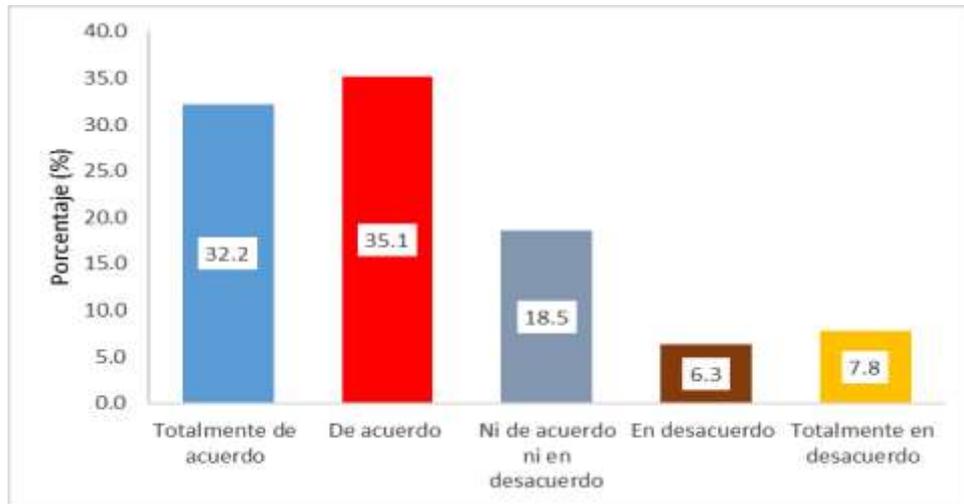
La universidad atrae a candidatos con altas competencias y habilidades

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	66	32.2
	De acuerdo	72	35.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	18.5
	En desacuerdo	13	6.3
	Totalmente en desacuerdo	16	7.8
	Total		205

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 19

La universidad atrae a candidatos con altas competencias y habilidades



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si la universidad atrae a candidatos con altas competencias y habilidades, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 32,2% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que la universidad atrae a candidatos con altas competencias y habilidades
2. Un 35,1% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que la universidad atrae a candidatos con altas competencias y habilidades
3. Un 18,5% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la universidad atrae a candidatos con altas competencias y habilidades
4. Un 6,3% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que la universidad atrae a candidatos con altas competencias y habilidades
5. Un 7,8% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que la universidad atrae a candidatos con altas competencias y habilidades

- **¿La selección de personal contribuye a la diversidad y la inclusión en la universidad?**

Cuadro 20

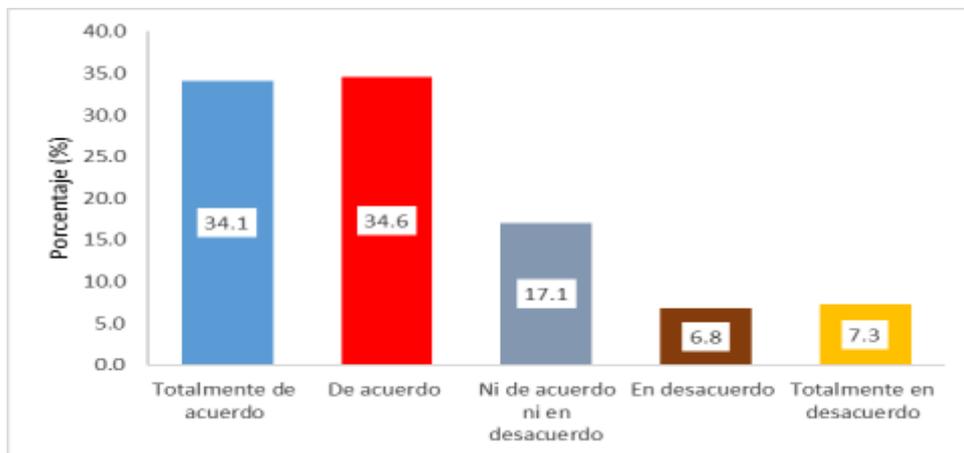
La selección de personal contribuye a la diversidad y la inclusión en la universidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	70	34.1
	De acuerdo	71	34.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	17.1
	En desacuerdo	14	6.8
	Totalmente en desacuerdo	15	7.3
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 20

La selección de personal contribuye a la diversidad y la inclusión en la universidad



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si la selección de personal contribuye a la diversidad y la inclusión en la universidad, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 34,1% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que la selección de personal contribuye a la diversidad y la inclusión en la universidad
2. Un 34,6% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que

la selección de personal contribuye a la diversidad y la inclusión en la universidad

3. Un 17,1% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la selección de personal contribuye a la diversidad y la inclusión en la universidad
4. Un 6,8% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que la selección de personal contribuye a la diversidad y la inclusión en la universidad
5. Un 7,3% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que la selección de personal contribuye a la diversidad y la inclusión en la universidad

- **¿Los procesos de selección son justos y libres de sesgos?**

Cuadro 21

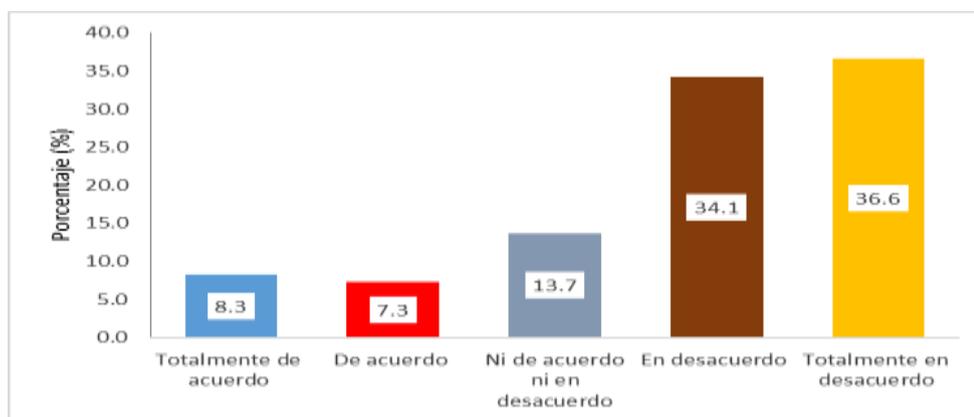
Los procesos de selección son justos y libres de sesgos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	17	8.3
	De acuerdo	15	7.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	13.7
	En desacuerdo	70	34.1
	Totalmente en desacuerdo	75	36.6
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 21

Los procesos de selección son justos y libres de sesgos



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los procesos de selección son justos y libres de sesgos, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 8,3% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que los procesos de selección son justos y libres de sesgos.
 2. Un 7,3% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que los procesos de selección son justos y libres de sesgos
 3. Un 13,7% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los procesos de selección son justos y libres de sesgos
 4. Un 34,1% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que los procesos de selección son justos y libres de sesgos
 5. Un 36,6% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que los procesos de selección son justos y libres de sesgos
- **¿Se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales?**

Cuadro 22

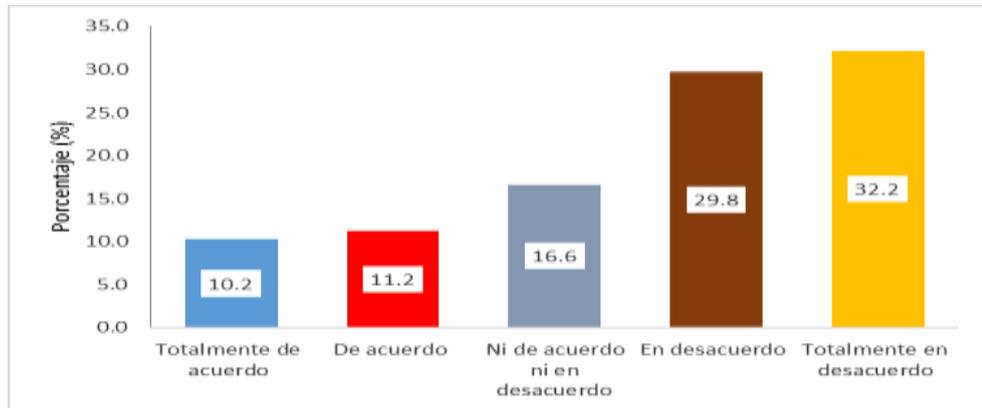
Se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	21	10.2
	De acuerdo	23	11.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	16.6
	En desacuerdo	61	29.8
	Totalmente en desacuerdo	66	32.2
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 22

Se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 10,2% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales
2. Un 11,2% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales
3. Un 16,6% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales
4. Un 29,8% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales
5. Un 32,2% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales

- **¿Se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales?**

Cuadro 23

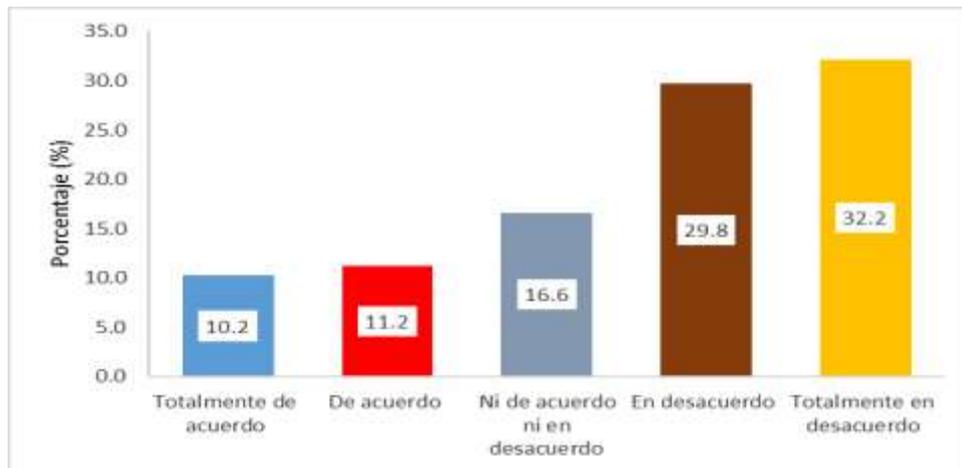
Se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	21	10.2
	De acuerdo	23	11.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	16.6
	En desacuerdo	61	29.8
	Totalmente en desacuerdo	66	32.2
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 23

Se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 10,2% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales

2. Un 11,2% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales
 3. Un 16,6% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales.
 4. Un 29,8% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales
 5. Un 32,2% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales
- **¿Se utilizan herramientas tecnológicas para mejorar la selección de personal?**

Cuadro 24

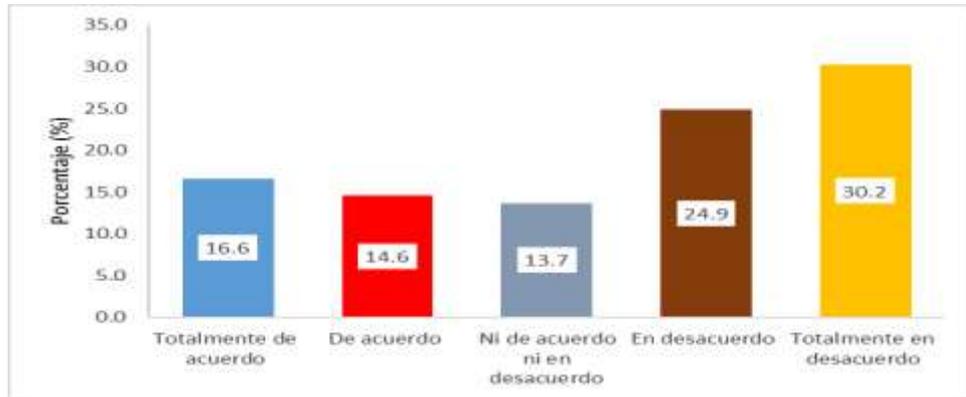
Se utilizan herramientas tecnológicas para mejorar la selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	34	16.6
	De acuerdo	30	14.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	13.7
	En desacuerdo	51	24.9
	Totalmente en desacuerdo	62	30.2
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 24

Se utilizan herramientas tecnológicas para mejorar la selección de personal



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si se utilizan herramientas tecnológicas para mejorar la selección de personal, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 16,6% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que se utilizan herramientas tecnológicas para mejorar la selección de personal
2. Un 14,6% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que se utilizan herramientas tecnológicas para mejorar la selección de personal
3. Un 13,7% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se utilizan herramientas tecnológicas para mejorar la selección de personal
4. Un 24,9% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que se utilizan herramientas tecnológicas para mejorar la selección de personal
5. Un 30,2% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que se utilizan herramientas tecnológicas para mejorar la selección de personal

- **¿Los empleados seleccionados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso?**

Cuadro 25

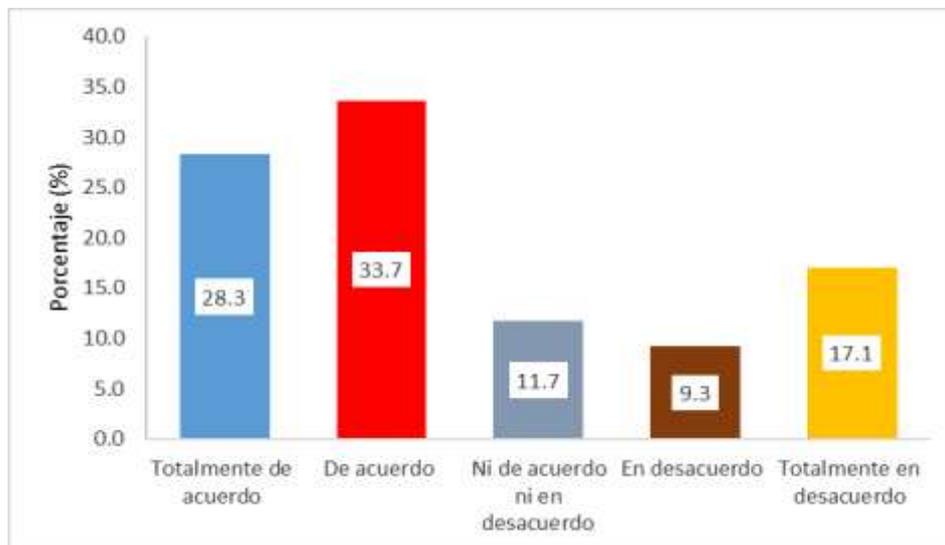
Los empleados seleccionados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	34	16.6
	De acuerdo	30	14.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	13.7
	En desacuerdo	51	24.9
	Totalmente en desacuerdo	62	30.2
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 25

Si los empleados seleccionados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los empleados seleccionados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso, se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 28,3% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que, si los empleados seleccionados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso.

2. Un 33,7% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que, si los empleados seleccionados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso.
 3. Un 11,7% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que, si los empleados seleccionados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso,
 4. Un 9,3% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que, si los empleados seleccionados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso,
 5. Un 17,1% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que, si los empleados seleccionados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso,
- **¿Los procesos de selección están sujetos a revisiones y mejoras continuas.?**

Cuadro 26

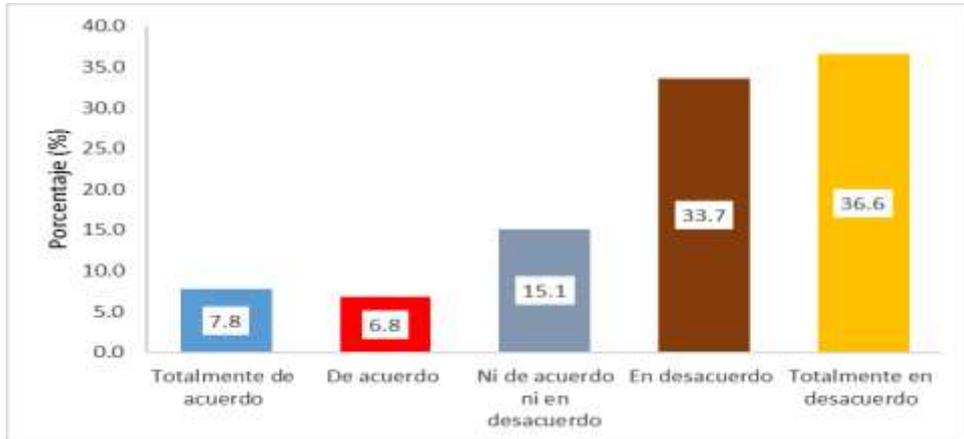
Los procesos de selección están sujetos a revisiones y mejoras continuas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	16	7.8
	De acuerdo	14	6.8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	15.1
	En desacuerdo	69	33.7
	Totalmente en desacuerdo	75	36.6
	Total	205	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Figura 26

Los procesos de selección están sujetos a revisiones y mejoras continuas



Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los procesos de selección están sujetos a revisiones y mejoras continuas., se aplicó la encuesta y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 7,8% de la muestra encuestada opinaron estar totalmente de acuerdo que, los procesos de selección están sujetos a revisiones y mejoras continuas.,
2. Un 6,8% de la muestra encuestada manifestaron estar de acuerdo que los procesos de selección están sujetos a revisiones y mejoras continuas.,
3. Un 15,1% de la muestra encuestada manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que, los procesos de selección están sujetos a revisiones y mejoras continuas.,
4. Un 33,7% de la muestra encuestada manifestaron estar en desacuerdo que, los procesos de selección están sujetos a revisiones y mejoras continuas,
5. Un 36,6% de la muestra encuestada manifestaron estar totalmente en desacuerdo que, los procesos de selección están sujetos a revisiones y mejoras continuas.

4.3. Prueba de Hipótesis

Establecemos el coeficiente de correlación:

Se Hizo uso de la escala de correlación de Pearson, de acuerdo a la siguiente escala:

Escala de correlación de Karl Pearson

Valor	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 perfecta

En la Tabla se muestran los valores del coeficiente de correlación Karl Pearson para el análisis del estadístico.

Las mismas que pueden variar de -1 a $+1$. Se observa que los valores próximos a 1 , muestran una correlación alta o positiva, mientras que los valores próximos a -1 indican una correlación baja y negativa.

Del mismo modo una correlación cercana a cero indica que no existe relación alguna entre las variables.

Establecemos nuestro nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05 \text{ o } 5\%$$

Nuestra regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). y, se acepta (H_1)

4.3.1. Hipótesis general

H1: La gestión del talento humano influye significativamente en la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023

Ho: La gestión del talento humano no influye significativamente en la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023

Nivel de correlación entre gestión del talento humano y la selección del personal

La gestión del talento humano		Selección de personal por competencias	
La gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,879 **
	Sig. (bilateral)		,000
	N	205	205
Selección de personal por competencias	Correlación de Pearson	,879 **	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	205	205

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

Fuente: Cuestionario aplicado procesado con el SPSS V 26

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,879. Con lo cual se determina que la variable gestión del talento humano tiene una correlación positiva alta con la variable selección de personal por competencias.

Siendo el nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis alternativa H1, es decir: La gestión del talento humano tiene una alta influencia con la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

4.3.2. Hipótesis específicas

a)

H1. La gestión del talento humano incide significativamente en las habilidades técnicas de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023

Ho La gestión del talento humano no incide significativamente en las habilidades técnicas de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

Nivel de correlación entre la gestión del talento humano y las habilidades técnicas de la selección de personal por competencias

Gestión del talento humano		Habilidades técnicas
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,815*
	N	205
Habilidades técnicas	Correlación de Pearson	,815**
	Sig. (bilateral)	1
	N	205

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

Fuente: Cuestionario aplicado procesado con el SPSS V 26

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,815. Con lo cual se determina que la variable gestión del talento humano tiene una correlación positiva alta con la dimensión habilidades técnicas.

Siendo el nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis alternativa H1, es decir:

La gestión del talento humano tiene una alta influencia con las habilidades técnicas de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

b)

H1. La gestión del talento humano incide significativamente en las habilidades interpersonales de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

Ho La gestión del talento humano incide significativamente en las habilidades interpersonales de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

Nivel de correlación entre talento humano y las habilidades interpersonales

		Talento humano	Habilidades interpersonales
Talento humano	Correlación de Pearson		,889**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	205	205
<i>Habilidades interpersonales</i>	Correlación de Pearson		1
		Sig. (bilateral)	,000
	N	205	205

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

Fuente: Cuestionario aplicado procesado con el SPSS V 26

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,859. Con lo cual se determina que la variable talento humano tiene una correlación alta y positiva con la dimensión habilidades interpersonales. Existiendo un nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir: El talento humano tiene una alta influencia con habilidades interpersonales de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

c)

H1. La gestión del talento humano incide significativamente en las capacidades de liderazgo de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

Ho La gestión del talento humano no incide significativamente en las capacidades de liderazgo de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

Nivel de correlación entre la talento humano y capacidades de liderazgo

		Talento humano	Capacidades de liderazgo
Talento humano	Correlación de Pearson	1	,861**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	205	205
Capacidades de liderazgo	Correlación de Pearson		1
	,861**		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	205	205

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

Fuente: Cuestionario aplicado procesado con el SPSS V 26

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,861. Con lo cual se determina que la variable talento humano tiene una correlación positiva alta con la dimensión capacidades de liderazgo.

Existiendo un nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis alternativa H1, es decir: La gestión del talento humano tiene una alta influencia en las capacidades de liderazgo de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

4.4. Discusión de resultados

Para realizar el análisis de resultados debemos de tener en cuenta las pruebas de hipótesis específicas, siendo cada una de ellas:

- De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,879. Con lo cual se determina que la variable gestión del talento humano tiene una correlación positiva alta con la variable selección de personal por competencias.
- Siendo el nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir:

La gestión del talento humano tiene una alta influencia con las habilidades técnicas de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

- De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,859. Con lo cual se determina que la variable talento humano tiene una correlación alta y positiva con la dimensión habilidades interpersonales. Existiendo un nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir: El talento humano tiene una alta influencia con habilidades interpersonales de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.
- De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,861. Con lo cual se determina que la variable talento humano tiene una correlación positiva alta con la dimensión capacidades de liderazgo. Existiendo un nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir: La gestión del talento humano tiene una alta influencia en las capacidades de liderazgo de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional

Daniel Alcides Carrión – 2023.

- Así mismo de acuerdo a los antecedentes tenemos: Quispitupac y Mateo (2014) en su tesis de Maestría titulada Elaboración de herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, presenta una investigación de carácter cualitativo. En la técnica de recolección de datos se realizó a través de entrevistas con una encuesta que consta de 14 preguntas cerradas con opciones múltiples que permiten graduar la intención y opinión de los encuestados. Se concluye la existencia de una demanda insatisfecha en los servicios de gestión de talento humano ofrecidos por las consultoras del país. Crisóstomo (2018) en la investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018”. Tesis para optar el grado de Maestro en gerencia de servicios de salud. Estableció por objetivo determinar la influencia que tiene la gestión del talento en el desempeño laboral. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional causal. La población encuestada fue conformada por 35 colaboradores. Se obtuvo una confiabilidad de coeficiente $r=0.894$ gracias al alfa de Cronbach. Obteniendo los resultados de la variable “gestión del talento humano”: el 20% de los colaboradores indica que 25 se les prohíbe compartir conocimiento, el 21,4% indica que no hay liderazgo y el 58,6% indica que la actitud emprendedora se muestra raras veces. Y con respecto a la variable “desempeño laboral” los resultados fueron: 60% manifiesta que sus necesidades y deseos son satisfechos pocas veces y el 28,6% manifiesta que requieren de más habilidades para superar dificultades. Así también se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,935$ y una correlación muy alta positiva y significativa de $r = 0,935$. Se concluyó una influencia significativa de la gestión del talento sobre el desempeño laboral. Condori

(2017) en su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017”. Tesis para optar la licenciatura en trabajo social. Cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. La investigación fue correlacional de diseño no experimental tipo transaccional. La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario el instrumento, con una muestra de 46 colaboradores escogidos aleatoriamente de una población total de 122. El resultado fue de un 34.8% de trabajadores quienes afirman que la gestión del talento humano es plasmada solo algunas veces. Lo que simboliza una correlación moderada con un 0, 528 entre las variables estudiadas. Yzquierdo (2019) en su investigación “Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Longhorn, Cajamarca, 2019”. Tuvo como objetivo establecer la influencia de las variables. Esta investigación fue correlacional y transeccional. Se concluye que, el 50.67% de los colaboradores refiere que no existe una política permanente de capacitaciones, bloqueando el desarrollo de ideas innovadores, que les acceda a generar y promover y plantear acciones que contribuyan al progreso de los objetivos de la empresa.

Por lo tanto, podemos concluir que: “la relación es significativa entre el Talento humano y la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023”

CONCLUSIONES

1. De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,879. Con lo cual se determina que la variable gestión del talento humano tiene una correlación positiva alta con la variable selección de personal por competencias. Siendo el nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir: La gestión del talento humano tiene una alta influencia con la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023
2. De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,815. Con lo cual se determina que la variable gestión del talento humano tiene una correlación positiva alta con la dimensión habilidades técnicas. Siendo el nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir: La gestión del talento humano tiene una alta influencia con las habilidades técnicas de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.
3. De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,859. Con lo cual se determina que la variable talento humano tiene una correlación alta y positiva con la dimensión habilidades interpersonales Existiendo un nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir: El talento humano tiene una alta influencia con habilidades interpersonales de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.
4. De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,861. Con lo cual se determina que la variable talento humano tiene una correlación positiva alta con la dimensión capacidades de liderazgo. Existiendo un nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir: La gestión del talento humano tiene una alta influencia en las capacidades de liderazgo de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.

RECOMENDACIONES

1. La gestión eficiente del talento humano en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha demostrado ser clave para optimizar el proceso de selección de personal por competencias. Este enfoque permite identificar con mayor precisión a candidatos cuyas habilidades y valores se alinean con los objetivos institucionales, garantizando una integración más rápida y un desempeño superior desde el inicio de su incorporación.
2. La selección de personal basada en competencias ha generado un impacto positivo en la eficiencia y calidad de los servicios ofrecidos por la universidad. Al seleccionar a individuos que no solo poseen capacidades técnicas sino también comportamentales y actitudinales alineadas con el cargo, se ha logrado un incremento en la productividad institucional y una mejora en el clima organizacional.
3. El enfoque por competencias ha reducido significativamente la rotación de personal, ya que los empleados seleccionados muestran un mayor nivel de compromiso y adaptación al entorno organizacional. Esto no solo mejora la estabilidad del equipo de trabajo, sino que también disminuye los costos asociados con procesos de selección recurrentes y la formación de nuevos empleados.
4. A pesar de los avances logrados, se concluye que es indispensable fortalecer los programas de capacitación continua para los responsables de la gestión del talento humano y del proceso de selección. Esto permitirá asegurar que las técnicas de selección por competencias se actualicen constantemente, garantizando la sostenibilidad y mejora continua de los resultados en el largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, D. y Hernández, E. (2007). Manual de Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal del Instituto Nacional de Electrificación -INDE- y sus Empresas.
- Álvarez, P. (2015). Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la gerencia de infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/722>
- Armas, J & Asencio, V. (2016). Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope - 2015. Trujillo, Perú.
- Casa, C. (2015). gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015. Andahuaylas, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). La administración de recursos humanos. México: Mc GrawHill.
- Danae, T. (2013). Desarrollo de los recursos humanos a nivel internacional.
- De la Cruz, A. (2011). Tesis “La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cía. Ltda.” Universidad Central del Ecuador. Quito. Ecuador.
- Fernandez, A., Vazques, M., Dujarric, G., Diaz, S., & Soto, H. (2015). Perfil Por Competencias Laborales Y Modelo De Selección De Personal Para El Cargo Técnico A En Gestión De Recursos Humanos.
- Gibson, J. (1996). Las Organizaciones. Colombia. Editorial McGraw Hill. Octava edición.
- Hernández, S. (2010). Metodología de la investigación científica. México: McGrawhill.
- Hurtado de Barrera, J. (2004). Metodología de la investigación guía para la comprensión holística de la ciencia (4 ed.). Quirón ediciones.
- Klene, U. (2007). El rol del desempeño típico y máximo en selección de personal. La

- Torre, F. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. Obtenido de <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=28776>
- Peña, S. (2005). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencia.
- Polanco, V. (2006). Selección de personal basada en competencias laborales.
- Quintanilla, I. (2002). Empresas y personas: Gestión del conocimiento y capital humano. España: Ediciones Díaz de Santos
- Rojas, J. (2015). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa. Huánuco, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2145>.
- Rodríguez, V., Joaquín (2007). Administración Moderna de personal. 7ª. Edición. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Saba, E. (s.f.). Efectividad de la selección por competencias. Universidad de Bucaramanga, Colombia
- Servicio Civil Peruano (2012) Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos para la Reforma – Lima – Perú
- Urdaneta, E., & Romero, F. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Universidad Rafael Belloso Chacín, Estado Zulia, Venezuela, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>
- Vera, A., y Blanco, A. B. (diciembre de 2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2008). Competence at Work: Models for Superior Performance. Este libro es un recurso fundamental que explora modelos y enfoques para la identificación y evaluación de competencias laborales.

ANEXOS



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL “DANIEL ALCIDES CARRIÓN”
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

CUESTIONARIO

Distinguido Señor (ra):

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle su importantísima colaboración en la absolución del presente cuestionario con el cual estoy recogiendo datos para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: “La Gestión del Talento Humano y la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023”; de la veracidad de sus respuestas dependerá el éxito de esta investigación, para conocer el grado de relación entre La Gestión del Talento Humano y la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, la cual redundará en beneficio de los trabajadores, toda vez que usted es parte integrante de ella.

Conocedor de su espíritu altruista y de colaboración, quedamos muy agradecidas.

Atentamente.

INSTRUCCIONES

1. Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marquen sólo una alternativa.
2. Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo

La Gestión del Talento Humano y la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023

Por favor suplico a usted marcar con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente:

1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Neutral, 4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo.

La Gestión del Talento Humano

	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1. Considero que la universidad tiene una estrategia clara de gestión del talento humano.					
2. La política de gestión del talento humano se comunica eficazmente a todos los niveles de la organización.					
3. Los programas de formación y desarrollo responden a las necesidades reales del personal.					
4. La evaluación del desempeño es justa y transparente.					
5. Existen oportunidades de crecimiento y promoción para todos los empleados.					
6. La universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo.					
7. La gestión del talento humano contribuye al logro de los objetivos institucionales.					
8. Se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional					
9. Existen políticas claras para la gestión de la diversidad y la inclusión.					

10. Los líderes demuestran habilidades efectivas en la gestión de personas.					
11. Los procesos de reclutamiento interno son transparentes y equitativos.					
12. La planificación del talento está alineada con la estrategia institucional.					
13. Se gestionan adecuadamente las relaciones laborales y el clima organizacional.					
14. La planificación del talento está alineada con la estrategia institucional.					
15. La universidad valora y reconoce las aportaciones individuales y de equipo.					

Selección de personal por competencias

	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Neutral (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1. Los criterios de selección de personal están claramente definidos y son conocidos por los candidatos.					
2. La selección de personal se basa en competencias relevantes para el puesto.					
3. Se utilizan métodos de selección que son válidos y fiables.					
4. La universidad atrae a candidatos con altas competencias y habilidades.					
5. La selección de personal contribuye a la diversidad y la inclusión en la universidad.					
6. Los procesos de selección son justos y libres de sesgos.					
7. Se considera el potencial de desarrollo de los candidatos además de sus competencias actuales.					
8. Se utilizan herramientas tecnológicas para mejorar la selección de personal.					
9. Los empleados seleccionados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso.					
10. Los procesos de selección están sujetos a revisiones y mejoras continuas.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	(X)Variable Independiente Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento, • Selección, • Desarrollo, • Retención y • Evaluación del talento 	INVESTIGACIÓN	
¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - 2023?	Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - 2023	La gestión del talento humano influye significativamente en la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.			inductivo –deductivo	TIPO DE INVESTIGACIÓN
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Básico	NIVEL DE INVESTIGACIÓN
a) ¿De qué manera la gestión del talento humano incide en las habilidades técnicas de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - 2023?	a) Determinar de qué manera la gestión del talento humano incide en las habilidades técnicas de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023	a) La gestión del talento humano incide significativamente en las habilidades técnicas de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023			Descriptivo	
b) ¿De qué manera la gestión del talento humano incide en las habilidades interpersonales de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - 2023?	b) Determinar qué manera la gestión del talento humano incide en las habilidades interpersonales de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - 2023	b) La gestión del talento humano incide significativamente en las habilidades interpersonales de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023			DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo correlacional	
					ENFOQUE Cuantitativa	

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>c) ¿De qué manera la gestión del talento humano incide en las capacidades de liderazgo de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - 2023?</p>	<p>c) Determinar de qué manera la gestión del talento humano incide en las capacidades de liderazgo de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional</p>	<p>c) La gestión del talento humano incide significativamente en las capacidades de liderazgo de la selección de personal por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2023.</p>	<p>(Y)Variable Dependiente Selección de personal por competencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades técnicas, • Habilidades interpersonales, • Capacidades de liderazgo 	<p>POBLACIÓN</p> <p>435 colaboradores</p> <p>MUESTRA.</p> <p>205 colaboradores</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DASTOS</p> <p>Encuesta y cuestionario</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS</p> <p>Excel y SPSS</p>

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Validez:

Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Se estima la validez como un hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir. Mendoza, Morales (2013).

Frente a lo anterior se realizó un juicio de expertos, los mismos que tuvieron la oportunidad de hacer las debidas correcciones “en cuanto al contenido, pertinencia, ambigüedad, redacción y otros aspectos que consideraron necesarios realizar mejoras. Al cumplirse este procedimiento, las observaciones y sugerencias de los expertos, permitieron el rediseño del instrumento de medición, para luego someterlo a la confiabilidad”.

Confiabilidad del Instrumento:

La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo, nos permite obtener los mismos resultados. Mendoza y Morales (2013).

En la investigación se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, para describir las estimaciones de confiabilidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba. Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan:

Que un coeficiente de confiabilidad será más significativo mientras más se acerque el coeficiente a uno (1), lo cual significará un menor error de medición. La medición va de 0 a 1, tal como se muestra a continuación: De 0,00 a 0,19 representa un nivel de confiabilidad muy débil; de 0,20 a 0,39 débil; de 0,40 a 0,59 tiene un nivel moderado; por su parte, de 0,60 a 0,79 es fuerte; y, finalmente, de 0,80 a 1,00 significa un grado de confiabilidad muy fuerte.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	25	100,0
Excluido ^a	0,0	
Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadístico de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,902	25