Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas
Multidisciplinary Journal Investigative Perspectives
Vol. 6(2), 1-11, 2026
https://doi.org/10.62574/rmpi.v6i2.478

Proceso de selección del talento humano y su impacto en el desempeño laboral

Human talent selection process and its impact on work performance

Cristhian Alejandro Choez-Atty
c.choez@upse.edu.ec
Universidad Estatal Península De Santa Elena, Santa Elena, Santa Elena, Ecuador
https://orcid.org/0009-0002-4274-684X

Magda Francisca Cejas-Martínez
mcejas@upse.edu.ec
Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Chimborazo, Ecuador
Universidad de Carabobo. GEUS. Venezuela
https://orcid.org/0000-0002-0618-3608

RESUMEN

El articulo tiene por proposito analizar la relación del proceso de selección del talento humano y su impacto en el desempeño laboral del personal en la empresa Consulmedik. De estudio mixto descriptivo-correlacional con diseño no experimental transversal, aplicado mediante censo a 45 colaboradores de Consulmedik, Guayaquil, Ecuador. Se utilizó cuestionario tipo Likert de 15 ítems con confiabilidad alfa de Cronbach de 0,967, complementado con entrevistas semiestructuradas. Los datos se procesaron mediante SPSS con análisis descriptivos y correlacionales. El proceso de selección presenta valoración moderada-baja (M=2,49; DE=0,87) al igual que el desempeño laboral (M=2,46; DE=0,90). Se identificó correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre ambas variables (ρ=0,788; p<0,01). La estructuración y aplicación sistemática del proceso de selección constituye un factor determinante para mejorar el desempeño organizacional, la productividad y la calidad del servicio en Consulmedik.
Descriptores: desarrollo humano; gestión del personal; calidad de la vida laboral. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyse the relationship between the human talent selection process and its impact on the work performance of staff at Consulmedik. This is a mixed descriptive-correlational study with a non-experimental cross-sectional design, applied through a census of 45 employees at Consulmedik, Guayaquil, Ecuador. A 15-item Likert-type questionnaire with a Cronbach's alpha reliability of 0.967 was used, supplemented by semi-structured interviews. The data were processed using SPSS with descriptive and correlational analyses. The selection process received a moderate-low rating (M=2.49; SD=0.87), as did job performance (M=2.46; SD=0.90). A high and statistically significant positive correlation was identified between both variables (ρ=0.788; p<0.01). The structuring and systematic application of the selection process is a determining factor in improving organisational performance, productivity and service quality at Consulmedik.
Descriptors: human development; personnel management; quality of working life. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 06/02/2026. Revisado: 17/02/2026. Aprobado: 18/03/2026. Publicado: 01/04/2026.
Sección artículos de investigación

INTRODUCCIÓN

El proceso de selección de talento humano se reconoce hoy como un elemento clave dentro de la gestión organizacional, debido a que influye directamente en la conformación del capital humano y, en consecuencia, en el funcionamiento integral de las instituciones. En áreas sensibles como la salud ocupacional y la seguridad industrial, contar con personal competente reviste un carácter crítico. Diversos estudios señalan que disponer de empleados altamente calificados no solo garantiza un desempeño interno más eficiente, sino que también contribuye a la prestación de servicios de calidad, una atención humanizada y un mayor nivel de confianza por parte de los usuarios y del entorno institucional (Piter et al., 2018).

A pesar de contar con más de diez años de experiencia en el mercado, muchas organizaciones enfrentan desafíos importantes en la administración de su personal cuando sus procesos de selección son poco formales o mal estructurados. La evidencia académica muestra que la adopción de prácticas informales de recursos humanos, incluyendo procesos de reclutamiento y selección no estandarizados, se asocia con mayores tasas de rotación de personal, deterioro del desempeño laboral y una disminución del desarrollo de los colaboradores dentro de las organizaciones, lo que impacta negativamente la eficiencia general y la reputación de la institución (Saruchera & Gie, 2025).

La investigación demuestra que los procesos de reclutamiento y selección bien estructurados están positivamente relacionados con mejores resultados organizacionales, mientras que las prácticas inconsistentes o inadecuadas tienden a generar dificultades en la identificación de candidatos adecuados, lo cual puede desencadenar mayores tasas de rotación e impactos negativos en la estabilidad institucional (Arokiasamy, 2024). En este contexto surge la necesidad de responder a la interrogante central: ¿Cómo incide la ausencia de un proceso estructurado de selección de talento humano en la rotación del personal y la calidad del servicio en Consulmedik, y qué estrategias pueden implementarse para optimizar dicho proceso? En este sentido, una gestión de talento humano basada en procedimientos formales y coherentes con la cultura organizacional facilita la atracción y permanencia de personal idóneo, reduce la rotación laboral y fortalece la continuidad de los equipos de trabajo (López, 2025). Cabe destacar que la aplicación parcial de etapas esenciales del proceso sobre la rotación del personal y la calidad del servicio; la formulación de acciones orientadas al fortalecimiento del proceso de selección; la valoración de los beneficios que puede generar una gestión más eficiente del talento humano, así como la revisión de metodologías y prácticas actuales de gestión en talento humano hace posible que resulten pertinentes y aplicables al contexto operativo de la empresa.

Este enfoque encuentra sustento en la literatura reciente, la cual señala que la implementación de procesos de reclutamiento y selección estructurados y alineados con la estrategia organizacional contribuye de manera significativa a mejorar el desempeño institucional. En este sentido, una gestión de talento humano basada en procedimientos formales y coherentes con la cultura organizacional facilita la atracción y permanencia de personal idóneo, reduce la rotación laboral y fortalece la continuidad de los equipos de trabajo (López, 2025).

A partir de lo planteado anteriormente; se destaca que el objetivo de este artículo es analizar la relación del proceso de selección del talento humano y su impacto en el desempeño laboral del personal en la empresa Consulmedik.

Bases Teóricas

El proceso de selección del personal se inicia con la planificación de recursos humanos, una etapa estratégica mediante la cual la organización proyecta sus necesidades de personal presentes y futuras, considerando tanto el volumen de trabajo como las competencias requeridas para el logro de sus objetivos. Dicho proceso no solo permite evaluar la disponibilidad interna de talento, sino también determinar las fuentes externas de reclutamiento que resulten más adecuadas, facilitando así una toma de decisiones fundada en evidencia y alineada con la estrategia organizacional. Este enfoque contribuye a una gestión más eficaz del capital humano al asegurar que los recursos humanos disponibles se ajusten a las demandas del puesto y de la institución (Sarwary et al., 2022). A partir de allí se inicia la fase de atracción

mediante la requisición de personal, documento que formaliza la solicitud del puesto e integra los aspectos técnicos, legales y administrativos que debe cumplir el candidato. En este sentido la planificación del talento humano se inicia la fase de atracción mediante la requisición de personal, documento formal que oficializa la necesidad de cubrir una vacante y que especifica los aspectos técnicos, legales y administrativos que debe satisfacer el candidato. Esta requisición sirve como base para orientar la búsqueda de candidatos adecuados y seleccionar las fuentes más idóneas de reclutamiento.

En este proceso, las organizaciones pueden optar por estrategias de reclutamiento interno, externo o una combinación de ambas; la elección de la estrategia influye de manera decisiva en la eficacia del proceso global de selección, ya que condiciona la calidad del grupo de candidatos y su alineación con los objetivos organizacionales, lo que a su vez repercute en el desempeño y los resultados institucionales (Alhassan & Alhassan, 2025). Tras completar el reclutamiento, se procede a la etapa de selección, en la que se evalúa qué postulantes se ajustan mejor al perfil previamente definido. Esta fase permite asegurar coherencia entre las exigencias del cargo y las competencias de los aspirantes, favoreciendo un mejor alineamiento con los objetivos institucionales. El proceso inicia con una preselección que actúa como primer filtro para identificar a los candidatos con mayor potencial de ajuste.

Posteriormente, el proceso de selección incorpora la aplicación de técnicas objetivas de evaluación, entre las que se incluyen entrevistas estructuradas, pruebas de conocimientos, evaluaciones psicométricas y la verificación de antecedentes laborales. En este contexto, la selección basada en competencias ha cobrado una relevancia creciente en los últimos años, debido a su capacidad para anticipar el desempeño futuro a partir del análisis sistemático de comportamientos observables y experiencias previas del candidato. Este enfoque permite una mayor correspondencia entre las competencias individuales y los requerimientos del puesto, fortaleciendo la calidad de las decisiones de contratación y el desempeño organizacional (Alhassan & Alhassan, 2025). Dentro de este conjunto de técnicas, la entrevista laboral sigue siendo una herramienta fundamental y suele desarrollarse en tres momentos: inicio, desarrollo y cierre... Esta dinámica convierte a la entrevista en un espacio bidireccional donde tanto la organización como el candidato pueden valorar la pertinencia de un posible vínculo, fortaleciendo así la transparencia y efectividad del proceso" (Díaz & Rodríguez, 2003).

Por otro lado, los Assessment Centers funcionan como un método más amplio, ideal para evaluaciones grupales o procesos con muchos participantes; por lo tanto la entrevista basada en experiencias como los Assessment Centers le dan más solidez y transparencia al proceso de selección. Al mismo tiempo, ayudan a las organizaciones a identificar talento con buen potencial y ajustado a las necesidades reales del puesto. El *Assessment Center*. El proceso de selección incluye un sistema completo de evaluación en el que se usan diferentes herramientas, como pruebas psicológicas, ejercicios prácticos y actividades grupales. Todo esto ayuda a prever cómo se desempeñaría cada candidato en situaciones reales de trabajo. Para que este método sea objetivo, participa un equipo formado por profesionales de talento humano, psicólogos y evaluadores que observan y registran el comportamiento de los postulantes. A partir de estas observaciones, y del acuerdo entre los evaluadores, es posible identificar con mayor precisión las habilidades y el potencial de cada persona, lo que facilita tomar decisiones más justas y fundamentadas.

Además de estas evaluaciones, se incluyen pasos adicionales como la verificación de referencias laborales, que permite confirmar la experiencia y el comportamiento del candidato en trabajos anteriores, y los exámenes médicos, que aseguran que la persona cumple con las condiciones físicas necesarias para el puesto. Estos procedimientos finales fortalecen el proceso de selección, ya que ayudan a asegurar que el trabajador elegido realmente se ajusta al cargo y que la organización mantiene una imagen responsable y comprometida con la seguridad laboral y el bienestar de su personal.

La última parte del proceso consiste en formalizar la contratación y organizar el expediente del trabajador con toda la documentación requerida. Después de esto, se llevan a cabo dos

momentos clave: la inducción, que sirve para que el nuevo empleado conozca la empresa, sus normas y la forma de trabajar; y la socialización, donde el trabajador empieza a adaptarse a los valores y cultura de la institución. Todo este proceso puede evaluarse mediante informes y métricas que permiten revisar si las prácticas de recursos humanos están funcionando correctamente y, de ser necesario, realizar mejoras. Hoy en día, el proceso de selección se enfoca cada vez más en el modelo basado en competencias. Este enfoque busca identificar no solo conocimientos técnicos, sino también habilidades, actitudes y comportamientos que influyen directamente en el éxito en el puesto.

MÉTODO

La investigación se orienta al análisis de las estrategias y desafíos del proceso de selección del talento humano en el sector de salud ocupacional, tomando como caso de estudio a la empresa Consulmedik, ubicada espacialmente en la siguiente dirección: Matriz Guayaquil: Av. Francisco de Orellana 233, Edificio Blue Towers, piso 6, oficina 605, Ecuador.

Para ello se adoptó un enfoque metodológico mixto, que combina técnicas cuantitativas y cualitativas, con el fin de obtener una visión integral del problema; como señalan Hernández y Mendoza (2018), este enfoque favorece la comprensión amplia de los fenómenos al articular datos numéricos y narrativos, permitiendo analizar las variables involucradas, su relación con la rotación de personal y el impacto en la calidad del servicio. El estudio es de alcance descriptivo–correlacional, dado que busca caracterizar el proceso de selección de personal y analizar su relación con el desempeño laboral, sin que exista manipulación deliberada de las variables. Según Hernández-Sampieri et al. (2014), este tipo de estudios resulta adecuado cuando se pretende describir fenómenos y, simultáneamente, identificar asociaciones entre variables en contextos reales. El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal, puesto que la información se recolecta en un único momento y las variables se observan tal como ocurren en su entorno natural, lo cual es pertinente para estudios organizacionales de diagnóstico.

La población de estudio está constituida por los 45 colaboradores que conforman la nómina activa de la empresa Consulmedik al momento de la investigación. Dado que el tamaño poblacional es reducido y accesible, no se realizó un cálculo muestral, sino que se optó por trabajar con la totalidad de la población, aplicando un censo. De acuerdo con Otzen y Manterola (2017) cuando la población es pequeña y se dispone de acceso a todos los sujetos, el uso del censo permite eliminar el error muestral y aumentar la precisión de los resultados, fortaleciendo la validez interna del estudio. Por tanto, la investigación considera como unidad de análisis a los 45 empleados, número suficiente para sustentar inferencias válidas sobre el proceso de selección del talento humano y su impacto en el desempeño laboral dentro de la empresa.

Para la recolección de la información se utilizó como técnica principal la encuesta, aplicada mediante un cuestionario estructurado compuesto por 15 ítems, formulados bajo una escala tipo Likert de cinco niveles, lo cual permitió medir percepciones y actitudes relacionadas con el proceso de selección, el uso de criterios técnicos, la adecuación del perfil del puesto y su influencia en el desempeño laboral. Según Likert (1932), este tipo de escalas resulta apropiado para evaluar constructos actitudinales en estudios sociales y organizacionales. Adicionalmente, se incorporaron preguntas abiertas y entrevistas semiestructuradas dirigidas a colaboradores clave, con el fin de profundizar en aspectos cualitativos que complementan la información cuantitativa.

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,967, lo cual evidencia un nivel de consistencia interna excelente. Según Taber (2018), valores de alfa superiores a 0,90 evidencian una alta fiabilidad del instrumento, reflejando coherencia entre los ítems y precisión en la medición del constructo analizado, es decir que el coeficiente obtenido refleja estabilidad y precisión en la medición, respaldando la validez de los resultados obtenidos (Oviedo & Campo-Arias, 2005).

Los datos cuantitativos recolectados fueron procesados mediante el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), a través del cual se realizaron análisis descriptivos y correlacionales que permitieron identificar tendencias, frecuencias y relaciones significativas entre las variables de estudio. Los datos cualitativos, por su parte, fueron analizados mediante técnicas de codificación y categorización temática, lo que facilitó la interpretación integral de las fortalezas y debilidades del proceso de selección del talento humano en Consulmedik.

RESULTADOS

Resultados descriptivos de las variables del estudio

En esta sección se presentan los resultados descriptivos de las variables analizadas en el estudio, correspondientes al proceso de selección del talento humano y al desempeño del personal en la empresa Consulmedik, con el propósito de caracterizar el comportamiento general de las percepciones de los colaboradores.

Proceso de selección del talento humano

El proceso de selección del talento humano fue evaluado mediante los ítems P1 a P7. Los resultados descriptivos evidenciaron una media de 2,49 (Desviación estándar = 0,87), lo que refleja una percepción moderada-baja respecto al nivel de estructuración, formalización y aplicación de los procedimientos de selección en la empresa Consulmedik (ver Tabla 1).

Tabla 1. *Estadísticos descriptivos del proceso de selección del talento humano.*

Variable	Media	Desviación estándar
Proceso de selección del talento humano	2,49	0,87

Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados del estudio*

De manera complementaria, la distribución porcentual de las respuestas muestra que la mayoría de los ítems se concentra en las categorías *neutral* y *en desacuerdo*, especialmente en aquellos relacionados con la formalización del proceso, el uso de criterios objetivos y la capacitación del área de Talento Humano (ver Figura 1). Este comportamiento refuerza el resultado global obtenido para esta variable.

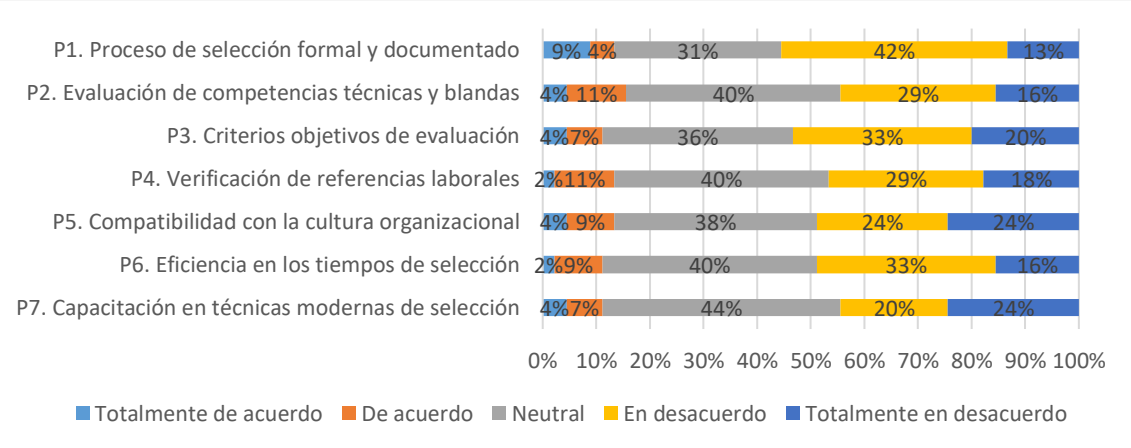

Figura 1. *Resultados sobre los procesos de selección del talento humano*
Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados del estudio*

Los resultados descriptivos evidenciaron una media de 2,49 (Desviación Estándar = 0,87), lo que refleja una percepción moderada-baja respecto al nivel de estructuración, formalización y aplicación de los procedimientos de selección en la empresa Consulmedik. Por lo cual se puede inferir de manera general, que los colaboradores reconocen la existencia de prácticas asociadas a la selección por competencias y al uso de criterios objetivos; sin embargo, los

valores obtenidos sugieren que dichos procedimientos no se aplican de forma completamente homogénea ni sistemática en todos los casos.

Desempeño laboral del personal

En cuanto al desempeño laboral del personal fue evaluado mediante los ítems P8 a P15, cuyos resultados descriptivos evidenciaron una media de 2,46 y una Desviación estándar de 0,90 lo que indica una percepción moderada del nivel de desempeño laboral de los colaboradores en dicha empresa, en aspectos relacionados con el cumplimiento de funciones, la productividad, el compromiso organizacional y la calidad del servicio (ver Tabla 2).

Tabla 2. *Estadísticos descriptivos del desempeño laboral del personal.*

Variable	Media	Desviación estándar
Desempeño del personal	2,46	0,90

Nota. *(F) Frecuencia (%) Valor en porcentaje*

En este mismo contexto la distribución porcentual de las respuestas muestra que, en la mayoría de los ítems, predominan las categorías *neutrales* y *en desacuerdo* (véase Tabla 4). Este comportamiento es especialmente visible en los indicadores relacionados con la evaluación periódica del desempeño, el uso de resultados para procesos de mejora y la percepción del impacto de la selección del talento humano en la productividad y la satisfacción del cliente.

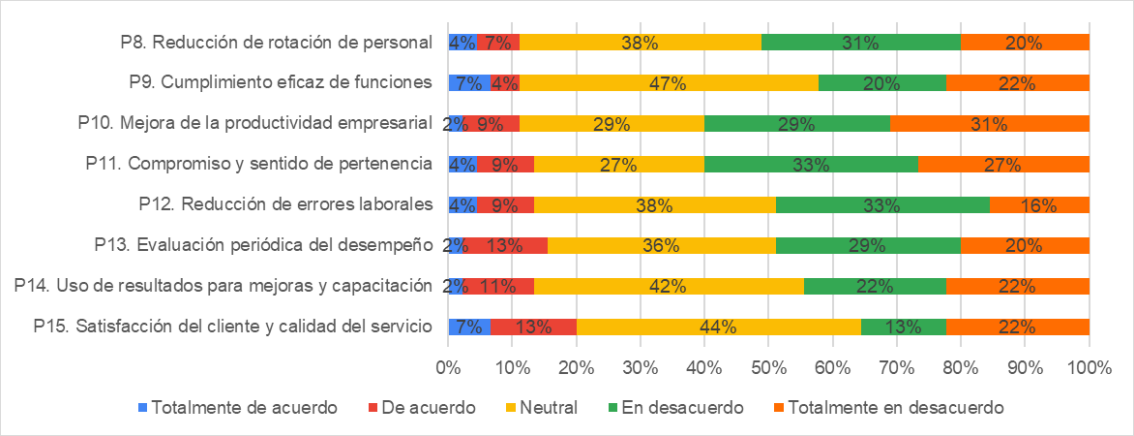

Figura 2. *Distribución porcentual de las respuestas sobre el desempeño del personal*
Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados del estudio*

Análisis de correlación entre las variables

Con el propósito de determinar la relación entre el proceso de selección del talento humano y el desempeño del personal en la empresa Consulmedik, se aplicó un análisis de correlación utilizando el coeficiente Rho de Spearman, considerando que las variables fueron medidas mediante escalas tipo Likert y que el estudio presenta un diseño no experimental.

Para este análisis se emplearon los índices globales construidos a partir de las medias de los ítems correspondientes a cada variable (v1 y v2): proceso de selección del talento humano (P1–P7) y desempeño laboral del personal (P8–P15).

Los resultados evidenciaron una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre ambas variables ($\rho = 0{,}788$; $p < 0{,}01$), lo que indica que, a mayores niveles de estructuración, formalización y aplicación de los procesos de selección del talento humano, mayores son los niveles percibidos de desempeño del personal dentro de la organización.

Tabla 3. *Correlación entre el proceso de selección del talento humano y el desempeño laboral.*

			v1	v2
Rho de Spearman	v1: Proceso de selección del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,788**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	45	45
	v2: Desempeño laboral del personal	Coeficiente de correlación	0,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	45	45

Nota: ***. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

Estos resultados obtenidos permiten establecer que existe una relación directa y consistente entre ambas variables, evidenciando que el proceso de selección del talento humano constituye un elemento relevante asociado al desempeño laboral de los colaboradores de Consulmedik.

DISCUSIÓN

Los resultados del estudio evidencian que el proceso de selección del talento humano en la empresa Consulmedik presenta una valoración moderada-baja (Media = 2,49; Desviación estándar = 0,87), lo que sugiere la existencia de procedimientos formales y prácticas asociadas a la selección por competencias que, sin embargo, no se aplican de manera homogénea ni sistemática en todos los casos. Esta situación es coherente con lo señalado por González y Cruz Manzano (2021), quienes identifican que en muchas organizaciones los procesos de selección existen a nivel documental, pero presentan debilidades en su estandarización y comunicación interna, lo que limita su efectividad real sobre el desempeño del personal.

Asimismo, la distribución porcentual de las respuestas muestra una concentración significativa en las categorías neutral y en desacuerdo en aspectos clave como la formalización del proceso, el uso de criterios objetivos y la capacitación del área de Talento Humano. Estos hallazgos coinciden con los planteamientos de Morejón y Barcia (2024), quienes destacan que la falta de capacitación continua del personal responsable de la selección y la aplicación parcial de técnicas modernas de reclutamiento afectan la calidad de las decisiones de contratación, especialmente en organizaciones del sector público y de servicios.

En relación con el desempeño del personal, los resultados indican una percepción moderada del desempeño laboral (M = 2,46; DE = 0,90) en dimensiones como el cumplimiento de funciones, la productividad, el compromiso organizacional y la calidad del servicio. Este hallazgo guarda relación con lo expuesto por Minaya-Serna et al. (2024), quien sostiene que la gestión del talento humano incide directamente en el desempeño laboral, en la medida en que los procesos de selección, evaluación y desarrollo se encuentren articulados dentro de una visión estratégica de la organización.

El hallazgo central del estudio corresponde a la correlación positiva alta y estadísticamente significativa identificada entre el proceso de selección del talento humano y el desempeño del personal ($\rho = 0,788$; $p < 0,01$). La magnitud de este coeficiente evidencia una relación sólida entre ambas variables, indicando que mejoras en la estructuración, objetividad y aplicación del proceso de selección se asocian directamente con niveles superiores de desempeño laboral en los colaboradores de Consulmedik. Este resultado confirma empíricamente los planteamientos de Vilca (2024), quien demuestra que la gestión por competencias permite un mejor ajuste persona–puesto, lo que se traduce en un desempeño más eficiente y consistente. De manera similar, Casavilca et al. (2023) evidencian que una gestión integral del talento humano, sustentada en procesos de selección estructurados y orientados a competencias, contribuye significativamente a mejorar el desempeño laboral y la productividad organizacional.

Asimismo, el valor elevado del coeficiente de correlación encontrado ($\rho = 0,788$) refuerza la propuesta de Minaya-Serna et al. (2024), quien señala que la selección del talento humano constituye un eje estratégico dentro de la gestión organizacional, ya que condiciona el compromiso, la productividad y la calidad del servicio. En este sentido, los resultados del presente estudio confirman que la selección del personal no debe abordarse como un

procedimiento administrativo aislado, sino como un proceso determinante del desempeño laboral.

La correlación elevada encontrada en este estudio sugiere que, en la medida en que Consulmedik fortalezca su enfoque gerencial y consolide sus prácticas de selección, podrá generar mejoras sostenidas en el desempeño del personal. Al respecto, Macías y García (2025) señalan que una cultura organizacional coherente y orientada al desarrollo del talento potencia los efectos positivos de los procesos de gestión humana. En el caso de Consulmedik, la percepción moderada-baja del proceso de selección podría estar vinculada a la necesidad de reforzar una cultura organizacional que promueva la capacitación continua, la evaluación objetiva y el alineamiento estratégico del talento humano.

Los resultados del estudio ponen de evidencia que el proceso de selección del talento humano en la empresa Consulmedik presenta limitaciones relevantes en cuanto a su estructuración, coherencia y aplicación sistemática. Esta situación sugiere que el proceso de selección opera más como un requisito administrativo que como un mecanismo estratégico orientado a garantizar la idoneidad del personal incorporado. Dicho hallazgo es consistente con lo señalado por González y Cruz (2021), quienes advierten que, en diversas organizaciones, los procesos de selección se encuentran formalmente establecidos, pero carecen de estandarización y comunicación efectiva, lo que reduce su impacto real en el desempeño del personal.

Asimismo, la distribución porcentual de las respuestas muestra una concentración significativa en las categorías neutral y en desacuerdo en aspectos clave como la formalización del proceso, el uso de criterios objetivos y la capacitación del área de Talento Humano. Estos hallazgos coinciden con los planteamientos de Morejón y Barcia (2024), quienes destacan que la falta de capacitación continua del personal responsable de la selección y la aplicación parcial de técnicas modernas de reclutamiento afectan la calidad de las decisiones de contratación, especialmente en organizaciones del sector público y de servicios. En relación con la variable desempeño del personal, los resultados evidencian que los colaboradores cumplen con sus funciones básicas; no obstante, se identifican oportunidades de mejora en dimensiones clave como el compromiso organizacional, la productividad y la calidad del servicio. En este sentido, Minaya-Serna et al. (2024) señala que el desempeño laboral se ve fortalecido cuando los procesos de selección, evaluación y desarrollo del personal se encuentran articulados dentro de una visión estratégica de la gestión del talento humano, lo cual no siempre se evidencia en el contexto analizado.

El principal aporte del estudio radica en la relación estrecha identificada entre el proceso de selección del talento humano y el desempeño del personal, lo que permite afirmar que ambas variables se encuentran profundamente interconectadas. Desde un enfoque interpretativo, esta relación evidencia que las debilidades en la selección del personal se traducen en dificultades posteriores en el desempeño laboral, afectando aspectos como la adaptación al puesto, la eficiencia operativa y la calidad del servicio. Este resultado respalda lo expuesto por Vilca (2024), quien destaca que la gestión por competencias favorece un mejor ajuste entre la persona y el puesto de trabajo, generando un impacto positivo en el desempeño y la estabilidad laboral. De igual forma, Casavilca et al. (2023) sostienen que una gestión integral del talento humano, basada en procesos de selección estructurados y orientados a competencias, contribuye de manera significativa a mejorar el desempeño laboral y la productividad organizacional.

Asimismo, los hallazgos del estudio confirman la postura de Minaya-Serna et al. (2024) quien considera que la selección del talento humano constituye un eje estratégico dentro de la gestión organizacional, en la medida en que condiciona el nivel de compromiso, la productividad y la calidad del servicio ofrecido por los colaboradores. En el caso de Consulmedik, los resultados sugieren que la selección del personal no debe concebirse como un proceso aislado o meramente operativo, sino como un componente clave para el fortalecimiento del desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales. La relación observada entre las variables también pone de relieve la influencia de factores contextuales, como la cultura organizacional, en la efectividad de los procesos de selección y su impacto en el desempeño. Al respecto, Macías y García (2025) señalan que una cultura organizacional

orientada al desarrollo del talento humano potencia los efectos positivos de la gestión de personal. En este sentido, la percepción moderada-baja del proceso de selección en Consulmedik podría estar asociada a la necesidad de fortalecer una cultura organizacional que promueva la capacitación continua, la evaluación objetiva del desempeño y el alineamiento estratégico del talento humano con los objetivos institucionales.

CONCLUSION

El proceso de selección del talento humano en la empresa Consulmedik presenta una valoración moderada-baja, lo que evidencia la existencia de procedimientos formales orientados a la selección por competencias; sin embargo, dichos procedimientos no se aplican de manera homogénea ni sistemática en todos los casos. En particular, se identifican debilidades relacionadas con la formalización del proceso, el uso consistente de criterios objetivos y la capacitación del área de Talento Humano, lo que limita el aprovechamiento pleno de la selección como herramienta estratégica de gestión organizacional.

En cuanto al desempeño laboral del personal de Consulmedik, los resultados reflejan una percepción moderada, lo que indica que los colaboradores cumplen con sus funciones y responsabilidades de manera adecuada. No obstante, se evidencian oportunidades de mejora asociadas a la evaluación periódica del desempeño y al uso estratégico de sus resultados para procesos de capacitación, desarrollo profesional y mejora continua, elementos fundamentales para fortalecer el rendimiento y el compromiso organizacional.

El análisis estadístico permitió establecer una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre el proceso de selección del talento humano y el desempeño laboral del personal, confirmando que una mayor estructuración, objetividad y coherencia en los procesos de selección se asocia directamente con mejores niveles de desempeño laboral en la empresa Consulmedik. En este sentido, se concluye que el fortalecimiento del proceso de selección constituye un factor clave para mejorar el desempeño organizacional, la productividad y la calidad del servicio, consolidándose como un componente estratégico para la gestión del talento humano en la organización.

FINANCIAMIENTO

No monetario

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Estatal Península De Santa Elena.

REFERENCIAS

Alhassan, A., & Alhassan, I. (2025). Optimising recruitment and selection practices for enhanced employee performance: Insights from the University for Development Studies, Ghana [Optimización de las prácticas de reclutamiento y selección para mejorar el desempeño de los empleados: Perspectivas de la University for Development Studies, Ghana]. *Voice of the Publisher*, *11*(1), 191–222. https://doi.org/10.4236/vp.2025.111015

Arokiasamy, L. (2024). Role of human resource management practices on organizational performance with special reference to recruitment and selection [Papel de las prácticas de gestión de recursos humanos en el desempeño organizacional con especial referencia al reclutamiento y selección]. *International Journal of Human Resource Studies*. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.100980

Casavilca Jeronimo, M. X., Pedraza Basilio, A. Y., Meneses Claudio, B. A., & Zapana Ruiz, J. A. (2023). Human talent management and the work performance of employees in a textile company in Comas [Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los

empleados en una empresa textil en Comas]. *Southern Perspective / Perspectiva Austral*, *1*, 5. https://doi.org/10.56294/pa20235

Díaz, F., & Rodríguez, A. (2003). *Fases de la entrevista de selección: inicial, desarrollo y cierre* [Phases of the selection interview: initial, development and closure]. https://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/d8a48854749189ecfb19b2f380dd359c7af0a217.pdf

González Trujillo, G., & Cruz Manzano, D. (2021). Diagnóstico del proceso de selección de empresas de la entidad queretana: perspectiva del talento humano [Diagnosis of the selection process in Queretaro companies: human talent perspective]. *Revista INNOVA ITFIP*, *8*(1), 19–32. https://doi.org/10.54198/innova08.03

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* [Research methodology: The quantitative, qualitative and mixed routes]. McGraw-Hill Education.

Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* [Research methodology] (6.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Khalilurahman Sarwary, Faizulhaq Faizi, & Mohammad Rafee Banayee. (2022). The role of human resource planning on the improvement of employees' recruitment process [El papel de la planificación de recursos humanos en la mejora del proceso de reclutamiento de empleados]. *Journal of Corporate Finance Management and Banking System*, *2*(5), 29–41. https://doi.org/10.55529/jcfmbs.25.29.41

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes [Una técnica para la medición de actitudes]. *Archives of Psychology*, *140*, 1–55.

López Sarmiento, L. (2025). Aproximación a las prácticas de Gestión de Talento Humano [Approach to Human Talent Management practices]. *European Public & Social Innovation Review*, *11*. https://doi.org/10.31637/epsir-2026-2066

Macías Loor, F. I., & Garcia Palma, M. C. (2025). Cultura organizacional y su incidencia en la gestión de talento humano del terminal portuario de Manta [Organizational culture and its impact on human talent management at the Manta port terminal]. *Polo del Conocimiento*, *10*(6). https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9916

Minaya-Serna, A. E., Ruíz-Gómez, A. A., Concha-Huarcaya, M. A., & Alva-Olivos, M. A. (2024). Gestión del talento humano y satisfacción laboral [Human talent management and job satisfaction]. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *9*(Supl. 1), 130–140. https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3678

Morejón Santistevan, M. E., & Barcia Delgado, Y. M. (2024). Reclutamiento y selección del personal en el gobierno autónomo descentralizado del cantón Montecristi [Recruitment and selection of personnel in the decentralized autonomous government of Montecristi canton]. *Ciencia y Desarrollo*, *27*(3). https://doi.org/10.21503/cyd.v27i3.2711

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio [Sampling techniques on a study population]. *International Journal of Morphology*, *35*(1), 227–232. https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037

Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach [Approach to the use of Cronbach's alpha coefficient]. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, *34*(4), 572–580.

Piter, R., Cabarcas, M., & Gaspar, H. (2018). El recurso humano factor de competitividad en el sector salud [Human resources as a competitiveness factor in the health sector]. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, *6*(1), 93–101. https://doi.org/10.17081/invinno.6.1.2778

Saruchera, S., & Gie, L. (2025). Impact of informal human resource practices on employee outcomes in private tertiary education institutions. *International Journal of African Higher Education*, *11*(2), 84–119. https://doi.org/10.6017/ijahe.v11i2.17433

Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, *48*, 1273–1296. https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2

Vilca A. J. (2024). Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en una Empresa de Lima, 2023 [Competency-Based Management and Work Performance in a Lima Company, 2023]. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *8*(4), 1079–1092. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12345

Derechos de autor: 2026 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/