

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**TESIS**

**“LA SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES – 2017”**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. RAMSEL YAMIL LOPEZ HUAROC**

**PARA OPTAR TITULO DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS**

**APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO:**

**PRESIDENTE** :.....

**PRIMER MIEMBRO** :.....

**SEGUNDO MIEMBRO** :.....

**TERCER MIEMBRO** :.....

**HUANCAYO,..... de..... de 2018**

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

## Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

### Escuela Profesional de Administración y Sistemas



## TESIS

**Título** : LA SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES – 2017

**Para Optar** : Título Profesional de Licenciado en Administración.

**Autor** : Bach. Ramsel Yamil Lopez Huaroc.

**Asesor** : Mg. Miguel Cerrón Aliaga.

**Área de Investigación** : Dirección.

**Línea de Investigación** : Talento Humano.

**Resolución de Expedito N°** :

Huancayo – Perú

2018

**ASESOR:**

**MG. MIGUEL CERRON ALIAGA**

**Dedicatoria:**

A Dios, por ser guía y encaminar mi vida para bien.

A mi madre Elizabeth Huaroc Eulogio por su apoyo incondicional en mi etapa universitaria y en la realización de esta investigación.

**Agradecimiento:**

Mi sincero agradecimiento a mi asesor por todos los conocimientos compartidos, de igual manera a la UPLA por permitirme aplicar esta investigación.

Asimismo a todas aquellas personas que me ayudaron en la etapa de culminación de mi tesis.

## Índice General

<b>Dedicatoria</b>	<b>iv</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>v</b>
<b>Índice</b>	<b>vi</b>
<b>Índice De Tablas</b>	<b>ix</b>
<b>Índice De Figuras</b>	<b>x</b>
<b>Resumen</b>	<b>xi</b>
<b>Abstract</b>	<b>xii</b>
<b>Introducción</b>	<b>xiii</b>

## Capítulo I

### Problema De Investigación

<b>I. Planteamiento, Sistematización Y Formulación Del Problema</b>	<b>15</b>
<b>1.1. Descripción Del Problema</b>	<b>15</b>
<b>1.2. Formulación Del Problema</b>	<b>16</b>
1.2.1 Problema General	16
1.2.2 Problemas Especificos	16
<b>1.3. Objetivos De La Investigación</b>	<b>16</b>
1.3.1. Objetivo General	16
1.3.2. Objetivos Especificos	16
<b>1.4. Justificación De La Investigación</b>	<b>17</b>
1.4.1. Justificacion Teórica	17
1.4.2. Justificación Práctica	17
1.4.3. Justificación Metodológica	17

1.4.4. Justificación De Conveniencia	17
<b>1.5. Delimitación De La Investigación</b>	<b>18</b>
1.5.1. Delimitación Espacial	18
1.5.2. Delimitación Temporal	18
1.5.3. Delimitación Conceptual O Temática	18
<b>Capítulo II</b>	
<b>Marco Teórico</b>	
<b>II. Marco Teórico</b>	<b>19</b>
2.1. Antecedentes Del Estudio	19
2.2. Bases Teóricas	23
2.3. Definición De Conceptos	39
2.4. Hipótesis Y Variables	41
2.4.1. Hipótesis General	41
2.4.2. Hipótesis Específica	41
2.5. Operacionalización De Las Variables	42
<b>Capítulo III</b>	
<b>Metodología</b>	
<b>III. Metodología</b>	<b>44</b>
3.1. Método De Investigación	44
3.2. Tipo De Investigación	44
3.3. Nivel De Investigación	45
3.4. Diseño De La Investigación	45
3.5. Población Y Muestra	46
3.6. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos	47
3.6.1. Técnicas De Recolección De Datos	47

3.6.2. Instrumentos De Recolección De Datos	47
3.7. Procedimiento De Recolección De Datos	47

## **Capítulo IV**

### **Resultados De La Investigación**

<b>IV. Análisis Y Discusión De Resultados</b>	<b>49</b>
4.1. Técnicas De Procesamiento Y Análisis De Datos	49
4.2. Presentación De Resultados	49
4.2.1. Contrastación De Hipótesis	63
4.3. Discusión De Resultados	75
<b>Conclusiones</b>	<b>79</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>80</b>
<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>82</b>
<b>Anexos</b>	<b>85</b>
<b>Matriz De Consistencia – Operacionalización De Variables</b>	<b>86</b>
<b>Instrumentos De Recolección De Datos</b>	<b>89</b>
<b>Consideraciones Éticas</b>	<b>92</b>



## Índice de Tablas

Tabla 1	Operacionalización	42
Tabla 2	Selección del Recurso Humano	50
Tabla 3	Inducción del Talento Humano	51
Tabla 4	Dimensión 1. Examen Psicotécnico	52
Tabla 5	Dimensión 2. Examen de Conocimiento	52
Tabla 6	Dimensión 3. Examen de Competencias	55
Tabla 7	Dimensión 1. Información General	56
Tabla 8	Dimensión 2. Perspectiva Global	58
Tabla 9	Dimensión 3. Evaluación y Seguimiento	59
Tabla 10	Resumen de las dos variables	61
Tabla 11	Correlación de selección e inducción del talento humano	65
Tabla 12	Correlación según coeficiente de correlación	66
Tabla 13	Correlación Examen Psicotécnico e inducción del talento humano	68
Tabla 14	Correlación Examen de conocimientos e inducción del talento humano	71
Tabla 15	Correlación de Examen de competencias e inducción del talento humano	74

## Índice de Figuras

Figura 1	Dimensión 1. Examen Psicotécnico	53
Figura 2	Dimensión 1. Examen de Conocimiento	54
Figura 3	Dimensión 1. Examen de Competencias	55
Figura 4	Dimensión 1. Información General	57
Figura 5	Dimensión 2. Perspectiva Global	58
Figura 6	Dimensión 3. Evaluación y Seguimiento	60
Figura 7	Resumen de las dos variables	61
Figura 8	Campana de Gauss de hipótesis General.	64
Figura 9	Campana de Gauss de hipótesis específica uno.	68
Figura 10	Campana de Gauss de hipótesis Específica dos	71
Figura 11	Campana de Gauss de hipótesis específica tres.	74

## Resumen

El objetivo de la presente investigación fue Determinar cómo se relaciona la Selección e Inducción del Talento Humano en la Universidad Peruana los Andes – 2017.

Se desarrolló con el objetivo de conocer cuán importante es en el proceso de selección la etapa de inducción, desarrollando un análisis para identificar la problemática de la manera adecuada; siendo sustentadas por bases teóricas y antecedentes de investigaciones pasadas a la presente investigación.

En el aspecto metodológico se determinó bajo la metodología científica, tipo de investigación básica, nivel de investigación descriptivo correlacional y diseño no experimental, descriptivo correlacional, trasversal.

Para la Población y muestra se aplicó un cuestionario con respuestas ordinales o escala Likert a un total de 222 administrativos de la Universidad Peruana los Andes.

Los resultados hallados son que el proceso de selección consta de tres exámenes psicotécnicos, conocimiento y competencias. En el proceso de inducción se abarca la información general, perspectiva global y evaluación y seguimiento.

Ante lo mencionado se concluye que la Selección se relaciona directa ( $r_s=0,650$ ) y significativamente ( $0,000$ ) con la Inducción del talento humano en la Universidad Peruana los Andes- 2017.

**PALABRAS CLAVES:** Selección, Inducción.

## **Abstract**

The objective of the present investigation was to determine how the Selection and Induction of Human Talent is related in the Universidad Peruana los Andes - 2017.

It was developed with the objective of knowing how important the induction stage is in the selection process, developing an analysis to identify the problem in an appropriate manner; being supported by theoretical bases and background of past investigations to the present investigation.

In the methodological aspect was determined under the scientific methodology, type of basic research, level of correlational descriptive research and non-experimental design, descriptive correlational, cross-sectional.

For the population and sample, a questionnaire with ordinal responses or a Likert scale was applied to a total of 222 administrative staff of the Universidad Peruana Los Andes.

The results found are that the selection process consists of three psycho-technical exams, knowledge and competences. The general information, global perspective and evaluation and follow-up are included in the induction process.

Given the aforementioned, it is concluded that the Selection is directly ( $r_s = 0.650$ ) and significantly (0.000) related to the induction of human talent at the Universidad Peruana los Andes- 2017.

**KEY WORDS:** Selection, Induction.

## **Introducción**

Hoy en día la mayoría de las organizaciones están realizando mucho énfasis en el talento humano, ya que este es el recurso intangible que se encarga de generar las riquezas y éxitos de todas las compañías. Por ello es de vital importancia contar con un talento humano competente en las instituciones, que tenga lo que se conoce como los tres saberes, en base a tres exámenes psicotécnico, conocimiento y competencias, es decir que sea una persona íntegra, que tenga los conocimientos, los sepa aplicar y ante todo tenga y ponga en práctica sus habilidades, destrezas y valores. Es aquí entonces donde el área de recursos humano entra a realizar su ardua labor y funciones. Que comienza desde la selección idónea del talento humano para una buena y correcta inducción del talento humano y lo vital el mantenimiento de este dentro de la institución, estos son procesos que todas las organizaciones deben realizar sin importar que su razón social, su infraestructura, capital o sector se ubiquen o encuentre.

El primer paso y más importante de los procesos que se ejecute para captar un talento humano íntegro en la institución, es el proceso de selección, que consiste en atraer y escoger a la persona adecuada que se adapte a las competencias y objetivos tanto del cargo como de la institución.

A partir de este proceso se realizara un proceso de inducción adecuado y beneficioso para la organización.

Ante lo expresado anteriormente el objetivo que se pretende alcanzar en la investigación fue: Determinar cómo se relaciona la Selección e Inducción del Talento Humano en la Universidad Peruana los Andes – 2017.

La hipótesis que se planteo fue: Existe relación directa y significativamente entre la selección e inducción del Talento Humano en la Universidad Peruana los Andes – 2017, la cual nos permitió identificar dos variables:

Variable 1: Selección del talento humano y variable 2: Inducción del talento Humano.

La investigación se desarrolló en cuatro capítulos, los cuales fueron desarrollados de acuerdo a la metodología siguiente:

En el capítulo I: Se desarrolló el Planteamiento de la Investigación, en donde se tocó la fundamentación del problema de investigación , la formulación del problema de investigación , los objetivos de la investigación, la justificación dela investigación , la importancia de la investigación y la delimitación que orienta al desarrollo de la presente investigación.

En el capítulo II: Se desarrolló el Marco Teórico de la Investigación en los cuales se inició con el desarrollo de los antecedentes de la investigación a nivel Internacional y Nacional, del mismo modo se desarrolló las bases teóricas científicas de la investigación junto a las bases conceptuales que orientaron el desarrollo de la investigación. Seguidamente se plantearon las hipótesis que orientaron el desarrollo de la investigación, y se hizo la Operacionalización respectiva de cada una.

En el Capítulo III: Se desarrolló lo referente a la Metodología de la Investigación, definiendo el Método de investigación, Tipo de investigación, nivel y diseño de investigación, la población de estudio y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el Capítulo IV: Comprende los resultados de la investigación, entre ellas esta las técnicas de procesamiento y análisis de datos, la presentación de resultados de la aplicación del instrumento, el proceso de contraste de hipótesis y la discusión de Resultados.

Finamente de desarrollaron las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y Anexos.

El autor.

## **Capítulo I**

### **Planteamiento, Sistematización Y Formulación Del Problema**

#### **1.1. Descripción Del Problema**

El proceso de selección e inducción en la universidad es muy simple ya que no cumple con el análisis y proceso para poder convocar y elegir al personal según el perfil profesional que exige cada puesto de trabajo en las diferentes áreas. Es así que el tema de Talento humano se toma con más fuerza ya que se busca trabajar con profesionales capaces de poder desarrollarse y desenvolverse de una manera más eficaz y es ahí donde se demostrará toda su capacidad; en pocas palabras, la selección del personal idóneo es importante para que la organización pueda crecer y dar resultados favorables.

En la universidad se pudo observar que el proceso de selección no se aplica correctamente más que nada lo que respecta al examen Psicotécnico, examen de conocimiento y el examen de competencias ya que los demás requisitos o proceso lo cubren con documentos o trámites que son aceptados.

## **1.2. Formulación Del Problema**

### **1.2.1. Problema General.**

¿Cómo se relaciona la Selección e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana los Andes - 2017?

### **1.2.2. Problemas Específicos.**

- a. ¿Cómo se relaciona el examen psicotécnico e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes - 2017?
- b. ¿Cómo se relaciona el examen de conocimiento e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes - 2017?
- c. ¿Cómo se relaciona el examen de competencias e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017?

## **1.3. Objetivos De La Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar cómo se relaciona la Selección e Inducción del Talento Humano en la Universidad Peruana los Andes – 2017.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a. Conocer cómo se relaciona el examen psicotécnico e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017
- b. Indicar como se relaciona el examen de conocimiento e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017
- c. Valorar como se relaciona el examen de competencias e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017



## **1.4. Justificación De La Investigación**

### **1.4.1. Justificación Teórica.**

Esta investigación propuso que mediante conceptos y Teorías del Proceso de Selección e inducción, encontrar la respuesta a situaciones internas como alta rotación del personal, desmotivación, además de situaciones extremas, como la existencia de profesionales disponibles en la sociedad. Ello permitió contrastar diferentes conceptos en una realidad concreta.

### **1.4.2. Justificación Práctica.**

De acuerdo con los objetivos del estudio, su resultado permitió encontrar soluciones directas al proceso de selección e inducción que incidieron en el funcionamiento de la Universidad Peruana Los Andes.

### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Para lograr los objetivos del estudio, se realizaron encuestas a nivel ordinal y su procesamiento. Con ello se pretendió conocer el grado de utilización del proceso de selección e inducción para lograr los objetivos ya trazados. Justificación Social

La investigación propuesta, pudo ser aplicada en empresas de los distintos medios existentes, ya que la Universidad Peruana los andes es un referente en la región al tener un considerable tamaño, además de los años en funcionamiento, lo cual puede servir de ejemplo de mejora para las demás empresas existentes en esta sociedad.

### **1.4.4. Justificación de Conveniencia**

El presente estudio, ayudo a la correcta incorporación del personal administrativo en la universidad desde el proceso de selección hasta la inducción del talento contratado en la entidad.

## **1.5. Delimitación De La Investigación**

### **1.5.1. Delimitación Espacial.**

La investigación tuvo como lugar de aplicación las Oficinas administrativas de la Universidad Peruana Los Andes, ubicada en la Provincia de Huancayo, Región Junín.

### **1.5.2. Delimitación Temporal.**

La investigación tuvo un periodo de análisis que fue tomado fundamentalmente a los sucesos presentados en el ejercicio del año 2016 en la Universidad Peruana Los Andes.

### **1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática**

**Selección:** Mario Ibáñez Machicao (2011) afirma. “Es el proceso técnico – científico que, pasa por una serie de etapas, permitiendo a la empresa elegir al más idóneo para ocupar un puesto de trabajo”.

**Inducción:** Chiavenato (2002) afirma. “Es el primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la empresa pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivo”.

## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

#### **2.1. Antecedentes del Estudio**

Para la presente investigación se consideró los estudios realizados y que mencionamos a continuación.

##### **2.1.1. A Nivel Internacional**

**Meharifie. D** (2006), en su tesis intitulada “*Los Programas de Reclutamiento, Selección e Inducción en el Colegio Capauilliez*”; para optar el título de Magister, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Las empresas desean alcanzar un buen proceso de reclutamiento de personal que sea competente, para que labore en ella. De esta manera es que tratan de atraer personas y tener la información acerca de ellos y así decidir si existe algún candidato que cumpla el perfil del puesto en proceso. De la misma manera casi siempre se observa a personas para elegir la

empresa donde quisieran trabajar, para ello se informan y dan sus propias conclusiones sobre las empresas que les gusta más.

En una empresa el proceso para elegir un nuevo colaborador es complejo, porque todos los postulantes deben de pasar por las fases de reclutamiento y selección de personal para luego de ser elegido concluir con la inducción.

Teniendo en cuenta de la relevancia que tienen las fases de reclutamiento, selección e inducción de personal en el proceso de dotación de personal para las empresas, la presente investigación aporta al Colegio Capouilliez datos cualitativos que permitan mejorar los pasos en la realización de dicho proceso.

**Torres. A y Orozco. D** (2008) en su tesis *“Modelo de Reclutamiento y Selección de Talento Humano Por Competencias Para los Niveles Jerárquicos Directivo, Ejecutivo y Profesional de la Empresa de Telecomunicaciones de Pereira S.A.”* para optar el título de Ingeniera Industrial en la Universidad Tecnológica de Pereira, Facultad de Ingeniería Industrial.

La investigación, muestra un nuevo formato de reclutamiento y selección de talento humano para todos los niveles jerárquicos profesional de la empresa de Telecomunicaciones de Pereira S.A. E.S.P.

La selección de talento humano, requiere una mejor técnica de administración de personal, ya que son herramientas estratégicas para el logro de los objetivos de la empresa. Esta investigación incluye los diseños para las etapas del proceso de reclutamiento y selección evaluada por competencias, el cual será un importante instrumento para que la Empresa de Telecomunicaciones de Pereira S.A. pueda elegir a nuevos trabajadores con los estándares necesarios y requeridos para el desarrollo de la empresa acorde con las exigencias del mercado actual.

Las altas competencias, las certificaciones para ingresar en el mercado mundial y generar una empresa internacional han hecho que se le dé más importancia al hombre y su talento que contribuye y da un valor agregado dentro de este nuevo contexto. Es por esto que las empresas de ahora, han venido adoptando y creando sistemas de gestión de talento humano con sus planes estratégicos, además de sus capacidades y su motivación son una verdadera ventaja competitiva, que hacen la diferencia en las empresas de éxito.

**Espinoza. E y Tigse. T** (2012), Tesis: *“Manual de Reclutamiento, selección e Inducción por competencias para el Personal Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito”*, desarrollado en la Universidad Politécnica Salesiana, para optar el título de Psicóloga, de la Carrera de Psicología.

En esta Institución de Prestigio de excelencia académica, debe contar con un equipo de trabajo competitivo y calificado, por ello este manual propone un modelo de reclutamiento, selección e inducción para el personal administrativo de la Sede quito y también para la Dirección Nacional de Talento humano, por cuanto es a través de estos procedimientos que la institución asegura el ingreso de capital humano con las cualidades requeridas para llevar a la práctica lo solicitado por la institución.

El objetivo del presente manual es exponer como debe guiarse el profesional de talento humano en los procedimientos de reclutamiento, selección e inducción de personal administrativo, proporcionado la información necesaria para identificar, atraer y seleccionar a personas que por sus competencias, profesionalismo y calidad humana merecen servir a la Continuidad Universitaria Salesiana.

En el presente estudio se realizó el levantamiento descriptivo de cargos del personal administrativo, basado en competencias institucionales por la IUS(Salesian Institutions of Higher Education), cuyo aporte servirá para la ejecución y mejora de los procesos de la

gestión del talento humano, proporcionando la homologación de criterios y optimización de esfuerzos.

El modelo se fundamenta en competencias, lo que proporcionara contar con profesionales para un servicio de excelencia en todos los niveles y promover la aplicación de mejores prácticas en la gestión del talento humano en la UPS Salesian Institutions of Higher Education.

### **2.1.2.A Nivel Nacional**

**Luque. F** (2015) en su tesis intitulada *“Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación en la escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010 - 2013”* elaborada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el grado de Magister en Ciencia Política, de la escuela de Posgrado.

La Situación académica y formativa de la Escuela de Oficiales de la PNP, demanda una urgente intervención que permita retroalimentar las políticas que gobiernan la institución con la finalidad de tener una mejor calidad de los profesionales egresados de la EO-PNP después de 5 años de estudio. La inversión es muy significativa en esfuerzo, tiempo y compromiso, empero razonable ya que muchas veces se frustra toda pretensión de elevar el desempeño y la imagen frente a la sociedad de la PNP a través del ejercicio laboral de sus Oficiales, debido a la falta de preparación y aprendizaje para enfrentar los problemas del diario quehacer del profesional.

La problemática inicia con el hecho de que los oficiales egresados tienen un nivel deficiente de formación académica y castrense debido y a su vez, a la deficiente enseñanza impartida en la escuela, y gran parte de esta responsabilidad recae a los docentes que esta selecciona.

Los procesos de reclutamiento y selección del personal para la escuela de oficiales.

La correcta selección del personal se aportara al cumplimiento de los objetivos de la institución, acordes con los actuales paradigmas de competitividad, para su excelencia como institución.

**Alejo. L** (2014) en su Tesis *“Implementación de Procesos de R.R.H.H. en las MYPE en el Perú”*, elaborado en la Universidad de Piura, para optar el título de Licenciada en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

En la actualidad la gestión del talento humano ha pasado de ser una función operativa a una estrategia, que otorga un valor diferente a las empresas; por ello esta investigación se centra a la implementación de políticas sobre los procesos involucrados en la administración de R.R.H.H.

Sin embargo, a pesar de que las personas son el activo más importante dentro de las empresas y que de ellas deriva la ventaja competitiva que determinara el éxito de estas, los recursos humanos y sus procesos no son tomados con la importancia debida en la MYPE en el Perú. Esto debido a las características, ventajas y desventajas específicas que la MYPE conlleva y que generan factores determinantes para la implementación de procesos con los de Recursos Humanos; dichos factores relevantes son los que se identificaran para a partir de ellos encontrar y analizar los procesos pertinentes y adecuados para las MYPE, y se propondrán acciones y medidas en base a las cuales se de las posibilidades a la MYPE peruana de contar con una base de referencia para un adecuado crecimiento organizacional acorde a sus características.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Reclutamiento de Personal**

Ibáñez (2011), define el reclutamiento como: “El desarrollo de la informática ha permitido al mundo empresarial salir de la tradicional en el proceso de reclutar personal para su organización. Ahora puede reclutarse cuadro de mando medio y ejecutivos, personal

altamente calificado, desde cualquier parte del mundo, vía internet. El campo que mayor provecho ha obtenido gracias a esta tendencia ha sido el académico, pues ahora las universidades occidentales contratan a destacados investigadores de la ex Unión Soviética y de otros países orientales.

Actualmente existen empresas con oficinas virtuales de reclutamiento, agencias de empleo online y anuncios de empleo en las web corporativas. Las agencias online funcionan de una manera muy similar a las agencias de colocaciones normales, es decir actúan como intermediarias entre la oferta y la demanda empleo. El anuncio de la vacante aparece en la página web de la agencia online, incluyendo la dirección de correo electrónico para que los candidatos envíen sus currículos, y luego esta agencia presentara ala cliente los candidatos que se considere que ajustan al perfil requerido.

En cuanto a los anuncios de empleo en las webs corporativas, estas son cada vez más populares en el proceso de reclutamiento, debido a que cumplan dos funciones importantes: 1. es el embajador de la empresa, afianza la imagen corporativa y logra despertar el interés de los candidatos; 2. Soluciona rápidamente necesidades de reclutamiento, con un mínimo costo, ya que están en la misma página web de la empresa.”

Mondy y Noe (2000), afirma: “Es el proceso de atraer individuos en un número suficiente, con los atributos necesarios para solicitar los puestos vacantes en una organización”

Chiavenato (2009), define el reclutamiento como: “Atraer a candidatos para abastecer su proceso de selección. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación: la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo”



De Cenzo y Robbins (2003), define el reclutamiento como: “El proceso por medio del cual se descubre a los candidatos potenciales para las vacantes actuales o anticipadas de la organización”

De acuerdo a lo mencionado por los autores, el reclutamiento es el proceso empleado por las empresas, con el fin de captar candidatos potencialmente calificados para que puedan ocupar los puestos vacantes que son ofrecidos.

### **2.2.2. Selección de Personal – Talento Humano.**

Luego de haber realizado el reclutamiento, continúa la selección de personal, siendo su principal objetivo escoger entre los candidatos reclutados a las personal que tengan las mayores probabilidades de ocupar el puesto ofrecido.

Ibañez (2011), afirmo que: “La selección del personal se define como un proceso técnico-científico para encontrar a la persona que reúna los requisitos, conocimientos, las habilidades, experiencias y además cualidades para cubrir el puesto determinado”.

Chiavenato (2009), lo define como: “El proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios para ocupar el cargo disponible”.

Mondy y Noe (2000), lo define como: “El proceso de escoger al más capacitado para un puesto específico”

Koontz y Weirhrich (2003), lo define como: “La elección de entre los candidatos de aquel mejor satisface los requisitos del puesto”

Por lo mencionado por los autores hay similitudes al definir la selección de personal o talento humano, como el proceso que ayuda y permite escoger al candidato con las mayores cualidades solicitadas para ocupar la vacante ofrecida.

### **2.2.2.1. ¿Por qué y para que la Selección del Talento Humano?**

Ibáñez (2011), afirma que: “Debido a que el proceso de reclutamiento ha generado un ingreso de postulantes, es necesario hacer un filtro, a partir de requisitos mínimos de acuerdo al cargo, ya que no basta con obtener cierta cantidad de candidatos, sino la calificación o cualidades personales de estos para desempeñar de modo eficaz y satisfactorio. Es decir, seleccionar a las personas más idóneas y mejor calificadas para desempeñarse en un puesto de trabajo en la empresa”.

Chiavenato (2001) menciona que: “Con miras a resguardar la objetividad y precisión, la selección, desde el punto de vista de su procesamiento, debe tomarse como un proceso realista de comparación entre dos variables: los requisitos del cargo y el perfil de las características de los candidatos que se presentan.

Descouvieres (2007), afirma que: “Las competencias para el cargo se pueden aprender con tiempo y entrenamiento apropiado. Además, ha de evaluarse la capacidad del candidato para desarrollar carrera, siendo el primer cargo solamente una puerta de entrada a la organización”.

### **2.2.2.2. Ventajas de la Selección Del Talento Humano**

Según Ibáñez (2011), afirma que: “Dentro de las ventajas de la selección están que contribuye al incremento de la productividad en el trabajo, disminuye el índice de accidente de trabajo, disminuye la fatiga que ocurre por inadaptación, facilita la integración del trabajador a la empresa, incrementa la satisfacción y moral del grupo de trabajo, limita el subjetivismo de otros sistemas de incorporación, Permite conocer a los nuevos empleados en diversos aspectos, permite ubicar al hombre adecuado en el puesto determinado, reduce los costos de adiestramiento y entrenamiento y se evita el desgaste de maquinaria, el desperdicio de material y se ahorra tiempo en la ejecución de las tareas.”

### **2.2.2.3. Objetivos De La Selección Del Talento Humano**

Ibáñez (2011), nos dice que se tiene los siguientes Objetivos:

- Asegura que el postulante a una vacante no tenga vicios o actitudes equivocadas, que pueda alterar el orden interno.
- Conocer la personalidad del postulante basado a sus competencias, habilidades, motivaciones, etc.
- Ver la compatibilidad de la persona con el puesto de trabajo, de manera que se contribuya al desarrollo de la empresa.
- Escoger a la persona que esté mejor calificado.
- Tener eficiencia y productividad en la empresa a través del nuevo trabajador elegido.
- Predecir el grado de ajuste de la persona a la organización y al trabajo.
- Seleccionar a la persona con experiencia y conocimientos actualizados.
- Seleccionar a la persona idónea.

### **2.2.2.4. Políticas De Selección Del Personal - Talento Humano**

Ibáñez (2011), plantea las siguientes políticas:

- El proceso selectivo se sujetará al programa aprobado para la alta dirección.
- Es obligatorio seleccionar personal profesional y competente en los niveles jerárquicos de la organización.
- La edad máxima para el ingreso a la empresa será de cuarenta años en el caso de los funcionarios y ejecutivos, y de veinticinco años, para personal administrativo, técnico y auxiliar.
- El área de gestión del talento humano es el área responsable del proceso de selección.
- La selección del talento humano se efectuara en un marco de estricta ética.

- La selección de talento humano se da también a través de una empresa consultora.
- La plaza se adjudicará en estricto cumplimiento al orden de mérito.
- Todos los reclutados serán sometidos al proceso de selección.

Castellano (2005), plantea las siguientes políticas:

- El perfil del postulante estará predefinido para la vacante, en virtud a los requisitos necesarios para el puesto.
- El proceso de selección será llevado a cabo por el departamento de recursos humanos.
- La persona que se elija será aquella que tenga la mejor calificación y experiencia.

El objetivo de este proceso es elegir debidamente a un candidato para el puesto vacante, por lo tanto toda empresa debe tener políticas de selección que regule el proceso en la institución.

#### **2.2.2.5. Proceso de Selección de Personal – Talento Humano**

Según Ibañez (2011), el proceso de selección tiene los siguientes pasos:

##### **1. REQUISITOS DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA**

La necesidad de un nuevo trabajador o reemplazo para cubrir una vacante se viabiliza mediante el documento interno denominado “requisición de personal”.

El uso de este formato es importante porque contiene información técnica y administrativa necesaria para la toma de decisión de la alta dirección de la empresa, referida al puesto de trabajo, como:

Área, departamento, división, sección, Título del grado, Breve descripción del cargo, Cargo de subordinación, Cargo de supervisión, Disponibilidad, Edad, Estado civil, Estatura, Peso, Género, Grado de instrucción, Habilidades, Idiomas, Fecha requerida,

Finalidad del puesto, Nivel del cargo, Nivel remunerativo, Permanente/temporal, Presupuesto: si/no, Responsabilidades.

## 2. SOLICITUD DE EMPLEO POR EL POSTULANTE (CONTENIDO)

Es el formato oficial de la empresa para obtener información referida a la persona que postula a un puesto de trabajo, deberá ser llenado y formado, como declaración jurada, por el interesado y contiene los siguientes datos:

Nombre y apellidos, Lugar y fecha de nacimiento, Edad, Estado civil, Dirección, Número de libreta militar, Número de DNI, Teléfono, E-mail, Experiencia laboral, Referencias personales, Datos familiares en primer grado, Nombre de esposa, Nombre y edad de los hijos, Numero de brevet, Numero de pasaporte, Viajes al extranjero, Disponibilidad para viajar, Nacionalidad, Certificado de salud, Estudios realizados, Cursos de capacitación, Habilidades, Hobbies, Título profesional, Grados obtenidos, Idiomas, Otros estudios, Otros conocimientos, Experiencia en computación, Experiencia laboral, Referencias personales, Disponibilidad, Alergias, Prohibiciones por salud, Otros.

## 3. ENTREVISTA INICIAL COLECTIVA (PRIMERA ENTREVISTA)

Tiene por objetivo dar a conocer algunos aspectos de interés general para los postulantes: reseña de la empresa actividad, productos, facturaciones, mercados, perspectivas, de desarrollo, número de oficinas, número de trabajadores, servicios con los que cuentan los trabajadores, entre otros.

Asimismo, se busca descartar a aquellos candidatos que no reúnan los requisitos o ya no estén interesados en la empresa.

### PROCEDIMIENTO PARA CONCRETAR UNA ENTREVISTA:

PREPARACION DEL TEMARIO: Aquí se realiza una relación de las preguntas que se le hará al entrevistado partiendo de lo general a lo particular.

□ AMBIENTE: Se prepara un ambiente tranquilo y agradable para la comodidad del entrevistado.

□ DESARROLLO DE LA ENTREVISTA: Se pasa a desarrollar la entrevista, el cuestionario de preguntas. Aquí se recomienda al entrevistador que sea amigable y le brinde confianza al entrevistado.

□ TERMINO DE LA ENTREVISTA: Cuando el entrevistador cree que ya obtuvo la información suficiente, es hora de poner fin a la entrevista.

□ EVALUACION DEL CANDIDATO: Se evalúa el candidato por su versatilidad, buen nivel de conocimiento y otros criterios que considere la organización y que hayan sido preestablecidos para el puesto de trabajo.

#### 4. EXAMEN PSICOTECNICO.

Se trata de pruebas que sirven para evaluar el potencial del candidato. Las pruebas o test psicológicos esta especial amante diseñados para apreciar aptitudes o capacidades por un lado y rasgos de personalidad, intereses, valores profesionales etc.

Test de Aptitud: Es el más conocido. Este tipo de test psicotécnico mide la capacidad para desempeñar un determinado puesto de trabajo. Según del puesto que se trate, se busaran buenas puntuaciones en sus determinados aspectos, y utilizara la prueba o test que mejor evalué el potencial del trabajador.

Test de Personalidad: es un cuestionario donde se exploran variables como el autocontrol, la capacidad de mando, introversión, extroversión, entre otros se utilizan para predecir la personalidad del candidato.

Test Profesional: Tratan de medir los conocimientos técnicos a través de ejercicios o problemas prácticos.

#### 5. EXAMEN DE CONOCIMIENTOS.

Las pruebas de conocimiento tienen como objetivo evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridos mediante el estudio la práctica o el ejercicio aplicables al puesto de trabajo. Según la manera como las pruebas se aplique pueden ser:

- Orales: Preguntas y respuestas verbales
- Escritas: Preguntas y respuestas escritas
- De realización: Ejecución de un trabajo, prueba de mecanografía, taquigrafía, diseño, manejo de un vehículo, fabricación de piezas, etc.

En cuanto al área de conocimiento, las pruebas pueden ser generales, cuando tienen que ver con nociones de cultura o conocimiento técnico directamente relacionados con el cargo en referencia.

#### METODOLOGIA PARA ELABORAR UN EXAMEN DE CONOCIMIENTOS

- o Análisis de las necesidades.
- o Diseño e implementación de la base de datos.
- o Generación de los exámenes de conocimientos.

#### 6. EXAMEN DE COMPETENCIA

La evaluación de competencias es un proceso complejo, que requiere, como pasos previos, la definición de perfiles ocupacionales, estructurados en torno a conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales, requeridos para el puesto de trabajo. Enseguida es necesario establecer los instrumentos de medición que den cuenta de las demostraciones o evidencias de cada una de estas competencias, pero vistas por un especialista en la materia.

Esta competencia se relaciona con la inteligencia, rapidez y las técnicas que posee el postulante. Las competencias técnicas que posee el postulante. Las competencias técnicas implican capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno

Procesos, procedimientos, métodos, y aparatos) y encontrar soluciones prácticas, así como la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.

#### 7. SEGUNDA ENTREVISTA.

Esta etapa es una entrevista individual (entre el entrevistador y postulante), de interés comunes entre el postulante y la empresa, orientada hacia las metas del postulante y las expectativas del entrevistador, una reunión amena donde se intercambia información no incluida en la solicitud de empleo.

Se da importancia a antecedentes, educación, experiencia, disposición para manejar las responsabilidades y aspiraciones.

#### 8. VERIFICACION DE DOCUMENTOS.

Las empresas comprueban la veracidad de los documentos académicos, como son el título profesional, diplomas de formación, certificados y todos aquellos documentos que se hayan exigido.

¿Por qué las empresas recurren a verificar los documentos?

- Para la obtención de información objetiva de los postulantes.
- Para verificar la veracidad de los documentos.
- Para destacar aquellos candidatos que presentan documentos clasificados.

Documentos solicitados por empresas

- Personales.
- Policiales.
- Académicos.
- Empleos anteriores.

COMPROBACION DE REFERENCIAS. En ocasiones, las empresas pueden pedir referencias a los candidatos finalistas, a aquellos que hayan superado todas las fases del proceso de selección, antes de tomar la última decisión.



En esta etapa, el postulante deberá proporcionar los nombres de personas relacionadas con sus empleos más recientes. Incluso puede ocurrir que los responsables de la selección en la empresa pidan permiso para contactar con otros miembros de la empresa donde haya laborado el postulante.

#### 9. EXAMEN MEDICO.

Es muy importante dentro del proceso, ya que se evalúa a los postulantes físicamente y si es apto para desempeñar todas las funciones que el puesto necesitara.

#### 10. TERCERA Y ÚLTIMA ENTREVISTA.

Esta entrevista (entre el jefe inmediato superior y el postulante) tiene por objeto dar al jefe la oportunidad de elegir entre tres finalistas, por ejemplo. Es la última entrevista para seleccionar a la persona idónea que ocupara el puesto de trabajo y es el paso final. En esta entrevista ya no se aborda el nivel de conocimientos ni competencias, sino que se ven otras variables, como el carácter, la personalidad, adaptabilidad y otros inherentes al puesto de trabajo, que marcara una diferencia al momento de la decisión de la elección.

#### VARIABLES:

- Apariencia.
- Conducta.
- Personalidad.
- Actitudes.

#### 11. POSTULANTE SELECCIONADO.

Después de pasar por todo el proceso técnico, se seleccionó al candidato más idóneo para el puesto de trabajo, quien será comunicado oficialmente por escrito, para afirmar el contrato de trabajo.

Es necesario e importante, para la imagen y el prestigio de la empresa, comunicar a los no seleccionados su no elección, debido a que estas personas guarden la esperanza de ser

llamadas. Es una fina atención (política) de la empresa comunicarles y, de repente, deja abierta la posibilidad de contar con su participación en una futura convocatoria.

Wether y Davis (2002), menciona que: “Los pasos para la selección son los siguientes:

Paso 1: Recepción preliminar de solicitudes

Paso 2: Pruebas de idoneidad.

Paso 3: Entrevista de Selección.

Paso 4: Verificación de datos y de referencias conocer los detalles de la historia laboral de entrevistado.

Paso 5: Examen médico.

Paso 6: Entrevista con jefe del área donde exista la vacante.

Paso 7: Descripción realista del puesto.

Paso 8: Decisión de contratar”.

Las empresas usan distintas técnicas de selección, y así poder llenar el puesto vacante, pueden aplicar el tipo de proceso que más se acomode a la situación, y logrando así el objetivo del seleccionar a la persona más idónea.

#### **2.2.2.6. Técnicas de Selección de Personal**

Cuando ya se tenga la información acerca del puesto a ocuparse, el siguiente paso es la elección mediante técnicas de selección que se adecue mejor para conocer y escoger a los candidatos apropiados.

Chiavenato (2009), afirma que: “Se clasifica estas técnicas de selección de la siguiente manera: Entrevista de selección, Pruebas de conocimiento o de capacidad, Pruebas psicométricas, Pruebas de personalidad, Técnicas de simulación”.

Mondy y Noe (2000), menciona que: “Además de las técnicas señaladas por Chiavenato, incluyen otras, En tal sentido, se tiene las siguientes técnicas para la selección del colaborador: Pruebas de aptitud cognitiva, Pruebas de habilidades psicomotrices, Pruebas de

conocimiento del puesto, Pruebas de muestreo del trabajo, Pruebas de personalidad, Pruebas antidrogas”.

#### **2.2.2.7. Tendencias Actuales De Selección Del Talento Humano En La Empresa**

Según Ibáñez (2011), da a conocer que “Para ganar, no solo una batalla sino la guerra, se necesita estrategia. Para diseñar estrategia se requiere estructura, planeación, conocimiento y la correcta selección de quienes van integrar el cuerpo de lucha. En el escenario empresarial ocurre lo mismo, particularmente en la selección del talento humano adecuado, pues de esta depende el éxito de la organización.

Las empresas tienden, a través de los años, a sistemizar sus estructuras para lograr mejores resultados. La razón es clara: en el pasado no se les dio la importancia que merecían, se cubrieron cargos al azar y los resultados se redujeron en personas poco aptas para las exigencias del puesto de trabajo, dando lugar, inclusive a fallas, accidentes, ausentismo, mal clima laboral, poca satisfacción, etcétera, lo que finalmente incidía negativamente en la productividad.

La selección se ha convertido en un proceso dinámico, porque integra una sucesión de fases flexibles y adaptables. Hoy, la selección del talento humano es llevada a cabo por especialistas, que trabajan en alianza con los responsables del proceso en las empresas, o directamente por el área de recursos humano con el encargado o jefe del departamento de selección. Al principio, su enfoque buscaba la predicción del éxito o rendimiento de los candidatos en un trabajo. Ahora, además de este pronóstico, trata también de prever aspectos como la integración del trabajador en el equipo, sus posibilidades de desarrollo (teniendo en cuenta las aspiraciones, motivaciones y habilidades), la capacidad de aprendizaje y el comportamiento de los candidatos.”

### **2.2.3. Inducción de Personal – Talento Humano**

También llamada orientación aunque no muy usada, integración, es en realidad un componente de adaptación del nuevo colaborador de la empresa.

Chiavenato (2009), lo define como: “El primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clasificar su papel y los objetivo...”

Por su parte, De Cenzo y Robbins (2003) lo define como: “Las actividades que se incluyen su introducción a la organización y su unidad de trabajo, así como la información que reciben durante las etapas de reclutamiento, y les ayuda a reducir la ansiedad inicial que sienten cuando inician un nuevo trabajo”

En tanto, Dessler (1994) lo define como: “Proporcionar a los nuevos empleados la información básica sobre la empresa, información que necesitan para desempeñar satisfactoriamente su trabajo”.

Luego de todo lo expuesto la inducción del personal - talento humano nuevo en la organización, se le proporciona información general sobre su trabajo a diaria, la historia de la empresa, propósitos, políticas, procedimientos, entre otras cosas que sean de interés para la institución.

#### **2.2.3.1. Objetivo de la inducción de Personal – Talento Humano.**

Para el tema Mandy y Noe (2000), menciona que estos son los objetivos: “En primer lugar facilitar la adaptación del nuevo trabajador en la empresa, en segundo lugar se le entregara la información sobre los trabajos que realizara y las expectativas en el desempeño y por ultimo reforzar la impresión favorable que debería tener el nuevo trabajador”.

De lo mencionado antes, se puede decir que la inducción de personal tiene como objetivo principal el proporcionar al nuevo trabajador, toda la información necesaria, para que pueda realizar su trabajo con eficiencia en la empresa.

### **2.2.3.2. Tipos de Programas de Inducción de Personal – Talento Humano**

En todo este tiempo han ido surgiendo nuevos programas basándose al nuevo talento humano y su comportamiento, en las áreas de aprendizaje, motivación y relaciones interpersonales.

Villegas (1998), existen dos tipos de orientación, estos son: “Primero la Orientación General: Es donde, el trabajador recibe la información general sobre la organización. Esta labor está a cargo del Área de recursos humanos, quien informa a todos los empleados sobre la visión de la empresa, políticas y procedimientos, los sueldos, vacaciones y por último la Orientación específica: Es donde se da la información exacta del puesto, se presenta al nuevo empleado a sus compañeros y se le explica a detalle el trabajo que desempeñara en el área al que pertenece, también se le explica los requerimientos del puesto, la seguridad, lo que se espera de su desempeño, reglas del trabajo, se hace un reconocimiento del area junto al supervisor o jefe del área.

Es importante mencionar para que la inducción tenga éxito se debe escoger el programa con mayores beneficios para el empleado y la organización.

### **2.2.3.3. Proceso de inducción de personal – Talento humano.**

Este proceso tiene varios de pasos estableciendo una secuencia y el contenido de la misma.

Según Mondy y Noe (2000), indica que se tiene tres etapas esenciales en un programa efectivo de este proceso:

1. Se proporciona información general acerca de la compañía. Esta se da por parte del área de recursos humanos, luego
2. El supervisor o jefe inmediato del empleado suele ser responsable de la segunda etapa de la inducción. Los tópicos y actividades que se cubren son una perspectiva global del departamento, los requerimientos del puesto, la seguridad, una visita por el

departamento, una sesión de preguntas y respuestas y presentaciones a los demás empleados.

3. Implica la evaluación y el seguimiento, que están a cargo del departamento de recursos humanos junto al supervisor inmediato.

Esta apreciación puede ser una de las mejores elecciones para poder presentar al nuevo empleado con la empresa y sus colaboradores.

#### **2.2.3.4. Ventajas de la Inducción de Personal – Talento humano.**

En la inducción la ventaja debe de ser beneficiosa tanto como para la institución como al personal nuevo que ingreso.

Rivera (2003), afirma que: “La inducción bien desarrollada puede reducir algunos costos en la producción, además de tener algunos ahorros de costo directo e indirecto en le personal, por las técnicas de reclutamiento y selección, la inducción también es un factor de motivación, y así la empresa puede aprender del personal nuevo, siendo este un efecto beneficioso para los colaboradores más antiguos, que aprende de las nuevas ideas, es así como la inducción facilita la adaptación del nuevo trabajador”.

El nuevo colaborador que se inserta a la empresa tiene el entusiasmo y el interés de aprender del trabajo que va desempeñar.

#### **2.2.3.5. Importancia de la Inducción de Personal – Talento humano.**

Rivera (2003), menciona que: “Hay muchas razones que dan importancia a la inducción, entre ellas resaltan, primero nos permite reducir la ansiedad del proceso de ingreso y de tomar nuevas responsabilidades, segundo ayuda a orientar de manera positiva el interés y voluntad que tiene el nuevo personal de aprender de la organización y el nuevo cargo a ocupar y reduce la rotación del personal ahorrando costos”.

La inducción es de suma importancia en toda institución pública o privada que tenga el deseo de mantenerse en el tiempo, porque es necesario hacer sentir al nuevo empleado como en su propia casa y así mejorar el desempeño del trabajador.

### **2.3. Definición de Conceptos**

- **Examen Psicotécnico**

Ibáñez, (2011), menciona que “Son pruebas que sirven para evaluar el potencial del candidato. Las pruebas psicológicas evalúan, aptitudes o capacidades y rasgos de personalidad”.

- **Examen de conocimientos.**

Ibáñez, (2011), menciona que son, “Las pruebas de conocimiento tienen como objetivo evaluar los conocimientos y habilidades adquiridos mediante el estudio y las prácticas similares al puesto de trabajo.”

- **Examen de competencia**

Ibáñez, (2011), menciona que es, “La evaluación de competencias es un proceso complejo, que requiere, como pasos previos, la definición de perfiles ocupacionales, estructurados en torno a conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales, requeridos para el puesto de trabajo.”

- **Inducción.**

Según Chiavenato (2009), define la inducción como:

El envío de mensajes claros y brindar información sobre la cultura organizacional, del cargo a ocupar y las expectativas sobre el trabajo.

- **Reclutamiento de Personal**

Ibáñez (2011), define el reclutamiento como: “El desarrollo de la informática ha permitido al mundo empresarial salir de la tradicional en el proceso de reclutar personal para su organización.

- **Selección.**

Según Chiavenato (2009), define la selección como:

Un proceso de decisión, con base en datos confiables, para añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo.

- **Técnicas de selección de personal**

Chiavenato (2009), afirma que: “Se clasifica estas técnicas de selección de la siguiente manera: Entrevista de selección, Pruebas de conocimiento o de capacidad, Pruebas psicométricas, Pruebas de personalidad, Técnicas de simulación”.

- **Test de Aptitud**

Ibáñez, (2011), menciona que, “Es el más conocido. Este tipo de test psicotécnico mide la capacidad para desempeñar un determinado puesto de trabajo. Según del puesto que se trate, se buscaran buenas puntuaciones en sus determinados aspectos, y utilizara la prueba o test que mejor evalué el potencial del trabajador.”

- **Talento Humano.**

Ibáñez (2011), define el talento humano como, “El esfuerzo humano, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la organización y del país en general.”

- **Ventajas de la Inducción de Personal**

En la inducción la ventaja debe de ser beneficiosa tanto como para la institución como al personal nuevo que ingreso.

Rivera (2003), afirma que: “La inducción bien desarrollada puede reducir algunos costos en la producción, además de tener algunos ahorros de costo directo e indirecto en le personal, por las técnicas de reclutamiento y selección, la inducción también es un factor de motivación, y así la empresa puede aprender del personal nuevo, siendo este un efecto



beneficioso para los colaboradores más antiguos, que aprende de las nuevas ideas, es así como la inducción facilita la adaptación del nuevo trabajador”.

## **2.4. Hipótesis Y Variables**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Existe relación directa y significativamente entre la selección e inducción del Talento Humano en la Universidad Peruana los Andes – 2017.

### **2.4.2. Hipótesis Específicos**

- a. Existe relación directa y significativa entre el examen psicotécnico e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017
- b. Existe relación directa y significativa entre el examen de conocimiento e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017.
- c. Existe relación directa y significativa entre el examen de competencias e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017.

## 2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**Tabla 1.Operacionalización**

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Selección del talento Humano	“La selección del personal se define como un proceso técnico-científico para encontrar a la persona que reúna los requisitos, conocimientos, las habilidades, experiencias y además cualidades para cubrir el puesto determinado”.  Ibáñez (2011).	La selección de personal es un proceso que debe ser ordenado y cumplido por parte de la institución la misma que debe prioriza en conocimientos básicos que cubra el perfil requerido por ello se consideró al examen psicotécnico, examen de conocimiento y competencias.	Examen psicotécnico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitud</li> <li>• Capacidades</li> <li>• Personalidad</li> <li>• intereses laborales</li> <li>• valores profesionales</li> </ul>	<b>Escala ordinal</b>  <b>Likert</b>  1 totalmente de acuerdo  2 de acuerdo  3 ni de acuerdo ni en desacuerdo  4 en desacuerdo  5 totalmente en desacuerdo
			Examen de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nociones y nivel académico</li> <li>• Conocimientos</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Orales</li> <li>• Evaluación escritas y de realización.</li> </ul>	
			Examen de competencias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfiles ocupacionales y experiencia</li> <li>• Habilidades y rapidez</li> <li>• Conductas individuales</li> <li>• Procesos y métodos</li> <li>• Conductas sociales</li> </ul>	

Variable 2 Inducción del talento humano	“El primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clasificar su papel y los objetivo...” Chiavenato (2009).	La inducción es un paso primordial ya que se busca que el trabajador se identifique con la institución, aunque para ello en vital que el responsable del área de recurso humano se encargue de este proceso de inducción. Los pasos a seguir son: Información general Perspectiva Global Evaluación y seguimiento	Información general	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visión y misión</li> <li>• Objetivos</li> <li>• Valores y cultura</li> <li>• políticas</li> <li>• Repaso de procedimientos</li> </ul>	
			Perspectiva Global	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requerimientos del puesto</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Visita por la institución</li> <li>• Sesión de preguntas y respuestas</li> <li>• Presentación ante los demás</li> </ul>	
			Evaluación y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación con la institución</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Objetivos compartidos</li> <li>• Aceptación y empatía</li> <li>• Satisfacción en el puesto.</li> </ul>	

**Fuente:**

**Elaboración**

**Propia.**

## **Capítulo III**

### **Metodología**

#### **3.1. Método De Investigación**

En la presente investigación se usó el método científico como método general.

El método científico es un método sistemático y ordenado que consiste en formular preguntas que serán respondidas inicialmente por hipótesis y luego serán probadas, contratadas, verificadas mediante un diseño riguroso. Hernández, S, Fernández & Baptista. P. (2010).

#### **3.2. Tipo De Investigación**

Esta investigación es de tipo Básica según:

Hernández, Fernández y Baptista, (2010), “la investigación básica tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente.

Sánchez, H. (2012), menciona “la investigación básica alienta formas innovadoras de pensar”

### 3.3. Nivel De Investigación

Hernández, Fernández y Baptista, (2010), “El nivel que tiene es Descriptivo – Correlacional

El nivel de la investigación fue descriptivo, porque se dieron a conocer los hechos tal como se presentaron en el momento de la recolección de datos y se describió la situación encontrada.

Fue correlacional porque describió la relación de dos o más variables en un determinado momento y se basó en el estudio de una sola muestra.”

### 3.4. Diseño De Investigación

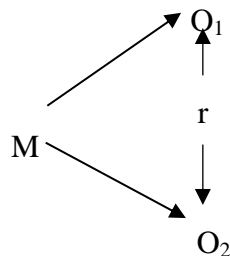
Hernández, Fernández y Baptista, (2010), “Diseño no experimental- Transversal – Descriptiva Correlacional

El diseño de la investigación fue no experimental ya que solo se observaron los fenómenos tal como se dieron en su contexto natural y en un momento dado, para después ser analizados.

Fue transversal porque los datos se tomaron en un solo momento de la investigación.

Fue descriptivo correlacional porque se detalló la situación encontrada y fue correlacionada.”

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

$O_1$  = Observación de la variable 1

$O_2$  = Observación de la variable 2

r = correlación

### 3.5. Población Y Muestra

#### Población

Para la elaboración de esta investigación, se trabajó con el universo poblacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes que haciende a 350 personas en total para el 2017.

#### Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) menciona que la muestra es el subgrupo de la población en la que la elección de los elementos depende de las características de la investigación.

Para la muestra se usó la siguiente formula:

$$N = \frac{(Z_0)^2 * p * q * N}{E^2(N-1) + (Z_0)^2 * p * q}$$

N= Tamaño de muestra.

E= Error máximo permisible.

$Z_0$ = Desviación normal asociado al nivel de confianza.

N= Población.

P= Proporción de éxito.

q= Proporción de fracaso

$$N = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 350}{(0.04)^2(350-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

N= 221.32

N= 222 **ENCUESTADOS.**

### **3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La investigación será en la ciudad de Huancayo donde se encuentra la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, localizada en la Av. Giráldez Nro. 230. Considerando que esto servirá para poder tener información más cercana y veraz.

Considerando el siguiente orden:

- a. Determinar la muestra.
- b. Elaboración de la encuesta.
- c. Encuestar a la muestra.
- d. Procesar los datos de la encuesta.

#### **3.6.1. Técnica de Recolección de Datos**

Se usara la Técnica de Recolección, de revisión, de procesamiento, de análisis y presentación de resultados de los datos obtenidos mediante encuestas.

#### **3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos**

**Observación:** Registro sistemático y confiable de comportamiento o conducta manifestada.

**Cuestionario:** Como instrumento para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. La encuesta se realiza siempre en función a este instrumento, siendo básico para la investigación.

El cuestionario fue a un escalamiento tipo Likert, que son aquellos instrumentos que permiten medir actitudes y está formado por un conjunto de ítems en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías.

### **3.7. Procesamiento de Recolección de Datos**

En la investigación se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para la recogida de los datos en un solo momento.

El cuestionario se construyó para ser administrado por el investigador y ser contestado individualmente por cada trabajador. Se aplicó en un periodo de una semana, siguiendo con un protocolo de administración del cuestionario.



## **Capítulo IV**

### **Resultado De La Investigación**

#### **IV. Análisis y Discusión de Resultados**

##### **4.1. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial:

- Análisis de las tablas , figuras e interpretaciones del cuestionario de encuesta
- Así mismo se tuvo en cuenta las figuras estadísticas, entre ellos el histograma de frecuencias que sirvió para visualizar e interpretar los resultados.
- Para contrastar la hipótesis de la investigación se tuvo en cuenta la “r” de Spearman, por ser variables con escala de medición ordinal.

##### **4.2. Presentación de Resultados**

En la siguiente tabla mostraremos el resumen de la variable 1 “Selección del talento humano”

**Tabla 2***Selección del Recurso Humano*

N° DE ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	PONDERADO
1	17	126	25	26	28	222	588
2	10	63	83	62	4	222	653
3	16	147	23	32	4	222	527
4	11	136	29	26	20	222	574
5	15	139	6	56	6	222	565
6	17	156	21	18	10	222	514
7	10	152	8	44	8	222	554
8	4	139	0	69	10	222	608
9	10	140	15	40	17	222	580
10	10	124	41	22	25	222	594
11	10	147	10	33	22	222	576
12	4	135	19	58	6	222	593
13	17	155	17	21	12	222	522
14	10	149	19	22	22	222	563
15	16	141	23	32	10	222	545
TOTAL	177	2049	339	561	204	3330	8556

Fuente: Cuestionario de encuesta de Selección del talento humano

En la tabla 2 podemos ver que la variable 1 “Selección del talento humano” estuvo conformada por 15 ítems y fue aplicada a una muestra de 222 sujetos de la Universidad Peruana los Andes. Así mismo percibe que el mayor puntaje es para la escala 2 que indica en desacuerdo, 561 (de acuerdo), 339 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 204 (totalmente de acuerdo) y 177 (totalmente en desacuerdo), frente a como se desarrolla la

selección del talento humano en la Universidad Peruana los Andes. La variable 1 selección del talento humano consta de 3 dimensiones: Examen Psicotécnico, examen de conocimiento y examen de competencias.

Ahora veamos el resumen de la variable 2 “Inducción del Talento Humano”

**Tabla 3**

*Inducción del Talento Humano*

N° DE ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	PONDERADO
1	16	125	24	40	17	222	583
2	6	120	32	48	16	222	614
3	10	134	21	55	2	222	571
4	10	147	21	36	8	222	551
5	13	141	18	44	6	222	525
6	13	126	26	42	15	222	586
7	11	137	22	38	14	222	573
8	5	132	18	57	10	222	601
9	8	137	12	48	17	222	595
10	11	142	27	31	11	222	555
11	7	136	14	48	17	222	598
12	2	92	67	55	6	222	637
13	10	140	17	43	12	222	573
14	5	131	28	33	25	222	608
15	14	147	18	31	12	222	546
<b>TOTAL</b>	141	1987	365	649	188	3330	8716

Fuente: Cuestionario de encuesta de Inducción del talento humano

En la tabla 3 podemos ver que la variable 2 “Inducción del talento humano” estuvo conformada por 15 ítems y fue aplicada a una muestra de 222 sujetos de la Universidad Peruana los Andes. Así mismo percibe que el mayor puntaje es para la escala 2 que indica en desacuerdo, 649 (de acuerdo), 365 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 188 (totalmente de acuerdo) y 141 (totalmente en desacuerdo), frente a como se desarrolla el proceso de Inducción del talento humano en la Universidad Peruana los Andes. La variable 2 Inducción del talento humano consta de 3 dimensiones: Información General, Perspectiva Global y evaluación de Seguimiento.

Para un mejor análisis veremos el resumen de las dimensiones de la variable 1 “Selección del Talento Humano”

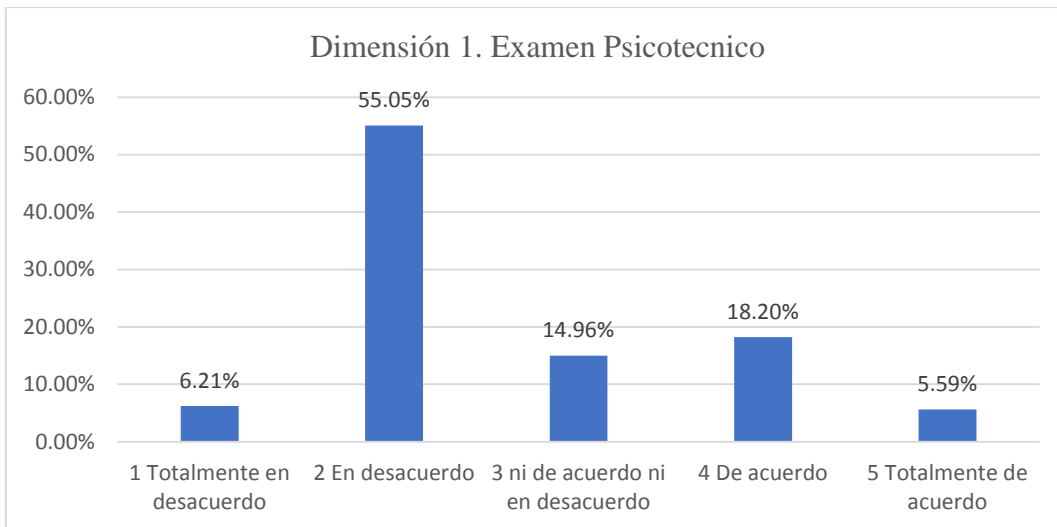
## VARIABLE 1. SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Tabla 4**

### *Dimensión 1. Examen Psicotécnico*

N° DE ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	PONDERADO
1	17	126	25	26	28	222	588
2	10	63	83	62	4	222	653
3	16	147	23	32	4	222	539
4	11	136	29	26	20	222	574
5	15	139	6	56	6	222	565
TOTAL	69	611	166	202	62	1110	2919
PORCENTAJE	6.22	55.05	14.95	18.20	5.59		

Fuente: Cuestionario de encuesta de Selección del talento humano



*Figura 1.* Dimensión 1. Examen Psicotécnico

Fuente: Cuestionario de encuesta de Selección del talento humano

En la tabla 4 y figura 1 podemos ver que ante la dimensión 1: Examen Psicotécnico de la variable Selección del Talento Humano, de los 222 encuestados, el 55.05% que implica a 122 puntos están en desacuerdo, 202 puntos que es el 18.20% están de acuerdo, 166 puntos (14.95%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 69 puntos (6.22%) totalmente de acuerdo y 62 puntos que implica el 5.59% totalmente en desacuerdo. Esto nos muestra que el examen Psicotécnico que se realiza a los postulantes no es el apropiado ya que muestran su desacuerdo los trabajadores de la Universidad Peruana los Andes.

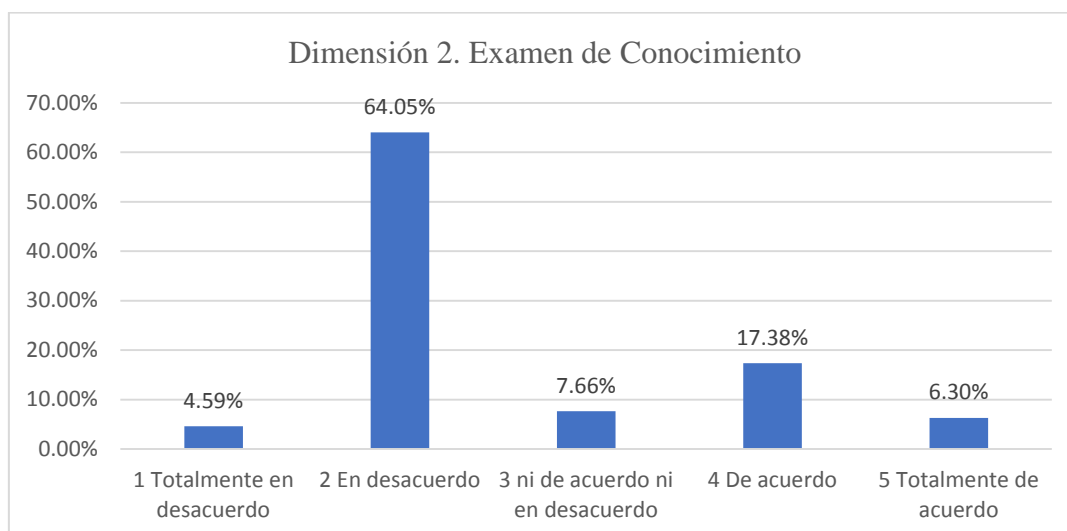
Ahora veamos la segunda dimensión de la variable Selección del talento humano:

**Tabla 5**

*Dimensión 2. Examen de Conocimiento*

N° DE ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	PONDERADO
6	17	156	21	18	10	222	514
7	10	152	8	44	8	222	554
8	4	139	0	69	10	222	608
9	10	140	15	40	17	222	580
10	10	124	41	22	25	222	594
TOTAL	51	711	85	193	70	1110	2850
PORCENTAJE	4.59	64.05	7.66	17.38	6.30	100	

Fuente: Cuestionario de encuesta de Selección del talento humano



*Figura 2. Dimensión 1. Examen de Conocimiento*

Fuente: Cuestionario de encuesta de Selección del talento humano

En la tabla 5 y figura 2 podemos ver que ante la dimensión 2: Examen de Conocimiento de la variable Selección del Talento Humano, de los 222 encuestados, el 64.05% que implica a 711 puntos están en desacuerdo, 193 puntos que es el 17.38% están

de acuerdo, 85 puntos (7.66%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 70 puntos (6.30%) totalmente de acuerdo y 51 puntos que implica el 4.59% totalmente en desacuerdo. por ello podemos decir que los trabajadores de la Universidad Peruana los Andes , están en desacuerdo con la modalidad y administración del proceso de examen de conocimiento.

Continuamos analizando la tercera dimensión de la variable Selección del talento humano:

**Tabla 6**

*Dimensión 3. Examen de Competencias*

N° DE ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	PONDERADO
11	10	147	10	33	22	222	576
12	4	135	19	58	6	222	593
13	17	155	17	21	12	222	522
14	10	149	19	22	22	222	563
15	16	141	23	32	10	222	545
TOTAL	57	727	88	166	72	1110	2799
PORCENTAJE	5.14	65.50	7.93	14.95	6.49	100	

Fuente: Cuestionario de encuesta de Selección del talento humano

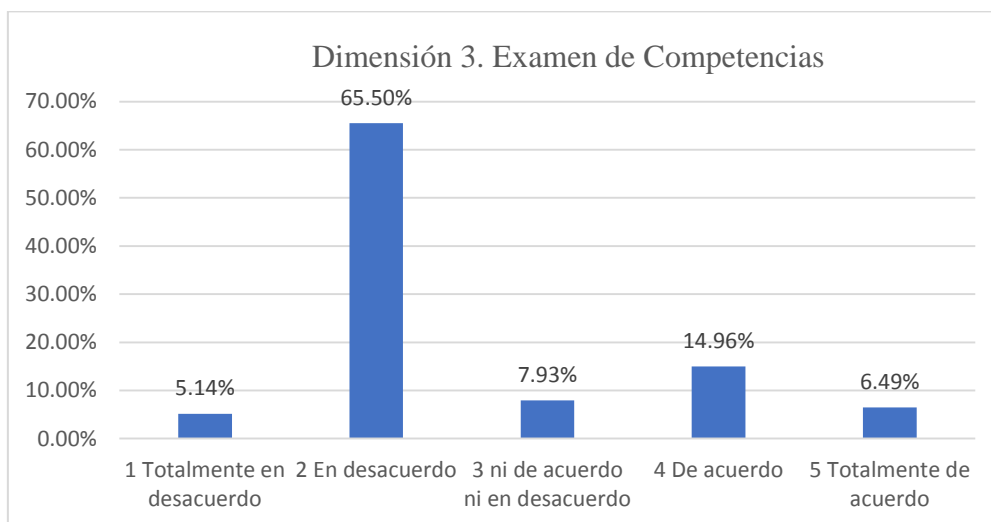


Figura 3. Dimensión 1. Examen de Competencias

Fuente: Cuestionario de encuesta de Selección del talento humano

En la tabla 6 y figura 3 podemos ver que ante la dimensión 3: Examen de Competencias de la variable Selección del Talento Humano, de los 222 encuestados, el 65.50% que implica a 727 puntos están en desacuerdo, 166 puntos que es el 14.95% están de acuerdo, 88 puntos (7.93%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 72 puntos (6.49%) totalmente de acuerdo y 57 puntos que implica el 5.14% totalmente en desacuerdo. Estos resultados nos evidencian que los trabajadores no están de acuerdo con la modalidad ni la evaluación del examen de competencias en la Universidad Peruana los Andes.

Ahora analicemos las Dimensiones de la variable 2:

#### VARIABLE 2: INDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Tabla 7.**

##### *Dimensión 1. Información General*

N° DE ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	PONDERADO
1	16	125	24	40	17	222	583
2	6	120	32	48	16	222	614
3	10	134	21	55	2	222	551
4	10	147	21	36	8	222	551
5	13	141	18	44	6	222	525
Total	55	667	116	223	49	1110	
Porcentaje	4.955	60.09	10.45	20.09	4.4144	100	

Fuente: Cuestionario de encuesta de Inducción del Talento Humano



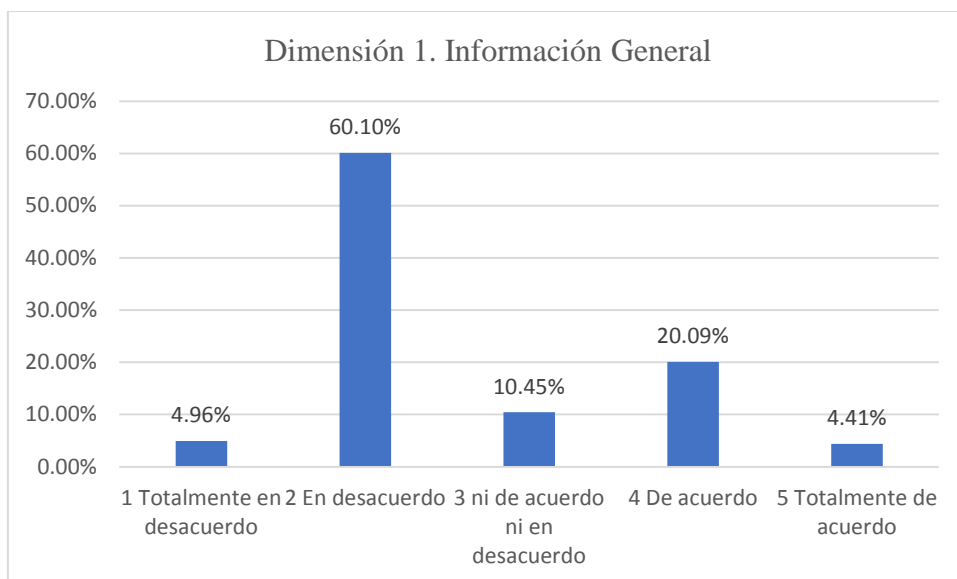


Figura 4. Dimensión 1. Información General

Fuente: Cuestionario de encuesta de Inducción del Talento Humano

En la tabla 7 y figura 4 podemos ver que ante la dimensión 1: Información General de la variable Inducción del Talento Humano, de los 222 encuestados, el 60.09% que implica a 677 puntos están en desacuerdo, 223 puntos que es el 20.09 % están de acuerdo, 116 puntos (10.45%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 55 puntos (4.955%) totalmente en desacuerdo y 49 puntos que implica el 4.41% totalmente de acuerdo. Esto nos indica que los trabajadores no están de acuerdo respecto a que la Universidad Peruana los Andes les proporcionen toda la información necesaria al inducirlos a la institución, causando insatisfacción e incomodidad.

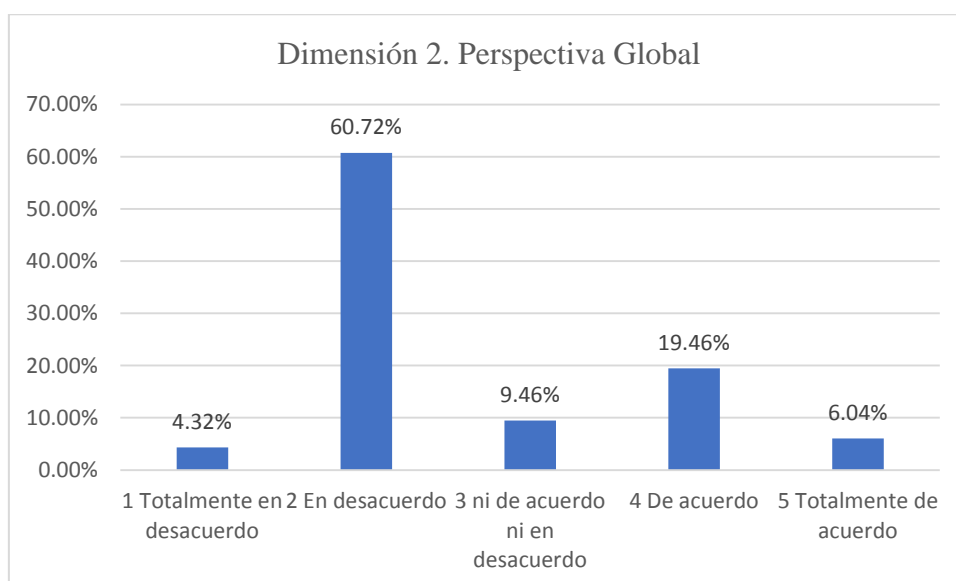
Ahora veamos la segunda dimensión de la variable Inducción del Talento Humano

**Tabla 8**

*Dimensión 2. Perspectiva Global*

N° DE ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	PONDERADO
6	13	126	26	42	15	222	586
7	11	137	22	38	14	222	573
8	5	132	18	57	10	222	601
9	8	137	12	48	17	222	595
10	11	142	27	31	11	222	555
Total	48	674	105	216	67	1110	
Porcentaje	4.3243	60.721	9.4595	19.459	6.03		

Fuente: Cuestionario de encuesta de Inducción del Talento Humano



*Figura 5. Dimensión 2. Perspectiva Global*

Fuente: Cuestionario de encuesta de Inducción del Talento Humano

En la tabla 8 y figura 5 podemos ver que ante la dimensión 2: Perspectiva Global de la variable Inducción del Talento Humano, de los 222 encuestados, el 60.72% que implica a 674 puntos están en desacuerdo, 216 puntos que es el 19.45 % están de acuerdo,

105 puntos (9.45%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 67 puntos (6.03%) totalmente de acuerdo y 48 puntos que implica el 4.32% totalmente en desacuerdo. Ello nos muestra que los trabajadores no están de acuerdo respecto a que la Universidad Peruana los Andes les informen con una perspectiva global, haciendo que ellos se comprometan y se identifiquen con la institución.

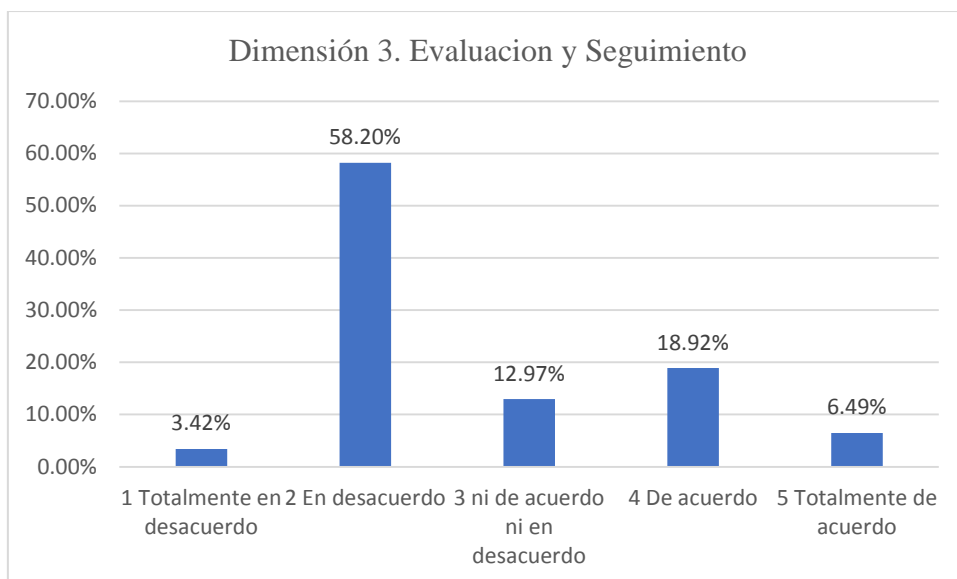
Por ultimo veamos el resumen de la tercera dimensión de la variable Inducción del Talento Humano.

**Tabla 9**

*Dimensión 3. Evaluación y Seguimiento*

N° DE ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	PONDERADO
11	7	136	14	48	17	222	598
12	2	92	67	55	6	222	637
13	10	140	17	43	12	222	573
14	5	131	28	33	25	222	608
15	14	147	18	31	12	222	546
Total	38	646	144	210	72	1110	
Porcentaje	3.4234	58.198	12.973	18.919	6.4865	100	

Fuente: Cuestionario de encuesta de Inducción del Talento Humano



*Figura 6.* Dimensión 3. Evaluación y Seguimiento

Fuente: Cuestionario de encuesta de Inducción del Talento Humano

En la tabla 9 y figura 6 podemos ver que ante la dimensión 3: Evaluación y seguimiento de la variable Inducción del Talento Humano, de los 222 encuestados, el 58.19% que implica a 646 puntos están en desacuerdo, 210 puntos que es el 18919 % están de acuerdo, 144 puntos (12.97%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 72 puntos (6.49%) totalmente de acuerdo y 38 puntos que implica el 3.42% totalmente en desacuerdo. Estos resultados nos muestra que los trabajadores de la Universidad Peruana los Andes no se sienten satisfechos con la evaluación y seguimiento que se hace en la inducción del talento humano al no cubrir sus expectativas y requerimientos.

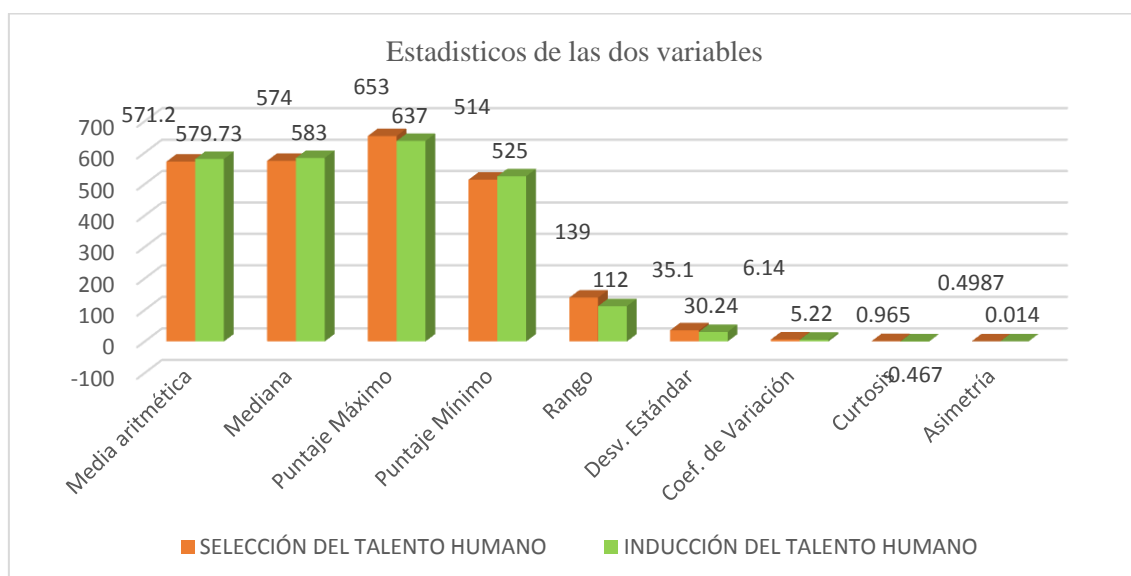
Ahora veamos el resumen de las variables:

**Tabla 10**

*Resumen de las dos variables*

Estadígrafos	SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	INDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO
Media aritmética	571.2	579.73
Mediana	574	583
Puntaje Máximo	653	637
Puntaje Mínimo	514	525
Rango	139	112
Desv. Estándar	35.1	30.24
Coef. de Variación	6.14	5.22
Curtosis	0.965	-0.467
Asimetría	0.4987	0.014

Fuente: Cuestionario de encuesta de Selección e Inducción del talento humano en la Universidad Peruana los Andes.



*Figura 7. Resumen de las dos variables*

Fuente: Cuestionario de encuesta de Selección e Inducción del talento humano en la Universidad Peruana los Andes.

En la tabla 10 y figura 7 tenemos los resultados obtenidos en ambas variables de investigación y se interpreta lo siguiente:

En la variable Selección del talento humano tenemos una media de 571.2 y en la segunda variable Inducción el talento humano tenemos 579.73, ello nos indica el puntaje promedio en ambas variables respectivamente. La diferencia entre ambas es de 8.53.

La mediana para la variable selección es de 574 y para la inducción del talento humano es 583. Esto nos indica que la mitad del grupo dio puntajes menores a estos respectivamente y el otro 50% dieron puntajes mayores. Encontrando los mayores valores en la variable inducción.

El puntaje máximo para la variable selección es 653 y para Inducción es 637. El puntaje mínimo para la variable 1 es 514 y la variable 2 es 525.

El rango en la variable Selección tenemos 139 y en Inducción es de 112, este valor en ambos casos nos indica la diferencia que existe entre el valor menor y el valor mayor de las encuestas realizadas.

La desviación estándar en selección es de 35.1 y en inducción es de 30.24 mostrándonos que los datos son más homogéneos en inducción del talento humano.

El coeficiente de variación para la variable selección del talento humano es de 6.14% y en inducción es de 5.22%. Al ver que en ambos casos son valores menores a 15% nos indica que en ambos no hay mucha dispersión o los datos son homogéneos.

La curtosis mide el grado de agudeza o achatamiento de una distribución normal, frente a ello la curtosis en la primera variable es de 0.965 que indica que es Leptocúrtica, que existe una gran concentración y en la segunda es de -0.467, siendo platicúrtica que es baja concentración.

La asimetría nos permite ver de qué manera los datos tienden a reunirse, como vemos en la variable 1 tenemos una asimetría de 0.498 y en la segunda variable tenemos

0.014, el cual nos indica que en el primer caso es simétrica, quiere decir que la distribución es equivalente o aproximadamente la misma cantidad. Y en la variable 2 Inducción del talento humano es asimetría negativa el cual indica que la minoría de los datos está a la izquierda de la media.

#### **4.2.1. Contrastación de Hipótesis**

##### **4.2.1.1. Prueba de hipótesis General**

##### **PASO 1: Planteamiento de la hipótesis alterna e hipótesis nula**

**HA:** Existe relación directa y significativamente entre la selección e inducción del Talento Humano en la Universidad Peruana los Andes – 2017.

HA:  $r_s \neq 0$  (Existe relación entre las dos variables)

**HO:** No Existe relación directa y significativamente entre la selección e inducción del Talento Humano en la Universidad Peruana los Andes – 2017.

Ho:  $r_s = 0$  (No existe relación entre las dos variables)

##### **PASO 2: Elección del estadístico de prueba**

Una correlación existe entre dos variables ordinales cuando una de ellas está relacionada con la otra de alguna manera, consideremos la correlación de rangos de Spearman, por que los datos son netamente ordinales, que resultan de la aplicación de una escala que va desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5). Por ello consideramos:

##### **Estadístico de Prueba:**

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum (X_i - Y_i)^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$r_s = r$  de Spearman

$X_i - Y_i$ : Diferencia entre los estadísticos de correlación

$n$  = número de parejas

### PASO 3: Definimos el nivel de significancia y la zona de rechazo

Nivel de significancia: 0.01

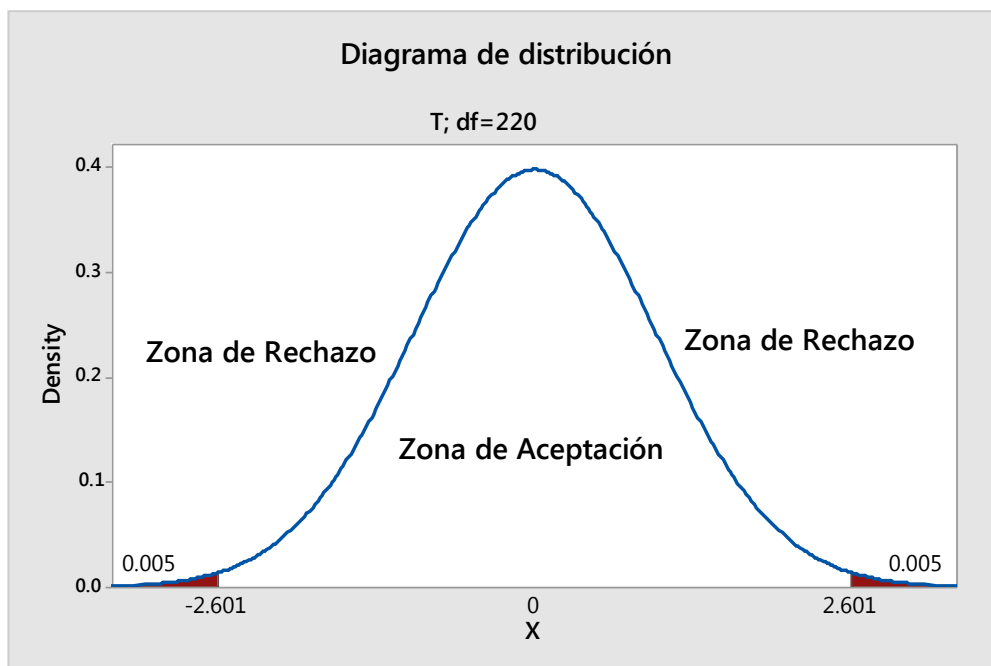
Nivel de Confianza: 0.99

Zona de rechazo (Regla de decisión)

$\alpha = 0,01$

gl (n-2) (222-2) = 220

Valor (t teórica) = 2.601



Aceptar  $H_0$  si  $t_c < -2.601$  o  $t_c < 2.601$

Rechazar  $H_0$  SI  $t_c > -2.601$  o  $t_c > 2.601$

Figura 8. Campana de Gauss de hipótesis General.

Fuente: Elaboración Propia



**PASO 4.** Calculo de los coeficientes de correlación de Spearman (estadístico de prueba)

**Tabla 11.**

*Correlación de selección e inducción del talento humano*

			Selección del Talento Humano	Inducción del Talento Humano
Rho de Spearman	Selección del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	222	222
	Inducción del Talento Humano	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	222	222

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

$$n = 222$$

$$r_s = 0,650$$

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$t = 12.6852$$

**PASO 5: Decisión**

Puesto que la t (t crítica) es mayor que la t teórica (11.68 > 2.601) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Coeficiente de correlación es de “rs” = 0,650

**Tabla 12***Correlación según coeficiente de correlación*

<b>Tipo de relación</b>	<b>Valores</b>	<b>Relación</b>	<b>Significancia</b>
r es 1 (positivo) relación directa	de $\pm 0.90$ a $\pm 0.99$	Muy alta	Significativa (valor $P < 0,05$ )
	de $\pm 0.75$ a $\pm 0.89$	Alta	
r es -1 (negativo) relación inversa	de $\pm 0.50$ a $\pm 0.74$	Moderada	Altamente significativa (valor $P < 0,01$ )
	de $\pm 0.25$ a $\pm 0.49$	Baja	
	de $\pm 0.10$ a $\pm 0.24$	Muy baja	

Fuente: Sampieri, R, Fernández & Baptista, P (2010 pg. 312).

Puesto que la “r” de Spearman es 0,650 éste es considerado como correlación directa moderada.

### **PASO 6: Conclusión**

La prueba de Spearman ( $r_s$ ) revela que al 99% de confianza existe relación directa moderada (0,650) y significativa (0,000) entre selección e inducción del talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017, con la cual se acepta la hipótesis general de investigación.

#### **4.2.1.2. Prueba de Hipótesis Específicas**

##### **4.2.1.2.1. Hipótesis específica uno**

#### **PASO 1: Planteamiento de la hipótesis alterna e hipótesis nula**

**HA:** Existe relación directa y significativa entre el examen psicotécnico e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017

HA:  $r_s \neq 0$  (Existe relación entre las dos variables)

**HO:** No Existe relación directa y significativa entre el examen psicotécnico e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017

Ho:  $r_s = 0$  (No existe relación entre las dos variables)

### **PASO 2: Elección del estadístico de prueba**

Una correlación existe entre dos variables ordinales cuando una de ellas está relacionada con la otra de alguna manera, consideremos la correlación de rangos de Spearman, por que los datos son netamente ordinales, que resultan de la aplicación de una escala que va desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5). Por ello consideramos:

#### **Estadístico de Prueba:**

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum (X_i - Y_i)^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$r_s = r$  de Spearman

$X_i - Y_i$ : Diferencia entre los estadísticos de correlación

$n$  = número de parejas

### **PASO 3: Definimos el nivel de significancia y la zona de rechazo**

Nivel de significancia: 0.01

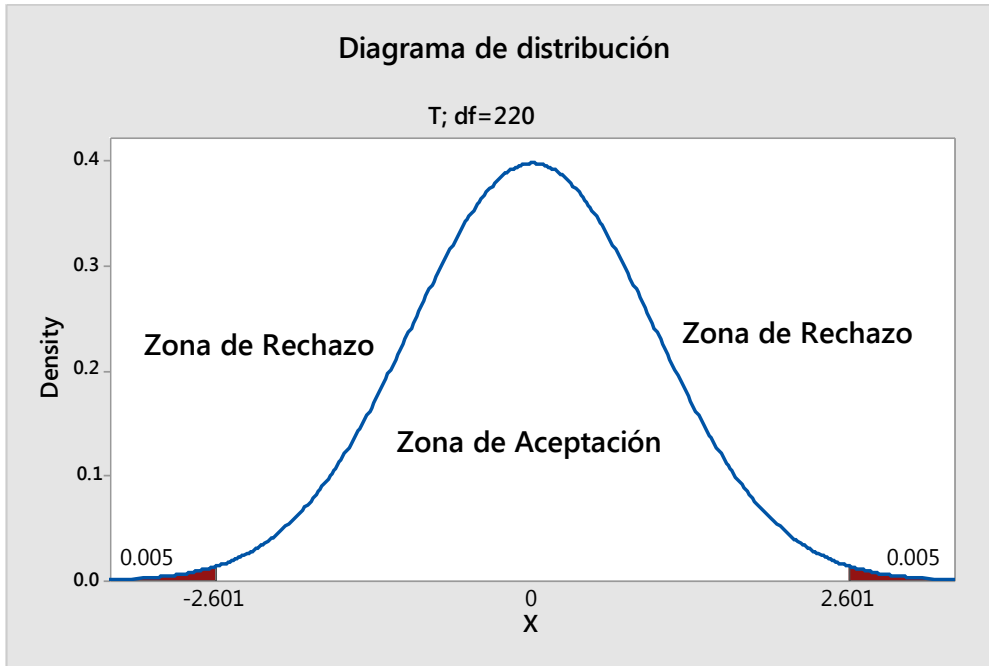
Nivel de Confianza: 0.99

Zona de rechazo (Regla de decisión)

$\alpha = 0,01$

gl (n-2) (222-2) = 220

Valor (t teórica) = 2.601



Aceptar  $H_0$  si  $t_c < -2.601$  o  $t_c < 2.601$

Rechazar  $H_0$  SI  $t_c > -2.601$  o  $t_c > 2.601$

Figura 9. Campana de Gauss de hipótesis específica uno.

Fuente: Elaboración Propia

**PASO 4.** Calculo de los coeficientes de correlación de Spearman (estadístico de prueba)

**Tabla 13.**

*Correlación Examen Psicotécnico e inducción del talento humano*

			Examen Psicotécnico	Inducción del Talento Humano
Rho de Spearman	Examen Psicotécnico	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	222	222
	Inducción del Talento Humano	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	222	222

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

n= 222

$$r_s = 0,606$$

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 11.29$$

### **PASO 5: Decisión**

Puesto que la t (t crítica) es mayor que la t teórica ( $11.29 > 2.601$ ) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

Coefficiente de correlación es de “ $r_s$ ” = 0,606

Puesto que la “r” de Spearman es 0,606 éste es considerado como correlación directa moderada.

### **PASO 6: Conclusión**

La prueba de Spearman ( $r_s$ ) revela que al 99% de confianza existe relación directa muy moderada (0,606) y significativa (0,000) entre el examen Psicotécnico e inducción del talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017, con la cual se acepta la hipótesis específica de investigación.

#### **4.2.1.2.1. Hipótesis específica dos**

##### **PASO 1: Planteamiento de la hipótesis alterna e hipótesis nula**

**HA:** Existe relación directa y significativa entre el examen de conocimiento e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017.

HA:  $r_s \neq 0$  (Existe relación entre las dos variables)

**HO:** No Existe relación directa y significativa entre el examen de conocimiento e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017.

Ho:  $r_s = 0$  (No existe relación entre las dos variables)

##### **PASO 2: Elección del estadístico de prueba**

Una correlación existe entre dos variables ordinales cuando una de ellas está relacionada con la otra de alguna manera, consideremos la correlación de rangos de

Spearman, por que los datos son netamente ordinales, que resultan de la aplicación de una escala que va desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5). Por ello consideramos:

**Estadístico de Prueba:**

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum (X_i - Y_i)^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$r_s$  = r de Spearman

$X_i - Y_i$ : Diferencia entre los estadísticos de correlación

n = número de parejas

**PASO 3: Definimos el nivel de significancia y la zona de rechazo**

Nivel de significancia: 0.01

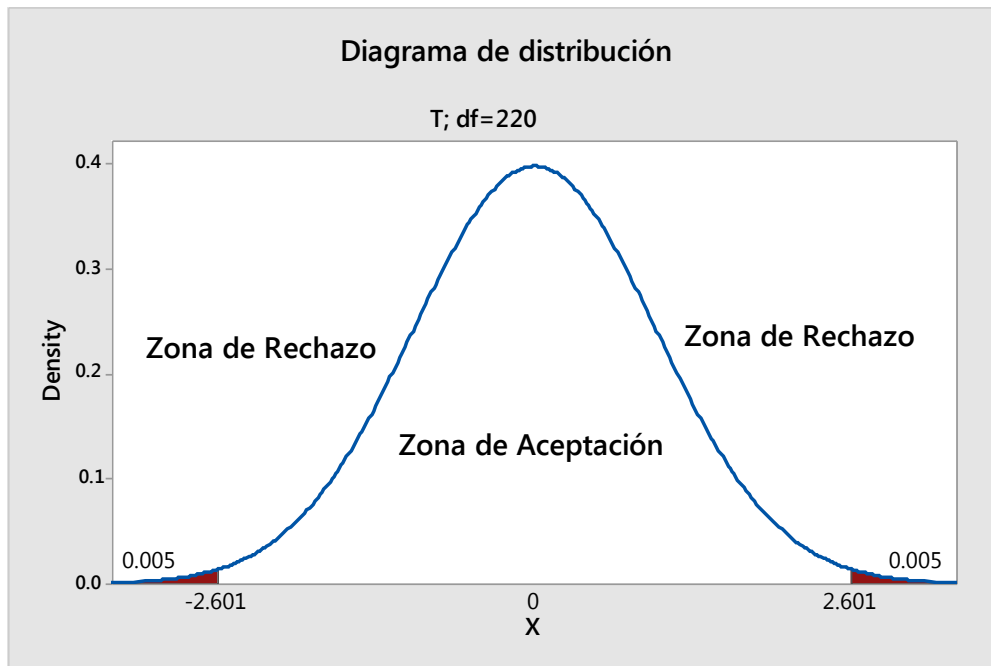
Nivel de Confianza: 0.99

Zona de rechazo (Regla de decisión)

$\alpha = 0,01$

gl (n-2) (222-2) = 220

Valor (t teórica) = 2.601



Aceptar H0 si  $t_c < -2.601$  o  $t_c < 2.601$

Rechazar H0 SI  $t_c > -2.601$  o  $t_c > 2.601$

Figura 10. Campana de Gauss de hipótesis Específica dos

Fuente: Elaboración Propia

**PASO 4.** Calculo de los coeficientes de correlación de Spearman (estadístico de prueba)

**Tabla 14.**

*Correlación Examen de conocimientos e inducción del talento humano*

			Examen de Conocimiento	Inducción del Talento Humano
Rho de Spearman	Examen de Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	222	222
Inducción del Talento Humano	Inducción del Talento Humano	Coefficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	222	222

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

n= 222

rs= 0,709

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

t = 14.91

### **PASO 5: Decisión**

Puesto que la t (t crítica) es mayor que la t teórica (14.91>2.601) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Coefficiente de correlación es de “rs” = 0,709

Puesto que la “r” de Spearman es 0,709 éste es considerado como correlación directa moderada.

### **PASO 6: Conclusión**

La prueba de Spearman (rs) revela que al 99% de confianza existe relación directa moderada (0.709) y significativa (0,000) entre examen de conocimiento e inducción del talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017, con la cual se acepta la hipótesis específica de investigación.

#### **4.2.1.2.1. Hipótesis específica tres**

##### **PASO 1: Planteamiento de la hipótesis alterna e hipótesis nula**

**HA:** Existe relación directa y significativa entre el examen de competencias e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017.

HA:  $r_s \neq 0$  (Existe relación entre las dos variables)

**HO:** No Existe relación directa y significativa entre el examen de competencias e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017.

Ho:  $r_s = 0$  (No existe relación entre las dos variables)



## **PASO 2: Elección del estadístico de prueba**

Una correlación existe entre dos variables ordinales cuando una de ellas está relacionada con la otra de alguna manera, consideremos la correlación de rangos de Spearman, por que los datos son netamente ordinales, que resultan de la aplicación de una escala que va desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5). Por ello consideramos:

### **Estadístico de Prueba:**

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum (X_i - Y_i)^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$r_s$  = r de Spearman

$X_i - Y_i$ : Diferencia entre los estadísticos de correlación

$n$  = número de parejas

## **PASO 3: Definimos el nivel de significancia y la zona de rechazo**

Nivel de significancia: 0.01

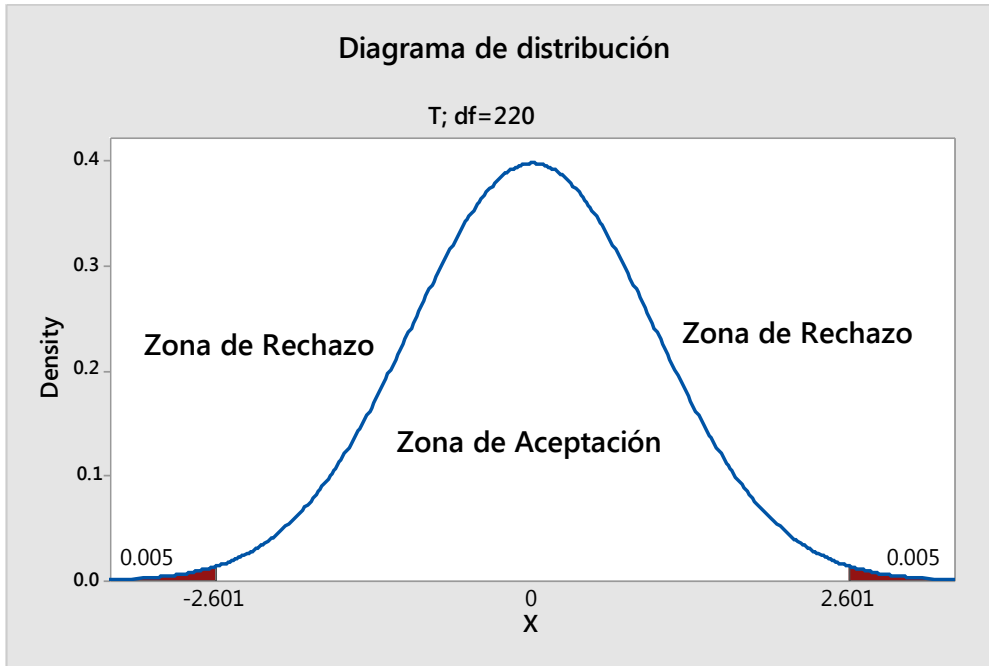
Nivel de Confianza: 0.99

Zona de rechazo (Regla de decisión)

$\alpha = 0,01$

gl (n-2) (222-2) = 220

Valor (t teórica) = 2.601



Aceptar H0 si  $t_c < -2.601$  o  $t_c < 2.601$

Rechazar H0 SI  $t_c > -2.601$  o  $t_c > 2.601$

Figura 11. Campana de Gauss de hipótesis específica tres.

Fuente: Elaboración Propia

**PASO 4.** Calculo de los coeficientes de correlación de Spearman (estadístico de prueba)

**Tabla 15.**

*Correlación de Examen de competencias e inducción del talento humano*

			Examen de Competencias	Inducción del Talento Humano
Rho de Spearman	Examen de Competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,718
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	222	222
	Inducción del Talento Humano	Coefficiente de correlación	,718	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	222	222

n= 222

rs= 0.718

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 15.30$$

#### **PASO 5: Decisión**

Puesto que la t (t crítica) es mayor que la t teórica ( $15.30 > 2.601$ ) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

Coefficiente de correlación es de “rs” = 0.718

Puesto que la “r” de Spearman es 0,718 éste es considerado como correlación moderada.

#### **PASO 6: Conclusión**

La prueba de Spearman (rs) revela que al 99% de confianza existe relación directa moderada (0,718) y significativa (0,000) entre el examen de competencias e inducción del talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017, con la cual se acepta la hipótesis específica de investigación.

### **4.3. Discusión de Resultados**

Comencemos esta parte final de la discusión de resultados, sustentando en los resultados obtenidos la contratación de la hipótesis general, el cual sirvió para demostrar que existe relación directa y significativa (0.000) entre la selección e Inducción del talento humano en la Universidad Perna los Andes, 2017, ello se determinó con una r de Spearman igual a 0,650 y con un nivel de confianza del 99%.

Al respecto Ibáñez (2011), afirma que “El desarrollo de la informática ha permitido al mundo empresarial salir de la tradicional en el proceso de reclutar personal para su organización. Ahora puede reclutarse por cuadro de mando medio y ejecutivos, personales altamente calificado, desde cualquier parte del mundo, vía internet. El campo que mayor provecho ha obtenido gracias a esta tendencia ha sido el académico, pues ahora las universidades occidentales contratan a destacados investigadores de la ex unión soviética y de otros países orientales”.

Así mismo vemos que Gómez (1999), afirma que “La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionara al nuevo empleado la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo. Es común que la inducción incluya: los valores de la organización, misión, visión y objetivos, políticas, horarios laborales, días de descanso, días de pago, prestaciones , historia de la empresa, servicios al personal, calidad, servicio al cliente, y trabajo en equipo, visita a instalaciones, programas, programas especiales, servicio de medicina preventiva, entre otros puntos”. Este proceso de adaptación se da tanto en el puesto de trabajo como en la organización.

Respecto a la primera hipótesis específica:

Existe relación directa y significativa entre el examen psicotécnico e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017. Se demuestra de igual manera con la “r” de Spearman igual a (0,606) que existe relación directa media, es decir que los trabajadores consideran que el examen psicotécnico no se aplica correctamente.

Al respecto Chiavenato (2004), afirma que “Las pruebas psicológicas se enfocan en la personalidad. Se encuentran entre las menos confiables. Su validez es discutible, porque la relación entre personalidad y desempeño con frecuencia es muy vaga y subjetiva. Por ende resulta de suma importancia aplicarlas a la hora de la selección de personal. Es por eso que toma en cuenta una variedad de pruebas como la psicología y la de conocimientos”. Por ello podemos aseverar que el examen psicotécnico es fundamental para conocer la personalidad el trabajador y nos permita incluir al personal apto en la institución.

Ahora bien respecto a la segunda:

Existe relación directa y significativa entre el examen de conocimiento e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017. Al igual que la primera

hipótesis específica, esta se demuestra con la  $r$  de Spearman con un valor de (0,709) la cual significa influencia directa media y significativa.

Ante ello Alejo. L (2014) menciona que a pesar de que las personas son el activo más importante dentro de las empresas y que de ellas deriva la ventaja competitiva que determinara el éxito de estas, los recursos humanos y sus procesos no son tomados con la importancia debida en el Perú. Esto debido a las características, ventajas y desventajas específicas que las empresas conlleva y que generan factores determinantes para la implementación de procesos con los de Recursos Humanos; dichos factores relevantes son los que se identificaran para a partir de ellos encontrar y analizar los procesos pertinentes y adecuados para las empresas, y poder evaluar los conocimientos con los que cuenta el recurso humano y potenciar la organización.

Y por último la tercera hipótesis específica:

Existe relación directa y significativa entre el examen de competencias e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017. Ello fue contrastado con la “ $r$ ” de Spearman igual a (0.718), la cual indica que hay correlación directa media y significativa.

Espinoza. E y Tigse. T (2012) menciona que “El modelo de competencias se fundamenta en lo que proporcionara contar con profesionales para un servicio de excelencia en todos los niveles y promover la aplicación de mejores prácticas en la gestión del talento humano en la UPS Salesian Institutions of Higher Education.

Al igual Torres. A y Orozco. D. (2008) Menciona que las altas competencias, las certificaciones para ingresar en el mercado mundial y generar una empresa internacional han hecho que se le dé más importancia al hombre y su talento que contribuye y da un valor agregado dentro de este nuevo contexto. Es por esto que las empresas de ahora, han venido adoptando y creando sistemas de gestión de talento humano con sus planes

estratégicos, además de sus capacidades y su motivación son una verdadera ventaja competitiva, que hacen la diferencia en las empresas de éxito.

E Ibáñez (2011), afirma que “La entrevista es, probablemente, el método más utilizado en la selección de personal, al tiempo que es el elemento que, con frecuencia, tiene más peso a la hora de tomar una decisión respecto a la admisión o no admisión del postulante”. En tal conocimiento de esto se debe tomar en cuenta más a menudo las entrevistas. Así mismo menciona que “El informarle al empleado sobre el funcionamiento interno de la empresa donde va a laborar es importante para el desenvolvimiento del mismo dentro de ella”. Por ende se puede tener en cuenta que todo puesto debe ser conocido más de acuerdo a las funciones dadas por la empresa. Así mismo afirma que “La selección de personal no puede desarrollarse en abstracto, su punto de partida son las particulares de la actividad, reflejadas a partir de análisis y descripción de los cargos u ocupaciones, lo que permite definir las principales características, exigencias y requerimientos de los mismos; posibilita evaluar las cualidades necesarias en los trabajadores de forma integrada en la valorización de las competencias como elemento para determinar los métodos, técnicas e instrumentos a emplear en el proceso de selección del talento humano”. Por ende, es importante que la persona que ha pasado por este proceso ha sido seleccionado para laborar dentro de la institución y permitió que conozca su historia y su funcionamiento interno y se identifique con ello.

## CONCLUSIONES

Después de desarrollar la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que la Selección se relaciona directa (0,650) y significativamente  $p=0.000 < 0.01$  con la Selección del talento Humano en la Universidad Peruana los Andes – 2017. Por el hecho de que la organización no respeta un proceso ordenado y correcto en la selección y no permite inducir un talento humano con potencial y que cumpla los requisitos que exige el perfil y función a desempeñar.
2. Se conoció que el Examen Psicotécnico se relaciona directa (0,606) y significativamente  $p=0.000 < 0.01$  con la Selección del talento Humano en la Universidad Peruana los Andes - 2017. La mayoría de los trabajadores están en desacuerdo con la forma del desarrollo del examen Psicotécnico, porque no cubren sus expectativas y no se le evalúa de acuerdo a las funciones que han de cumplir, sino es algo general.
3. Se indicó que el Examen de Conocimiento se relaciona directa (0,709) y significativamente  $p=0.000 < 0.01$  con la Selección del talento Humano en la Universidad Peruana los Andes – 2017. A razón de que el examen de conocimiento no se elabora teniendo en cuenta pautas o base acorde a la función de cada uno, es por ello que no se permite o facilita la inducción del talento humano apropiado.
4. Se valoró que el Examen de Competencias se relaciona directa (0,718) y significativamente  $p=0.000 < 0.01$  con la selección del talento humano en la Universidad Peruana los Andes - 2017. Ya que los trabajadores están en desacuerdo con que se evalúa las competencias, tampoco hay respeto de procesos o resultados claros, notándose inconvenientes o situaciones desagradables que afectan a la institución.

## RECOMENDACIONES

1. Al conocer la relación de la selección e Inducción del talento humano en la Universidad Peruana los Andes – 2017, se debe poner énfasis en que ambos procesos y deben ser ordenados y respetados con un previo plan de trabajo hecho por la institución. Para ello en lo que respecta a la selección se debe calificar más el examen Psicotécnico, examen de conocimiento y examen de competencias ya que serán los vitales para un buen desempeño del personal, así conocer sus habilidades, destrezas para inducirlos en la organización. Así mismo al inducir nuevo talento humano se les debe brindar toda la información necesaria para que se identifiquen con la institución, familiaricen y conozcan su ambiente de trabajo.
2. En la Universidad Peruana los Andes 2017, deben aplicar un examen Psicotécnico adecuado y correcto en el proceso de selección, la misma que debe evaluar la aptitud del postulante para tener un buen desempeño, evaluar las capacidades, evaluar la personalidad y autocontrol, los intereses laborales que comparta con las de la institución y conocer sus valores profesionales que facilite sus funciones en bien de toda la institución.
3. En lo que respecta al examen de conocimiento en la Universidad Peruana los Andes 2017, se debe evaluar a todos por igual sin excepciones ni preferencias, así mismo la evaluación debe ser claro y transparente. La evaluación debe medir las nociones y nivel académico del cargo a ocupar, los conocimientos del área al que postula y las habilidades con las que cuenta. Por ello se recomienda que los postulantes deben pasar por evaluaciones orales o entrevistas personales y evaluaciones escritas o prácticas para conocer su desempeño.
4. La Universidad Peruana los Andes 2017, para seleccionar un buen personal, debe aplicar una examen de competencias e inducir a la institución un personal apto y acorde al perfil que se busca, este examen debe evaluar el perfil ocupacional y la experiencia necesaria que exige el cargo, las habilidades, inteligencia y rapidez. Así mismo debe



permitir conocer las conductas individuales y métodos de trabajo. Este examen no solo debe ser beneficioso para la institución, sino también para el personal permitiendo que se identifiquen y comprometan con los procesos y métodos de trabajo, haciendo uso de sus conductas sociales o fortalezas que beneficie sus funciones laborales.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.

- Aguilar J. (2010). *“El Análisis de Puesto”*. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C... México.
- Alejo. L. (2014). Tesis: *“Implementación de Procesos de R.R.H.H. en las MYPE en el Perú”*. Perú.
- Brown W. – Moberg D. (1983). *“Teoría de la Organización y la Administración Enfoque Integral”*. Editorial Limusa. México.
- Castillo. F (2015). Tesis: *“Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación en la escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010 - 2013”*. Perú.
- Chiavenato I. (1988). *“Administración de Recursos Humanos”*. Editorial Brinquedos. Brasil.
- Chiavenato I. (2000). *“Administración de Recursos Humanos”*. Editorial McGraw-Hill. Colombia.
- Chiavenato I. (2009). *“Gestión del Talento Humano”*. Editorial McGraw-Hill. México D.F.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Bogota: Mc.Graw- Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª edición). Bogotá:Mc Graw- Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw- Hill
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw-Hill
- Cortes. M e Iglesias. M (2004). *Generalidades sobre Metodología de la investigación*. México. Universidad Autónoma del Carmen.
- De Cenzo, D. y Robbins, S. (2003). *Administración de recursos humanos*. México: Limusa.

- Del Águila W. (2004). *“Administración de Recursos Humanos”*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú.
- Dessler, G. (1994). *Administración de personal*. México: Panamericana.
- Dunnette M. (1965). *“Selección y Administración de Personal”*. Editorial C.E.C.S.A. España.
- Espinoza. R y Tigse. S (2012), Tesis: *“Manual de reclutamiento, selección e inducción por competencias para el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito”*. Ecuador.
- Gómez. M (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina. Editorial Brujas.
- Goss T. – Páscale A. (1996). *“Gestión del Cambio”*. Ediciones Deusto. España.
- Hernandez, Sampieri y Baptista (2010). *Metodología de la investigación*.
- Ibáñez. (2011). *“Gestión del Talento Humano en la Empresa”*. Editorial San Marcos. Perú.
- Koontz, H. y Weirhrich, H. (2003). *Administración. Una perspectiva global*. (12ª edición) México: Mc Graw- Hill.
- Meharifie Violeta David Wug (2006). Tesis: *“Los programas de Reclutamiento, selección e inducción en el colegio capauilliez”*. Guatemala.
- Michaels E. (2003). *“La Guerra por el Talento”*. Grupo Editorial Norma. Colombia.
- Mondy, W. y Noe, R. (2000). *Administración de recursos humanos*. (6ª edición) México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Pinilla A. (1982). *“Estructura funcional de la Administración de Empresas”*. Editorial Ibesa. Perú.
- Reyes A. (2006). *“Administración Moderna”*. Editorial Linuda. México D.F.

- Roberto H. Sampieri, Carlos Fernández y Pilar Baptista (2010). *Metodología de la Investigación 5ta Edición. México D.F.: Mc Graw-Hill.*
- Sánchez. H y Reyes. C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* 5ta edición. Perú. Business Support Aneth S.R.L.
- Sheldon O. (1985). *“La Filosofía del Management”*. Ediciones Orbis. Argentina.
- Taylor F.W. – Fayol H. (1972). *“Principios de la Administración Científica – Administración Industrial y General”*. Editorial del Ateneo. Argentina.
- Torres. A y Orozco. D. (2008), Tesis: *“Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para los niveles jerárquicos directivo, ejecutivo y profesional de la empresa de telecomunicaciones de Pereira S.A.”*. Colombia.
- Viceministro de Gestión pedagógica. (2009). *“Calidad en Redes de aprendizaje”* Editorial IBESA. Perú.
- Villegas, J. (1998). *Administración de Personal. Caracas: Vegas.*
- Werther, W. y Davis, K. (2002). *Administración de personal y recursos humanos.* (5ª edición). España: Mc Graw- Hill.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**LA SELECCIÓN E INDUCCION DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES 2017 -**

<b><u>PROBLEMA</u></b>	<b><u>OBJETIVO</u></b>	<b><u>MARCO TEORICO</u></b>	<b><u>HIPOTESIS</u></b>	<b><u>VARIABLES</u></b>	<b><u>METODOLOGÍA</u></b>
<p><b><u>Problema General</u></b> ¿Cómo se relaciona la Selección e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana los Andes - 2017?</p> <p><b><u>Problemas Específicos</u></b> a. ¿Cómo se relaciona el examen psicotécnico e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes - 2017? b. ¿Cómo se relaciona el examen de conocimiento e</p>	<p><b><u>Objetivo General</u></b> Determinar cómo se relaciona la Selección e Inducción del Talento Humano en la Universidad Peruana los Andes – 2017.</p> <p><b><u>Objetivos Específicos</u></b> a. Conocer cómo se relaciona el examen psicotécnico e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017 b. Indicar como se relaciona el examen de conocimiento e</p>	<p><b><u>Antecedentes a nivel internacional</u></b> <b>Meharifie. D (2006)</b>, en su tesis intitulada “Los Programas de Reclutamiento, Selección e Inducción en el Colegio Capauilliez”; para optar el título de Magister, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. <b>Torres. A y Orozco. D (2008)</b> en su tesis “Modelo de Reclutamiento y Selección de Talento Humano Por Competencias Para los Niveles Jerárquicos Directivo, Ejecutivo y Profesional de la Empresa de Telecomunicaciones de Pereira S.A.” para optar el título de Ingeniera Industrial en la</p>	<p><b><u>Hipótesis General</u></b> Existe relación directa y significativamente entre la selección e inducción del Talento Humano en la Universidad Peruana los Andes – 2017. <b><u>Hipótesis Específicos</u></b> a. Existe relación directa y significativa entre el examen psicotécnico e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017 b. Existe relación directa y significativa entre el examen de conocimiento e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana</p>	<p><b><u>Variable 1:</u></b> Selección del talento humano Dimensiones: • Examen Psicotécnico • Examen de Conocimiento • Examen de competencias <b><u>Variable Dependiente</u></b> Inducción del Talento Humano: Dimensiones: • Información General • Perspectiva Global • Evaluación y Seguimiento.</p>	<p><b><u>Método de investigación</u></b> método científico <b><u>Tipo de Investigación</u></b> Básica <b><u>Nivel de Investigación</u></b> Descriptivo correlacional <b><u>Diseño de Investigación</u></b> No experimental, descriptivo – correlacional, transversal <b><u>Población y muestra</u></b> 222 trabajadores de la Universidad Peruana los Andes – 2017.</p>

<p>inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes - 2017?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona el examen de competencias e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017?</p>	<p>inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017</p> <p>c. Valorar como se relaciona el examen de competencias e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017</p>	<p>Universidad Tecnológica de Pereira, Facultad de Ingeniería Industrial.</p> <p><b>Espinoza. E y Tigse. T (2012)</b>, Tesis: “Manual de Reclutamiento, selección e Inducción por competencias para el Personal Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito”, desarrollado en la Universidad Politécnica Salesiana, para optar el título de Psicóloga, de la Carrera de Psicología.</p> <p><b><u>Antecedentes a nivel Nacional</u></b></p> <p><b>Luque. F (2015)</b> en su tesis intitulada “Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación en la escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010 - 2013” elaborada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el grado de Magister en Ciencia</p>	<p>Los Andes – 2017.</p> <p>c. Existe relación directa y significativa entre el examen de competencias e inducción del Talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017.</p>		<p><b><u>Técnicas de procesamiento y análisis de datos</u></b></p> <p>Técnicas de tendencia central: media, mediana y moda.</p> <p><b><u>Medidas de dispersión:</u></b></p> <p>Desviación estándar y la varianza</p> <p>La r de Spearman y prueba t para la contrastación de hipótesis.</p>
---	--	--	---	--	---

		<p>Política, de la escuela de Posgrado.</p> <p><b>Alejo. L (2014)</b> en su Tesis “Implementación de Procesos de R.R.H.H. en las MYPE en el Perú”, elaborado en la Universidad de Piura, para optar el título de Licenciada en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.</p>			
--	--	--	--	--	--



## **ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

#### **FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Estimado personal administrativo a continuación se les presenta un cuestionario que será utilizada en la investigación titulada:

#### **LA SELECCIÓN E INDUCCION DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Por favor marque con un aspa (X) la respuesta correcta que será usada con suma confidencialidad para la veracidad del trabajo de investigación. Gracias por su colaboración.

#### **PARTE I: SELECCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

N°	CUESTIONARIO APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: EXAMEN PSICOTECNICO</b>					
1	Tengo la aptitud para desempeñar el trabajo					
2	Tengo las capacidades necesarias para el puesto de trabajo					
3	Tengo personalidad y autocontrol de mis emociones en mi trabajo.					
4	Tengo intereses laborales que comparto con la institución					
5	Cuento con valores profesionales que plasmo y pongo en práctica en mi trabajo					
	<b>DIMENSIÓN 2: EXAMEN DE CONOCIMIENTO</b>					
6	Cuenta con las nociones y nivel académico exigido para el desempeño del cargo					
7	Poseo los conocimientos en el área, que me permite ejecutar con rapidez mis tareas					
8	Poseo las habilidades necesarias para el desempeño de mis labores					
9	Contesto satisfactoriamente los exámenes orales realizado por el encargado del área de recursos humanos					
10	Cumplo satisfactoriamente con las evaluaciones escritas y prácticas que implica el proceso de selección					
	<b>DIMENSIÓN 3: EXAMEN DE COMPETENCIAS</b>					

11	Poseo el perfil ocupacional y la experiencia necesaria para el desempeño del cargo.					
12	Tengo las habilidades , Inteligencia y rapidez que exige el cargo a ocupar					
13	Cumplo con las conductas individuales y métodos de trabajo que exige la institución					
14	Me identifico y comprometo con los procesos y métodos de trabajo					
15	Mis conductas sociales facilitan mi capacidad de identificar y apropiarme de mis funciones laborales.					

## PARTE II. INDUCCIÓN DEL PERSONAL

N°	CUESTIONARIO APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: INFORMACIÓN GENERAL</b>					
1	Conozco y me identifico con la visión y misión organizacional					
2	Mis objetivos personales los identifico con los objetivos organizacionales y los hago parte de mí.					
3	Me identifico con los valores y cultura de la institución					
4	Conozco las políticas de trabajo y me identifico con ello					
5	Repaso y me preparo sobre sobre los procedimientos que implica mis funciones para un mejor desempeño.					
	<b>DIMENSIÓN 2: PERSPECTIVA GLOBAL</b>					
6	Cumplo con todos los requerimientos del puesto de trabajo					
7	Siento seguridad en todas las funciones que cumplo en mi cargo					
8	Realizo visitas por la institución para familiarizarme con mis colegas y conocer todo el proceso.					
9	Cumplo correctamente con la sesión de preguntas y respuestas , cubriendo las expectativas de la institución					
10	En reuniones generales se presenta al nuevo recurso humano y se familiariza para fortalecer el compañerismo.					

<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN Y COMPETENCIAS</b>						
<b>11</b>	Me identifico con todo lo que implica la cultura y proceso de la institución					
<b>12</b>	Me siento comprometido en mis funciones y busco el bien de la institución.					
<b>13</b>	Mis objetivos personales los identifico y comparto con la institución					
<b>14</b>	Siento aceptación y empatía de parte de mis colegas y de parte mía hacia ellos.					
<b>15</b>	Me siento satisfecho de pertenecer a la institución y de las funciones que cumplo.					

### **ANEXO 3. CONSIDERACIONES ÉTICAS**

Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes.

La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos , no citar fuentes bibliográficas , etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto , hasta la sustentación de la Tesis.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.