



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y gestión administrativa del personal
de la sub jefatura de administración de oficiales del ejército –
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Rujel Carrasco, Hans Robertson (orcid.org/0000-0002-0441-5380)

ASESORES:

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino (orcid.org/0000-0003-2365-8932)

Dr. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (orcid.org/0000-0003-0432-7855)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo le dedico a mi familia. A mi amada esposa, a mis queridas hijas, a mis padres y hermanas por su apoyo constante, así como darme fortaleza para la culminación de la presente investigación, agradecer el apoyo constante para alcanzar mis anhelos lo cual me permite alcanzar un objetivo más como profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por apoyarme en perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. Así mismo agradecer a cada uno de los docentes y asesores de la Universidad Cesar Vallejo para el desarrollo de este trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la sub jefatura de administración de oficiales del ejército – 2023", cuyo autor es RUJEL CARRASCO HANS ROBERTSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO DNI: 32403439 ORCID: 0000-0003-2385-8932	Firmado electrónicamente por: AMENACHORI el 01- 08-2023 12:00:17

Código documento Trilce: TRI - 0633545





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RUJEL CARRASCO HANS ROBERTSON estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la sub jefatura de administración de oficiales del ejército – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
HANS ROBERTSON RUJEL CARRASCO DNI: 43317988 ORCID: 0000-0002-0441-5380	Firmado electrónicamente por: HRUJELC el 01-08- 2023 11:09:51

Código documento Trilce: TRI - 0633546

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
INDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo de investigación	22
3.2. Diseño de investigación	22
3.3. Variables y operacionalización	22
3.4. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.	23
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.6. Procedimientos	25
3.7. Métodos de análisis de datos	26
3.8. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
Anexos	52

Índice de tablas

Tabla 1	Expertos que validaron el instrumento	25
Tabla 2	Niveles de la gestión de talento humano	27
Tabla 3	Niveles de la gestión administrativa	27
Tabla 4	Selección de personal - Gestión administrativa	28
Tabla 5	Evaluación y recompensas al desempeño - Gestión administrativa	28
Tabla 6	Desarrollo profesional y Gestión administrativa	29
Tabla 7	Auditoria y retención del talento - Gestión administrativa	30
Tabla 8	Gestión de talento humano y Gestión administrativa	30
Tabla 9	Correlación de hipótesis general	31
Tabla 10	Correlación de hipótesis específica 1	32
Tabla 11	Correlación de hipótesis específica 2	33
Tabla 12	Correlación de hipótesis específica 3	34
Tabla 13	Correlación de hipótesis específica 4	35

RESUMEN

La gestión administrativa ha mostrado múltiples deficiencias que deben ser abordadas para plantear mejoras en su desarrollando, una de estas deficiencias es la falta de una integración administrativa en sus estructuras que permita funciones eficaces; el personal de oficiales, técnicos y suboficiales a menudo ocupan diversas funciones en las unidades que les ha tocado trabajar, lo cual difiere mucho de su capacitación profesional en la gestión administrativa , la presente investigación plantea como objetivo principal determinar la asociación de la gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército. Con respecto a la parte metodológica esta investigación fue de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, de diseño no experimental para lo cual se utilizó como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. La población muestral a encuestar estuvo conformada por 80 personal militar entre oficiales técnicos y suboficiales. En los resultados se encontró que la gestión del talento humano tiene una asociación positiva directa con la gestión administrativa del personal que labora en la Sub Jefatura de administración de oficiales del ejército con un p-valor = 0.005 < al 0.05 y su grado de correlación es baja con Rho de Spearman de 0.309.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Gestión administrativa, Organización

ABSTRACT

One of these deficiencies is the lack of an administrative integration in its structures that allows effective functions; the staff of officers, technicians and non-commissioned officers often occupy various functions in the units where they work, which differs greatly from their professional training in administrative management. The main objective of this research is to determine the relationship between human talent management and administrative management of the staff of the Army's Deputy Chief of Administration of Officers. With respect to the methodological part, this research had a quantitative approach of correlational level, of non-experimental design for which the survey technique and the questionnaire were used as an instrument. The sample population to be surveyed consisted of 80 military personnel, including technical officers and non-commissioned officers. In the results it was found that human talent management has a direct positive relationship with the administrative management of the personnel working in the army officers' administration sub-chief with a $p\text{-value} = 0.005 < 0.05$ and its degree of correlation is low with Spearman's Rho of 0.309.

Keywords: Human talent management, Administrative management, Organization

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global el talento humano y la gestión administrativa son temas que no se tomaba en cuenta en la gestión pública, ante los grandes problemas presentados en la administración de personal de las instituciones públicas y privadas se han tomado gran interés de estudiar estos temas con la finalidad de abordar esta problemática, es por ello que también las instituciones públicas en otros países dan mucha importancia a la mejora continua del talento humano y la gestión administrativa, para ello son capacitados permanentemente en las diferentes funciones que realizan para garantizar que el personal se sienta identificado con la organización a la cual pertenece (Chiavenato, 2007).

La administración de la defensa en América Latina indefectiblemente involucra a todos los actores militares que tiene la posibilidad de una toma de decisión en todo lo que es la administración pública, el cual están enmarcadas en las políticas públicas donde se gestan, formulan, administran y evalúan las acciones en el aparato administrativo. Muchas naciones de Sudamérica aún se encuentran en el proceso de situar el campo militar en la administración del Estado, para ello se cuenta con autonomía administrativa, sin embargo, agilizar los procesos administrativos podría tener una demora en la adaptación administrativa , aún existen instituciones que se vienen adaptando a las nuevas formas en la administración; por ello es vital tomar en cuenta una gestión adecuada y eficaz en los componentes pertenecientes a las instituciones castrenses (Sepúlveda & Alda, 2008).

En el Perú la administración pública ha mostrado múltiples deficiencias que deben ser abordadas para plantear mejoras en su desarrollando, una de estas deficiencias es que gran parte de la empresas y/o instituciones públicas como privadas aún no han integrado una estructura en su organización que permite funciones eficaces, en ese sentido se ha evidenciado que las instituciones públicas no se encuentran diseñadas en relación a sus objetivos planteados, generalmente las empresas o instituciones que no están organizadas administrativamente en línea a la gestión pública suelen tener una estructura organizativa jerárquica que le impide tener un desenvolvimiento en los procesos administrativos. Otra falla es que la producción de bienes y servicios no es la adecuada para las circunstancias en las que viven, y

muchas veces la mayoría de las instituciones no tienen la capacidad de optimizar sus procesos. Por otro lado, uno de los problemas más importantes es la desconexión entre los sistemas administrativos. Seguido tenemos que la articulación en el estado es débil, debido a que los mecanismos de coordinación integrados en nuestros marcos legales a menudo tienen un diseño limitado y son ineficientes; y por último se tiene un planeamiento desconectado con las exigencias de la administración pública. En consecuencia, la planificación, en última instancia, no sirve como una herramienta de gestión eficaz (Chanamé, 2017). Los administradores de las empresas no les dan la debida importancia a los procesos de selección de personal debido a la poca importancia que este tiene para algunos directivos de las instituciones tanto públicas como privadas, sin embargo, a menudo que la gestión pública ha logrado posicionarse y acoplándose a los procesos de la administración.

En el Ejército del Perú gran parte del personal militar son utilizados en tareas para las que no fueron capacitados, lo que significa que el personal no está siendo utilizado en todo su potencial y demuestra un vacío en la gestión del talento humano. El personal militar forma parte del capital humano y su formación profesional está establecido en una especialidad, pero por razones labores y de cambios de colocación se tienen que acoplar a diversas funciones en los que no tienen la formación profesional, pero sin embargo los procesos de adaptación en muchos casos se realizan de manera rápida. El personal de oficiales, técnicos y suboficiales a menudo ocupan diversas funciones en las unidades que les ha tocado trabajar, lo cual difiere mucho de su capacitación profesional. En este sentido específicamente en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército (SJA) el cual se encuentra ubicada en el distrito de San Borja-Lima, en lo que se refiere al personal en la actualidad existe una gran preocupación del talento humano y como este se relaciona con la gestión administrativa, en el caso de las instituciones castrenses este problema no es ajena a esta realidad, en este sentido esta investigación pretende abordar ciertas características del talento humano del personal militar en nuevos puestos de gestión administrativa.

Por sus características propias de las instituciones castrenses el talento humano se viene administrando de forma diferente al que normalmente se podría dar

en otras instituciones públicas o privadas, esto debido a que el personal militar por su formación es constantemente rotado de puesto de trabajo, lo cual conlleva a que en muchas ocasiones ocupen puestos donde no han sido formado para tal fin, asimismo se ha observado que personal recién graduados de las escuelas de formación ocupan puestos en el estado mayor de las diferentes dependencias, en este aspecto existe un tiempo muerto de aprendizaje en el nuevo puesto y por ende la gestión administrativa puede verse afectado por la falta de experiencia profesional en el puesto.

De lo antes expuesto surge la pregunta principal ¿Cuál es la asociación de la gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército - 2023? En cuanto a las preguntas específicas tenemos ¿Cuál es el nivel de asociación del reclutamiento y selección con la gestión administrativa, ¿Cuál es el nivel de asociación de la evaluación y recompensas con la gestión administrativa, ¿Cuál es el nivel de asociación del Desarrollo profesional con la gestión administrativa, ¿Cuál es el nivel de asociación de la Auditoria y retención del talento con la gestión administrativa?

La presente investigación se justifica desde el aspecto práctico ya que en base a los resultados brindará información que ayuda al personal de labora en la sub jefatura a tomar mejores actitudes que mejore la administración de personal de oficiales del ejército; en cuanto a la justificación teórica se tiene como propósito contribuir al conocimiento científico y poder proponer recomendación en la administración y la gestión del talento humano, el cual estará sustentado con los resultados de otras investigaciones. En cuanto a la justificación social esta investigación es importante ya que se aborda el talento humano y la gestión administrativa desde la preocupación que existe en los oficiales que son administrados y muchas veces existe descontento en la administración de su carrera militar, en tal sentido los oficiales que son administrados podrán ser beneficiados al presentarse mejoras en la administración del personal en la SJAO, y finalmente en cuanto a la justificación metodológica el procesamiento estadístico, la tabulación y la baremación realizada para medir las variables estudiadas permitió contribuir el procesamiento de los datos para futuras investigaciones.

En esta investigación se plantea como objetivo principal determinar la asociación de la gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército - 2023. Y como objetivos específicos determinar el nivel de asociación del reclutamiento y selección con la gestión administrativa, determinar el nivel de asociación de la evaluación y recompensas con la gestión administrativa, determinar el nivel de asociación del desarrollo profesional con la gestión administrativa, determinar el nivel de asociación de la Auditoria y retención del talento con la gestión administrativa.

En cuanto a la hipótesis general existe asociación positiva entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023. Con respecto a la hipótesis específicas tenemos las siguientes: Existe asociación positiva entre el reclutamiento y selección con la gestión administrativa, existe asociación positiva entre la evaluación y recompensas con la gestión administrativa, existe asociación positiva entre el desarrollo profesional con la gestión administrativa, existe asociación positiva entre el nivel de asociación de la auditoria y retención del talento con la gestión administrativa.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco teórico se consideró estudios relacionados al tema, a continuación, se presentan los estudios siguientes:

Romaní (2022) en su investigación en la parte metodológica el diseño fue no experimental de nivel descriptivo correlacional, la muestra fue una muestra censal a 40 personas. En los resultados se encontró que existe una relación entre la gestión administrativa y gestión del talento humano teniendo como datos estadísticos un p valor = 0,000 y un Pearson de 0.609.

Castro et al, (2021) en los resultados de su investigación encontró que los artículos presentan información relevante sobre la gestión del talento humano las cuales cuentan con técnicas y metodología, asimismo el 70% de estos artículos se encuentran indexadas en revistas de idioma español y un 30% en idioma inglés lo que demostraría que el uso de referencias bibliográficas en inglés eleva el nivel de la investigación.

Asimismo, Palacios (2021) en los resultados de su investigación la gestión administrativa se vio relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ya que cuentan con talento humano y estrategias de gestión administrativa reflejándose ventajas competitivas. La gestión del talento humano cuenta con estrategias de gestión ejecutiva que deben identificarse e implementarse y que reflejen las fortalezas y habilidades competitivas de cada empleado y trabajador que ocupa los diferentes puestos.

Tello (2020) en su investigación a la parte metodológica fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de nivel correlacional, en cuanto la muestra se aplica las encuestas a 48 militares. En los resultados se concluyó que existe relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa los cuales fueron validados estadísticamente mediante la prueba estadística de Rho de Spearman = 0.27, dando como resultado una asociación moderada y un nivel de significancia de $0,003 < 0.05$.

Rojas et al. (2020) en su investigación en el aspecto metodológico fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional, la muestra fue de 78 trabajadores de la empresa. En los resultados se encontró que el 87.5% consideran que la capacidad, el conocimiento y la habilidad son características que se debe considerar para mejorar la productividad.

Masaquiza et al. (2020) en la parte de la metodología fue de enfoque cuantitativo. En los resultados se encontró que la administración realizó el 96% de la ejecución presupuestaria; no obstante, a pesar de no cumplir el 100% de ejecución, la gestión desarrollada se enmarca en un nivel de asignación presupuestaria óptima.

Falconi et al. (2019) en los resultados de su investigación encontraron que los procesos de optimización del personal no fueron adecuados, así como también los tiempos en el flujo de tiempos existió demoras considerables, en este sentido concluyó que la administración es débil lo cual limita las actividades laborales.

Mendivel et al. (2019) en la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo de tipo básica, nivel correlacional, de diseño no experimental, se empleó la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario. La muestra fue de 20 trabajadores administrativos. En los resultados se encontró que existe una correlación positiva media entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano, con una correlación de Spearman = 0,661, en cuanto al sig. Fue igual a ,000.

Jara et al. (2018) en su artículo de investigación en la parte metodológica utilizó el método hipotético deductivo de diseño no experimental, en los resultados se determinó mediante el coeficiente R² de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud estudiada.

Vílchez (2018) en la parte metodológica fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y nivel correlacional, en cuanto a su población estuvo representada por 52 administrativos del área de tesorería. En sus resultados se encontró que gestión del talento humano tiene relación positiva-moderada la

gestión administrativa, el cual se determinó con la correlación Rho Spearman = ,422 y un p valor = 0.002 < 0.05.

Solís & Ventura (2016) su investigación la metodología fue de tipo deductivo, en cuanto a su tipo de investigación fue explicativa, la muestra utilizada fue de 39 informantes, en cuanto a la técnica de investigación se utilizó técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. En los resultados se encontró que existe una relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral, mediante el p-valor de Chi cuadrado de Pearson = 0.000.

La presente investigación sienta las bases en la teoría racionalista de la Administración, sostenidas por Barnard y Weber, esta teoría señala que la administración está en constante cambio y así como también se apoya en la teoría institucionalista proveniente del enfoque funcionalista estructural de Parsons, esta teoría toma como eje central la importancia de la organización (Aguero, 2007).

Si bien la administración clásica ha tenido varios autores respaldando sus teorías el cual incluye nuevas filosofías empresariales, también han surgido enfoques o corrientes críticos a estas teorías poniendo como ejemplo a la administración en países como estados unidos es un medio de explotación en favor de intereses particulares. Las nuevas teorías en la administración como la neoclásica puntualizan la importancia de los aspectos prácticos que se deben tomar en la administración la cuales están orientados a la búsqueda de resultados reales. Los neoclásicos consideran que la administración debe basarse en la práctica y este tiene que ser utilizable; la parte teórica cobra importancia cuando se plasma la teoría en la práctica, y este debe tener resultados concretos y verificables (Chiavenato, 2007).

En referencia a la fundamentación teórica de la variable, gestión del talento humano Chiavenato (2007) conceptualiza como el conjunto de procedimientos que se utilizan para gestionar el talento humano para lo cual es necesario tener en cuenta ciertos procesos de administración tales como el reclutamiento y selección, organización, evaluación y recompensa, desarrollo profesional y personal, auditoria y retención del talento. La gestión del talento humano se centra en mejorar los aspectos mecánicos y técnicos de la producción para producir más y mejores productos a

menor costo. La gestión del personal y la coordinación de los esfuerzos productivos son aspectos de mucha importancia y cobraron más fuerza después de la revolución Industrial, provocando cambios profundos en las estructuras empresariales y económicas (Chiavenato, 2007). Las teorías y enfoques de la gestión del talento humano contribuyen con los procedimientos y actividades laborales las cuales guían de forma ordenada la división y administración del trabajo de forma ordenada y organizada en el campo laboral (Chiavenato, 2007).

El término gestión del talento humano es un proceso que se dio en los años 90, desde entonces se fue adaptando en las empresas e instituciones públicas y estos comenzaron a dar resultados positivos en la gestión pública. Sin embargo a pesar que la gestión del talento humano es un tema que tiene varias décadas aún existen sobre todo instituciones que no le dan la debida importancia a la administración del talento humano. El talento humano es una actividad laboral que realiza un trabajador, en donde debe cumplir con ciertas características, entre las cuales debe tener la capacidad para realizar correctamente las tareas, y así mismo debe tener calidad, que le dé valor al trabajo para dar un rendimiento correcto. Actualmente las instituciones públicas vienen presentando problemas en la administración del personal debido a que el personal no se fue capacitando constantemente por lo tanto la productividad que ofrecen no se encuentra acorde con lo esperado (Mendivel et al.,2020).

Chiavenato (2007) menciona que la gestión del talento humano comprende aspectos que se ha tomado como dimensiones para la medición de la variable al Reclutamiento y selección, Organización, Evaluación y recompensas al desempeño, Desarrollo profesional y personal Auditoria y Retención del Talento. La gestión de talento humano es el procedimiento que requiere el desempeño de todos los colaboradores de una empresa, donde cada uno de los colaboradores se muestre comprometido con la institución. De tal manera que se genere vínculos positivos a través de la comunicación entre los jefes y trabajadores. La gestión se codifica caso por caso y no es adecuado dar los mismos procedimientos a todos los casos, dependerá de la situación y las necesidades de la institución. En este contexto, las competencias y habilidades de los gerentes serán cruciales para poder dirigir las

misiones planteadas y lograr mejoras institucionales, con atención al talento humano (Espinoza & Montalvo , 2021). La empresa o institución requieren de personal responsables que sea proactivo para las áreas de reclutamiento de personal, por ello se requiere que el área cuente con criterio propio al momento de calificar a un nuevo integrante para la empresa, y así mismo que respete y aplique las normas de la empresa (Iglesias et al., 2020).

La administración del talento humano tiene que cumplir las siguientes funciones; el logro de metas y objetivos de la empresa, proveer a la empresa personal calificado para el puesto, mantener un buen clima laboral, mantener el orden en la empresa, elaborar planes de trabajo de manera individual y en equipo, evaluar el rendimiento del personal y dar reconocimiento y recompensa al personal desatacado. Los encargados direccionar el talento humano son personas con amplia experiencia en dirección de personal, son ellos quienes delegan las funciones, así mismo son los encargados de dialogar con el equipo cuando se presentan problemas por otro lado se ocupan también de brindar asesoría y capacitación a su personal para que sea más productivo. La dirección en una empresa o institución es parte del proceso administrativo y tiene un papel importante, ya que este se encarga del direccionamiento de las actividades del personal y la toma de decisiones en relación a los objetivos planteados, para ello ese direccionamiento debe estar enmarcado en un planeamiento y organización que permita el cumplimiento de objetivos al interior de la institución (Calle, 2021).

La función de la gestión de talento humano busca conseguir características de competencia para ejecutar políticas y generar una estructura de organización que sea beneficiosa, esto con el fin de conseguir una distribución de recursos que genere un éxito con respecto a las estrategias que se quieren llevar a cabo (Ramírez et al., 2019).

El proceso de contratación, formación, retribución, son los procesos de contratación de la gestión de recursos humanos, cada una se encarga de un asunto específico, la primera se encarga de identificar al personal que será seleccionado para integrar el equipo, el segundo proceso se encarga de la fase del adaptación del personal, su formación y alineamiento a las normas de la empresa y por último

se espera la retribución donde se ajusta los salarios de acuerdo al puesto y el servicio esperado de parte del trabajador (Almora , 2019).El talento humano requiere de habilidades además de dedicación y acción, Si el trabajador cuenta con dedicación y acción, sin embargo, no cuenta con las habilidades deseadas no lograra dar buenos resultados y por tanto no serán efectivos por más que tengas las ganas y la actitud. Es importante contar con estas tres características para poder tener un buen desempeño en el trabajo (Diaz & Quintana, 2021).

Debido a la competencia de mercado, se hace necesario innovar algunas estrategias modificando los instrumentos de trabajo, y por ello es necesario contar con un personal competente. La gestión de talento es primordial en una institución porque son ellos quienes contribuyen a que se logre cumplir los objetivos, es por ello que la empresa debe invertir con capacitaciones e incentivos para tener un buen desempeño laboral (Placencia , 2019). La administración en la empresa tiene como objetivo diseñar métodos y estrategias debidamente planificadas con el fin de conseguir los propósitos de una empresa, para ello necesitara de un soporte que le facilite encaminar la empresa, Es por ello que la gestión de talento humano se convierte en un complemento de la administración para poder alcanzar sus objetivos den el tiempo programa y de manera oportuna (Pinto , 2020).

La gestión de talento humano tiene que cumplir ciertos elementos para poder alcanzar su función, para ello debe contar con un diseño de un plan de necesidades de personal, así mismo debe tener el análisis de una situación. Por otro lado, debe contar con una descripción de labores que el personal debe realizar y por último contar con capacitación constante del personal (Barriga & Cortez, 2021). La gestión de talento humano se encarga de incorporar un personal calificado, para ello el área de talento humano realiza un proceso de selección que le ayude a identificar personas con potencial dotadas de experiencia y habilidades como profesional y también con cualidades personales como sus valores y su ética (Mendivel et al., 2019).

Las labores fundamentales de la compañía se llaman áreas de gestión; las labores de administración se llaman administración general; estas labores se llaman áreas de producción; la función comercial se llama área de venta o mercadeo. Se

transforma la cuenta contable en una función financiera y se hace visible la administración de recursos (Chiavenato, 2007). El desempeño laboral es una actividad planificada la cual es elaborada en base a pautas establecidas por la empresa. Es en el trabajo donde el empleado genera productos y servicios a base del intelecto y habilidades de la persona. A cambio de una remuneración justa que garantice la compensación justa por el trabajo realizado (Checa et al., 2020).

En cuanto a las ocupaciones administrativas realizadas por el personal, las cuales se realizan con base en la experiencia y la rutina, se evidencian retrasos en la entrega oportuna de resultados en las distintas áreas administrativas, por lo que sus procesos son no documentados, lo que reduce la eficiencia operativa. La administración del talento humano tiene como objetivo la producción de valor para la institución, a través de acciones que requiere del grado de conocimientos, habilidades y capacidades que tienen los empleados para que los resultados sean competitivos en todo momento (Falconi et al., 2019).

Vallejo (2016) describe la gestión del talento humano como el conjunto de procesos como el reclutamiento, la orientación, el desarrollo, el reconocimiento, la selección y el seguimiento de las personas, lo que acepta elaborar una base fiable para tomar decisiones acertadas y precisas. Además, se afirma que las personas deben identificarse con la organización, sentirse comprometidas con ella y tener un fuerte sentido de pertinencia para lograr las metas y objetivos de la empresa. La gestión del talento humano es utilizada para mejorar las estrategias empresariales que se dan en forma diaria, para ello la retención del talento humano en base a una evaluación en todos los niveles de la organización en la administración, se refiere a determinar las tareas para cada área de trabajo, derivándolas según su competencia en el campo adecuado (Mendivel et al., 2019).

De acuerdo a las exigencias del mercado, la manera de sobresalir y ser una empresa competitiva con calidad de servicio y producción, es hacer uso de herramientas tecnológicas y tener personal competente y bien instruido, porque en base a sus funciones se podrá determinar el destino de la empresa, el personal es el rostro de la empresa que hará frente a la competencia y marca la diferencia en cuanto a garantía y calidad (Ocola , 2021).

La gestión del talento humano es un tema importante que se viene tomando en cuenta por parte de las empresas, en tal sentido realizan capacitaciones, incorporación, selección, coordinación de tiempos e incluso se ha visto por conveniente dar recompensas a los empleados para motivar el trabajo individual y grupal por resultados en relación con los lineamientos y objetivos de las instituciones (Castro et al., 2021). La gestión del talento humano está asociada al desempeño de los trabajadores, los resultados afectan a la empresa, es por ello que se debe de tener una buena planificación para poder dirigir los recursos de la empresa en base a sus objetivos, el personal con su trabajo contribuye en el desarrollo de la empresa. La gestión del talento humano en el trabajo se caracteriza por las relaciones humanas las cuales permite el contacto entre trabajadores, jefes, también contacto con otros grupos de interés. Estas relaciones humanas permiten tener mayor control del personal y por ende mayor rendimiento en el aspecto laboral, maximizando los resultados y minimizando el desgaste humano, de esta forma el jefe genera condiciones óptimas para lograr los objetivos de la organización (Chiavenato, 2007).

Reclutamiento y selección, para trabajar lo mejor posible aprovechando sus talentos y competencias, las empresas eligen a los mejores talentos para que formen parte de su plana de trabajadores y los colocan en los puestos adecuados según sus competencias. Esta selección depende de una serie de circunstancias y consideraciones (Vallejo, 2016). En cuanto al reclutamiento y selección que se debe tener en cuenta con el personal el cual tiene la finalidad de retener a los mejores trabajadores y reclutar a los más capacitados para el cumplimiento de las tareas encomendadas por la empresa. La oferta y la demanda del personal está relacionada con ciertos parámetros que la empresa considera oportuno para la buena selección de su personal y por ende garantizar los objetivos trazados por la empresa (Castro et al., 2021). El reclutamiento tiene como propósito integrar personal a la empresa, existe un reclutamiento interno el cual se refiere a la búsqueda de personal que formare parte del equipo, este reclutamiento da la oportunidad a las personas de desarrollarse en la empresa, donde se la prepare para futuros puestos (Torres et al., 2019).

Para una correcta selección de personal este deberá cumplir con una serie de procesos que permitan reclutar de forma correcta los mejores elementos, para ello primero se hace una convocatoria, luego se realiza la selección mediante constantes evaluaciones que permitirán filtrar a los mejores para ocupar el puesto (Castro et al., 2021). El área de talento humano debe de realizar capacitación del personal, e impulsar a los empleados a que mejoren sus características para que los resultados que se generen sean más altos de lo esperado, a la vez darle la oportunidad de que el personal se desarrolle como persona y de manera profesional y se dé la oportunidad de que pueda ascender a un puesto más alto (Ramirez , 2019). La gestión de talento humano debe aplicar la gestión por competencias, la cual se basa en conseguir los propósitos a través de la elaboración de un análisis de la conducta del personal. Esta observación no es personal, sino que está fundamentada en el control de la ejecución de las habilidades previamente identificadas dentro del cuadro de mando de la compañía (Mendieta et al., 2020).

En la selección del personal se realiza en relación a los perfiles deseados que permitan cubrir satisfactoriamente las plazas y vacantes ofertadas por la administración de la empresa. Por lo tanto, se hace público la oportunidad de trabajo. Para que se pueda tener un universo de trabajadores seleccionables las ofertas económicas deben ser las mejores y por ende existirá mejores elementos para seleccionar, es decir, las ofertas y demandas deben ser elaborados de forma seria. Los requisitos de referencia verificables se pueden especificar en la convocatoria (Castro et al., 2021).

En relación a la evaluación de desempeño, consiste en evaluar continuamente los logros en los diferentes niveles de trabajo según jerarquías y actividades laborales, con la evaluación al personal se determina el nivel de rendimiento del trabajador lo que permite mejorar algunos aspectos deficientes en la labor del trabajador. En este sentido la evaluación también está enmarcada en los resultados esperados por la empresa o institución (Vallejo, 2016). Para la selección de personal se realiza una serie de pruebas y exámenes que permitan tener un resultado objetivo en relación a los intereses de la empresa y de esta manera los resultados se reflejaran en las personas más idóneas para ocupar los puestos ofertados (Castro et al., 2021).

Por otro lado, se tiene al desarrollo de persona, e l desarrollo y la instrucción buscan el desarrollo de las personas mediante la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas. También implica dar a las personas los conocimientos básicos que necesitan para generar ideas y conceptos, que cambiarán su forma de actuar y pensar y les ayudarán a convertirse en personas eficientes y críticos al momento de la toma de decisiones (Vallejo, 2016). El desempeño y su medición: El personal de trabajo es constantemente evaluado en base a sus resultados, desde que el personal es contratado pasa por un proceso de prueba, y durante el desarrollo de sus funciones seguirá siendo evaluado, pero de acuerdo a las capacitaciones que reciba. Se medirá su desempeño de acuerdo al conocimiento aplicado en el trabajo (Agudelo, 2019).

La modernidad ha generado cambios en la sociedad y también el ámbito economía, que fueron formando nuevos modelos de pensamiento, en donde el ser humano talentoso se empieza a considerar como un recurso fundamental para las empresas que deseen aumentar su productividad y calidad de servicio. Las empresas no solo se enfocan en tener un crecimiento económico, sino que también se central en tener un crecimiento de calidad en cuanto a su personal (Yupanqui , 2022). La retención del talento humano es de suma importancia para la gestión administrativa ya que permite tener los mejores valores como parte de la organización, en tal sentido es vital tener satisfechos a los trabajadores en un clima laboral agradable y adecuado. Para ello los gerentes fomentan el diálogo entre todos los colaboradores para evitar malentendidos y animándolos a trabajar según los objetivos de la organización (Vallejo, 2016).

Existe una diferencia entre la gestión de talento humano y recursos humanos, el primero se encarga de buscar el desarrollo del personal y obtener capital humano calificado, el interés por el personal es más personalizado, mientras que el segundo busca la gestión de todo el personal de la empresa de manera general (Armijos et al., 2019). La gestión de talento humano se encarga de velar por su personal, sobre todo por su comodidad y en caso de situaciones críticas, debe asistir con el apoyo necesario de acuerdo a la necesidad, y sobre todo respetando su condición física y mental (Castro et al., 2021). La auditoría y la retención del talento es absolutamente

esencial en un grupo humano, porque permite la especialización y el fortalecimiento de capacidades en beneficio propio y de la organización a la cual representa (Mendivel et al., 2019).

El talento humano agrega valor a las operaciones de una organización o empresa, el elemento humano es un activo importante de las instituciones y organizaciones productivas, la administración de los recursos humanos es un tema complejo debido a las responsabilidades, actitudes, trabajo en equipo, conflicto personal, motivación, comunicación, entre otros que esto implica. Se puede asegurar el éxito de la organización si se cuenta con colaboradores bien capacitados y comprometidos. Por eso es fundamental asignar personas a funciones afines a sus capacidades y habilidades, también es importante incentivar el sentido de pertenencia por los colaboradores de la empresa (Mendivel et al., 2019).

El gerente se encarga de gestionar todos los procesos necesarios para el personal de la empresa, los cuales están planificados para integrar personal y desarrollar capacidades y a la vez retener el personal mejor calificado, con el fin de incrementar ganancias y ofrecer un servicio de calidad, para ello es importante la generación de un ambiente de trabajo satisfactorio, ya que la relación entre los empleados refleja en el nivel de confianza de todos los colaboradores, lo que puede motivar a desempeñar sus funciones de manera auto consciente (Hanco & Vilca , 2020).

Capacitación general: Es la información que debe tener el trabajador de la empresa. La capacitación específica: Se refiere al conocimiento e información que tiene la persona sobre su puesto (Carreño et al., 2019). El clima laboral en una empresa dependerá de la gestión de recursos humanos, ya que se encarga de diseñar actividades para la mejora del personal y a su vez que se fomente el dialogo con todos. Por otro lado, se busca que el personal se encuentre con ánimos de trabajar y por ello las actividades dinámicas y esporádicas serán necesarias porque estas, evitan que el personal entre en estrés, lo que afectaría a la producción y espacio laboral (Apolo & Álvarez, 2020).

Interacción entre individuo y organización: Viene a ser la relación entre el personal y el comportamiento de la empresa con respecto a su trabajo. Es la base principal para que se dé el desarrollo de la empresa (Vasquez et al., 2021). La tecnología es parte importante en el desarrollo de una institución, porque facilita las actividades de las personas. Así mismo aporta en los procesos de la administración y sirve como herramientas para el logro de objetivos (Briones et al., 2020).

Gestión administrativa a lo largo de los años se ha fortalecido por diferentes autores entre los principales tenemos a uno de los precursores de la gestión administrativa, Henry Fayol (1916) quien conceptualiza que la gestión administrativa es entendida como los procedimientos abocados a planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos tanto humanos y logísticos. Esta conceptualización teórica la es reforzada por Chiavenato (2007), quien manifiesta que los procedimientos antes mencionados contribuyen en la toma de decisiones, el cual permite optimizar los recursos, ello con la finalidad de mejorar el desempeño en relación a los objetivos y metas establecidas en la organización (Falconi et al., 2019).

Como señala Henry Fayol la administración se refleja en las acciones y actividades administrativas que son de mucha importancia en una organización. Generalmente se realizan para administrar los recursos humanos y materiales en un grupo humano, para lo cual se realiza trabajos programados, ello implica realizar procesos de planificación, organizar, dirigir y controlar (Falconi et al., 2019).

Las dimensiones de la gestión administrativa según Chiavenato (2007) son el planeamiento, esta dimensión implica la creación de escenarios futuros plausibles y la realización de la gestión teniendo en cuenta las tácticas orientadas a los resultados y tratando siempre de reducir los riesgos (Louffat, 2015). El planeamiento es esencial para obtener los objetivos trazados para lo cual se utiliza varios cursos de acción, el más importante o el que primero se debe realizar es el planeamiento (Falconi et al., 2019).

La dirección alude a la necesidad de conducir y dirigir adecuadamente cada paso del proceso de gestión de procesos mientras se actúa bajo la dirección de un líder (Louffat, 2015). La dirección en las organizaciones es un punto muy importante

en la gestión administrativa ya que permite alcanzar las metas planteadas, mediante un adecuado direccionamiento las organizaciones logran afianzarse generar espacios de trabajo en equipo. La gestión administrativa se enfoca en las estrategias encaminadas al logro de los objetivos de una empresa. Es importante tener objetivos claros para encaminar los lineamientos en función a las metas que se quiere lograr (Falconi et al., 2019).

La dirección en la gestión administrativa ha contribuido en el éxito de la empresa y/o organización permitiendo un desarrollo sistematizado en los procesos laborales de forma ordenada con características propias al entorno presentado. En la moderna forma de gestión se plantea la idea de liderar a los colaboradores en función a los objetivos planteados en la organización, es decir se toma en cuenta los lineamientos que se deben seguir para las actividades laborales bajo una supervisión del rendimiento laboral (Vilchez , 2018).

El control en la gestión administrativa se da de forma constante para lo cual se dan procesos en los niveles correspondientes donde se emitirán juicios de valor de forma oportuna (Louffat, 2015). El control en toda organización es importante tomarlo en cuenta, ya que todas las actividades realizadas deben contar con un adecuado control, el cual debe ser planificado mediante una rigurosa distribución del tiempo (Falconi et al., 2019).

Anzola (2002) indica que la gestión administrativa se refleja en el nivel de organización y coordinación en un grupo humano que permite lograr sus objetivos a través de las capacidades, habilidades del personal, ello contribuye con el control y la dirección. La administración de las personas no se trata únicamente de procedimientos que generarán provechos para los dueños de las empresas sino también involucra una sucesión de recursos, de los cuales uno de los más importantes es el factor humano, que con su conocimiento, capacidad y decisión tiene un plus en cuanto a su valor, lo que es un gran aporte para la institución (Bustamante et al., 2019). La administración repercute en el desarrollo de una organización, la entidad debe contar con un organigrama bien elaborado para que el personal y las áreas actúen de acuerdo a sus funciones y la vez que se articule entre las demás áreas para lograr el objetivo institucional, cada encargado debe responder por su área y

de esa manera mantener informado y controlada toda la empresa o institución (Mendoza et al., 2022).

El personal debe recibir de parte de la empresa, capacitaciones frecuentes para poder desempeñarse de acuerdo a las necesidades de la empresa. Es necesario innovar puesto que la sociedad atraviesa cambios de acuerdo a la económica y las políticas de cada territorio, muy aparte de que se tiene que enfrentar a las competencias de otras empresas, es por ello que se debe esforzar en tener un equipo de calidad que pueda diferenciarse de las demás y con ello garantizar el éxito de su empresa (Romero, Remache, Ocampo, & Alvarado, 2020). La selección y reclutamiento de personal son las actividades que realiza el jefe de una organización para reorganizar los puestos de los trabajadores según el perfil profesional o las habilidades técnico-profesionales. La gestión del talento humano se ha convertido en una necesidad en toda organización ya la competitividad de las empresas o instituciones demanda el profesionalismo, eficacia y eficiencia del personal por ello la importancia de tener una planificación de selección del talento humano, ya que ninguna empresa puede competir sin los recursos humanos necesarios; la empresa debe estar abierta al talento humano y se debe facilitar a los posibles candidatos todos los medios de comunicación necesarios para que se interesen por el puesto (Castro et al., 2021).

Para que una institución o empresa logre un mejor desempeño, debe prestar especial atención al desarrollo y capacitación de las personas que trabajan en ella, de manera que cuente con un personal actualizado con nuevas habilidades, conocimientos y habilidades, de modo que, será un trabajador más sobresaliente y eficaz en su labor. La mala administración está relacionada con la insuficiente planificación de sus objetivos porque las actividades no están claramente definidas, en tal sentido el progreso de las tareas se ve obstaculizado por funciones poco claras, mala gestión en la administración. La planificación establece los objetivos de la gestión administrativa y los pasos para lograrlos, es la parte inicial del proceso de gestión administrativa, el detalle que se brinde a la planificación determina el destino de la gestión administrativa orientadas al logro de sus objetivos (Sotelo , 2019).

La administración está relacionada con la gestión de recursos humanos, ya que, la selección de personal es el procedimiento mediante el que la compañía encuentra individuos aptos para llenar puestos, por lo que es muy significativo planificar estrategias y desarrollar planes de reclutamiento, ya que sin el personal necesario ninguna compañía puede destacar. Una adecuada implementación de la administración respetando todos sus procesos permite tener un buen ambiente al interior de la entidad, lo que se refleja en la interacción del personal; generalmente algunas deficiencias en la administración de algunas instituciones es que el personal no cuenta con conocimiento preciso sobre sus obligaciones y responsabilidades al interior de la organización, lo que afecta la productividad laboral, lo cual genera clima laboral inadecuado para el cumplimiento de metas y objetivos (Cedeño & Pérez, 2021).

La administración del capital humano es el conjunto de normas y procedimientos que se utilizan para gestionar al personal. En ella se planifica las labores que debe asumir el trabajador, debe contar con la agenda de reclutamiento, selección, capacitación y compensación de recursos humanos (Bendezú, 2020).

Capacitación y Desarrollo: Vienen a ser las actividades educativas, elaboradas para mejorar las habilidades del personal. Dentro de la empresa se debe de cumplir con la formación del personal, para ello es importante prepararlos para que desarrollen sus habilidades, depende de esta acción para lograr sus objetivos (Castañeda , 2020). El área de recursos humanos está calificada para poder incorporar el personal a la institución, durante este proceso el nuevo trabajador debe de adaptar su comportamiento al entorno laboral y moldear algunas conductas, con el propósito de mantener el ambiente laboral en armonía (Figuroa et al., 2021). La estimulación laboral traerá como consecuencia la satisfacción para la empresa y para el personal. La razón para que el personal actúe debe estar asociado a una retribución ya sea monetaria, en crecimiento profesional o reconocimiento de parte la empresa (Ulloa, 2019).

La gestión administrativa se caracteriza por la planificación, organización, coordinación, dirección y control, es importante que los procesos administrativos sean claros; la participación de un gerente en la conducción de una empresa debe ser de

alto profesionalismo para garantizar logros importantes en la organización, los medios de la gestión administrativa son bienes materiales que requiere la empresa para su funcionamiento, así mismo se necesita de los recursos técnicos, los cuales otorgan a la empresa las herramientas necesarias, otro de los recursos es el financiero que dará sustento económico a la empresa y finalmente los recursos humanos el cual otorgará el personal necesario. Por otra parte, se tiene administración se encarga de la constante mejora de procesos, donde se parte del primer ciclo que es el planificar, luego el hacer, verificar y por último el actuar, siendo el último ciclo, sin embargo, esto actúa en forma de círculo el cual tiene que retroalimentarse cada cierto tiempo (Falconi et al., 2019).

La constante rotación de personal, los horarios rotativos y la baja remuneración son factores para que el personal no se sienta comprometida con el trabajo, es importante entonces que la empresa tenga compromiso con el personal para que pueda contar con empleados más preparados y la vez con el suficiente conocimiento para mantenerse en el puesto (Castro et al., 2020). Cuando se dirige la administración de recursos humanos de manera eficaz y de calidad se obtiene resultados favorables de parte del personal en cuanto a sus funciones. El logro de los objetivos no solo beneficia a la empresa sino también al personal, puesto que se genera una sensación de satisfacción y que muchas veces suele ser reconocido por la institución (Gaspar, 2023).

En la actualidad se toma más valor al personal que cuenta con la preparación y formación para un determinado puesto, el conocimiento del empleado indispensable para que la empresa cuente con un buen capital humano, puesto que el objetivo de la empresa será desarrollar el buen desempeño en el trabajo. La gestión de talento tiene que anticiparse a los futuros problemas para que pueda mantener el control de la situación aún en situaciones críticas (Barrios et al., 2020).

La organización se encarga de estructurar la distribución sistemática de forma que responda a los requerimientos de la planificación. creando estructuras organizativas, estableciendo procedimientos, funciones para mejorar las tareas y roles. La organización como parte de los procesos de la gestión administrativa contribuye a generar vínculos entre los trabajadores y líderes, permitiendo de esta

manera que se sistematicen el cumplimiento de las actividades que se plantearon para garantizar el éxito de la organización. La organización es una unidad compuesta por individuos, que tiene como propósito generar ganancias y brindar servicios de calidad. Dentro de la institución se debe impulsar la participación de todos los miembros en base a un objetivo en común (Falconi et al., 2019).

En la administración la estructura organizacional de la entidad que es tanto metafísica como intangible, se extiende a todos los miembros de la institución. En términos generales, la organización describe la manera en que las partes o componentes están relacionados entre ellos o se encuentran en relación con el objetivo o propósito de la organización, para poder desempeñar sus funciones de manera estructurada. La gestión permite un uso eficiente del talento humano es importante que los colaboradores reciban una capacitación continua para contar con un equipo óptimo, además de contar con ambientes de trabajo adecuados para que los empleados se sientan en un espacio agradable (León , 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El CONCYTEC clasifica los tipos de investigación en básica y aplicada, de igual forma como lo señala Hernández-Sampieri & Mendoza (2018). En la investigación se realizó la correlación de variables, en este sentido esta investigación fue de tipo básica, este tipo de investigación no busca resolver la problemática planteada, por el contrario, solo abordó la problemática para luego plantear recomendaciones al problema. Por el nivel de profundidad en que se abordó la presente investigación fue de nivel correlacional, y el periodo y secuencia para el recojo de datos fue transversal, es decir se recogió información de campo en un solo momento, y se observó la existencia de asociación de las variables.

3.2. Diseño de investigación

Tomando como referencia a Hernández-Sampieri & Mendoza, en cuanto al diseño del estudio, fue no experimental ya que no se maniobraron las variables estudiadas; los estudios no experimentales se caracterizan por solo realizar la recopilación de la información de forma natural en un solo momento para medir las variables y hacer las correlaciones de variables.

3.3. Variables y operacionalización

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) toda variable es una característica, propiedad el cual puede variar y puede ser medible y en cuanto a la operacionalización se entiende como un proceso de sistematización las cuales se dan en el enfoque cuantitativo. En este sentido las variables cuantitativas para la presente investigación fueron la gestión del talento humano y la gestión administrativa.

En cuanto a la gestión del talento humano según Chiavenato (2009) define como el conjunto de políticas y procedimientos que se utilizan para gestionar el talento humano para lo cual se tiene en cuenta ciertos procesos de administración. En cuanto

a la definición operacional tenemos como dimensiones a las selección, evaluación y recompensas, desarrollo profesional y la auditoria y retención del talento.

Como segunda variable se tiene la gestión administrativa, el cual como autor clásico tenemos a Henry Fayol (1916) citando en Ramírez (2017) quien la define como el conjunto de acciones o actividades que son de mucha importancia en una organización. Generalmente se realizan para administrar los recursos humanos y materiales en un grupo humano, ello implica realizar procesos de planificación, organizar, dirigir y controlar. Esta conceptualización teórica es reforzada por Chiavenato (2007). En cuanto a la definición operacional las dimensiones de la variable gestión administrativa tenemos como dimensiones el planeamiento, la organización, la dirección y el control.

3.4. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

Al hablar del universo poblacional en investigaciones, debe ser entendida como un conjunto de personas, animales, cosas, muestras de laboratorio, etc., quienes tienen características similares, los cuales puedan representar a una población. La población fue de 120 personas. La muestra es considerada una pequeña parte de un todo el cual representa a una población, la muestra fue determinada según la muestra no probabilística y un muestreo por conveniencia, el cual es sometido a un análisis o estudio específico. En este sentido la muestra será de 80 personas entre Oficiales, Técnicos y Suboficiales que administran a los oficiales del Ejército.

La unidad de análisis es una de las partes más importantes de la encuesta y es posible que deba medirse para presentar los resultados. En este sentido la unidad de análisis para la presente investigación estuvo constituida por 80 personas entre Oficiales, Técnicos y Suboficiales.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) manifiesta que son procedimientos y métodos a seguir para poder recoger información de campo, estos se basan en herramientas de recopilación de información de campo para luego poder realizar una organización de los datos, así como el análisis correspondiente de la

información de campo. En este sentido, esta encuesta adopta la técnica de la encuesta y su herramienta, el cuestionario.

El cuestionario ha sido elaborado según el dimensionamiento realizado a base a un autor teórico en el cual en base a los indicadores establecidos se formuló las preguntas pertinentes que han ayudado a medir las variables de estudio. Para cada indicador se propuso entre 2 a 3 preguntas. La elección de las preguntas se realizó en un trabajo de gabinete el cual fueron mejoradas por opinión de docentes metodológicos y la aplicación de una prueba piloto y un juicio de expertos por 3 profesores investigadores con el grado de magister.

Para la gestión del talento humano como dimensiones se consideró según la teoría planteada líneas arriba al reclutamiento y selección con sus indicadores la evaluación al personal incorporado, tratamiento sistematizado de los procesos y proceso para la integración de personas. Como segunda dimensión tenemos a la evaluación y recompensas al desempeño, para lo cual como indicadores se planteó e diseño de actividades por realizar, orientación y acompañamiento, evaluación del diseño organizacional de funciones y procesos de recompensas; como tercera dimensión se planteó al desarrollo profesional para el cual se tomó en consideración los indicadores como capacitación y posibilidades de ascenso y como cuarta dimensión la auditoria y retención del talento el cual como indicadores son el procesos de control de actividades, condiciones laborales - psicológicas y el clima laboral. En esta variable se consideró 28 preguntas.

Para la segunda variable se consideró como dimensión según a la teoría planteada al planeamiento con sus indicadores la misión y visión, como segunda dimensión la organización con sus indicadores la jerarquización y coordinación de tareas, como tercera dimensión la dirección con los indicadores la comunicación y liderazgo y como cuarta dimensión el control para lo cual como indicadores se consideró corregir y prevenir. Para la segunda variable se utilizó 21 preguntas.

Tanto para la variable gestión del talento humano como para la gestión administrativa consta de una escala Ordinal (1= Nunca, 2= Casi nunca, 3 =Algunas veces, 4= Casi siempre y 5=Siempre) el cual con intervalos de medición las cuales

podrán verificar en el cuadro de operacionalización de variables que se encuentra en el anexo 1

Las respuestas para cada pregunta fueron de opción múltiple tipo Likert (1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Algunas veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre). Las cuales solo se puede marcar una opción. El instrumento se encuentra en el anexo 3.

Con respecto a la validez de los instrumentos para cada variable el presente trabajo paso por una revisión rigurosa mediante el juicio de expertos considerando la validez de contenido, donde evaluaron la pertinencia, claridad y relevancia de las preguntas en relación a la matriz de consistencia el cual se detalla en las líneas siguientes:

Tabla 1

Expertos que validaron el instrumento

	Expertos validadores	Resultado
Experto 1:	Dr. Alejandro Menacho Rivera	Aplicable
Experto 2:	Mg. Wuillans Jhasmani Urquizo Morante	Aplicable
Experto 3:	Mg. Michael Joaquin Herrera Contreras	Aplicable

Con respecto a la verificación de la coherencia interna de los ítems o preguntas se realizó el análisis estadístico alfa de Cronbach a los instrumentos, los cuales tienen respuestas politómicas de escala ordinal. Para el caso del instrumento de la gestión del talento humano el alfa de Cronbach fue de ,905 de 28 preguntas con una consistencia interna “excelente” y con respecto a la gestión administrativa se obtuvo un alfa de Cronbach de ,809 de 21 preguntas con una consistencia interna de “buena”.

3.6. Procedimientos

Los procedimientos de recolección y procesamiento de datos estuvieron en todo momento supervisados para garantizar un adecuado recojo de información, para ello se le informó a los encuestados la finalidad de la investigación, lo cual permitió

responder en forma objetiva cada uno de los ítems planteados en el instrumento. Luego de la aplicación del cuestionario se realizó una limpieza de las respuestas para subsanar algunas incongruencias, seguidamente se subirá la información a la base de datos del software estadístico SPSS V.25.

Luego que se encuentren los datos en el SPSS se realizó el análisis de confiabilidad con la opción Alfa de Cronbach el cual permitió verificar la coherencia interna de las preguntas en el cuestionario.

3.7. Métodos de análisis de datos

En cuanto a los métodos según señala Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) para investigaciones cuantitativas en método de análisis se sugiere usar el método deductivo ya que permite realizar la deducción en los procedimientos para lo cual se realizó desde lo general a lo particular usando en razonamiento lógico para tal fin. seguidamente se realizó los análisis descriptivos por cada pregunta y dimensión de la variable y finalmente para responder a las hipótesis planteadas se realizó la prueba estadística Rho de Spearman, el cual ha sido usado para variables ordinales con variables numéricas. Se tomó en cuenta la valoración correcta de los datos obtenidos, para lo cual se realizó una baremación permitiendo tener una valoración de las variables para una validez científica.

3.8. Aspectos éticos

Se ha respetado la norma activa vigente de la Universidad Cesar Vallejo en cuanto a la elaboración de trabajos académicos, así como también las normas.

En la presente investigación, puesto que la información de campo se recogió con total honestidad y objetividad sin que exista una manipulación de los datos lo cual garantizó una selección sin riesgo de adulteración, asimismo los encuestados lo realizaron de forma voluntaria.

En la elaboración del marco teórico y otros aspectos de la presente investigación se realizó una correcta citación de los autores, lo cual mediante la prueba de similitud "turnitin" se garantizó una correcta autenticidad de la información.

IV. RESULTADOS

Resultado estadístico descriptivo de las variables

Tabla 2

Niveles de la gestión de talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	7.5%
Alto	74	92.5%
Total	80	100%

En la tabla 2 se observa que el 92.5% de la población encuestada tiene un nivel alto en gestión de talento humano y el 7.5% tiene un nivel regular en gestión de talento humano. De lo anterior se entiende que la gestión del personal que administran a los oficiales del Ejército, cuenta con una gestión de talento humano de nivel alto, sus acciones en cuanto a la gestión de personal cuentan con métodos que le permite medir y evaluar el rendimiento del personal y a la vez la manera de mejorar las deficiencias en el ambiente laboral.

Tabla 3

Niveles de la gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14	17.5%
Alto	66	82.5%
Total	80	100%

En la tabla 3 se observa que el 82.5% del personal tienen un nivel alto de la gestión administrativa, seguido del 17.5% que tienen un nivel regular en cuanto a la gestión administrativa. De la figura podemos inferir que el personal objeto de estudio logra las metas establecidas por el comando de la institución garantizando de esta manera el logro de los objetivos y teniendo como resultado el reflejo de una buena gestión administrativa.

Tablas cruzadas dimensiones de la variable (V1) con Variable (V2)

Tabla 4

Selección de personal - Gestión administrativa

			Gestión administrativa		
			Regular	Alto	Total
Selección de personal	Regular	Recuento	5	6	11
		% del total	6,3%	7,5%	13,8%
	Alto	Recuento	9	60	69
		% del total	11,3%	75,0%	86,3%
Total	Recuento		14	66	80
	% del total		17,5%	82,5%	100,0%

En la tabla 4 se observa que de los 80 encuestados el 6,3% perciben que la selección de personal se da en un nivel regular cuando la gestión administrativa es regular, mientras que el 75% perciben que la selección de personal es alta cuando la gestión administrativa es alta. Asimismo, se observa que los encuestados tienen un 86.3% de nivel alto en cuanto a reclutamiento y selección, a diferencia de un 13.8% con nivel regular, se infiere que se cuenta con estrategias para poder contar con personal calificado y con capacidades para poder desempeñarse en el puesto de trabajo. Por otro lado, se observa que existe una mínima parte de reclutamiento y selección regular, el cual evidencia que se debe hacer algún esfuerzo por seguir mejorando los procesos de selección de personal.

Tabla 5

Evaluación y recompensas al desempeño - Gestión administrativa

			Gestión administrativa		
			Regular	Alto	Total
Evaluación y recompensas al desempeño	Regular	Recuento	4	1	5
		% del total	5,0%	1,3%	6,3%
	Alto	Recuento	10	65	75
		% del total	12,5%	81,3%	93,8%
Total	Recuento		14	66	80
	% del total		17,5%	82,5%	100,0%

En la tabla 5 se observa que de los 80 encuestados el 5% perciben que la evaluación y recompensas al desempeño se da en un nivel regular cuando la gestión administrativa es regular, mientras que el 81,3% perciben que la evaluación y recompensas al desempeño es alto cuando la gestión administrativa es alta. Asimismo, se observa que el 93.8% de encuestados tienen un nivel alto en la evaluación y recompensa al desempeño, mientras que un 6.3% tiene un nivel regular, de lo cual se colige que el personal encuestado tiene recompensas e incentivos que los motiva a seguir mejorando en sus capacidades laborales con la finalidad de alcanzar sus metas.

Tabla 6

Desarrollo profesional y Gestión administrativa

		Gestión administrativa		Total	
		Regular	Alto		
Desarrollo profesional	Regular	Recuento	8	4	12
		% del total	10,0%	5,0%	15,0%
	Alto	Recuento	6	62	68
		% del total	7,5%	77,5%	85,0%
Total	Recuento	14	66	80	
	% del total	17,5%	82,5%	100,0%	

En la tabla 6 se observa que de los 80 encuestados el 10% perciben que el desarrollo profesional se da en un nivel regular cuando la gestión administrativa es regular, mientras que el 77,5% perciben que el desarrollo profesional es alto cuando la gestión administrativa es alta. Asimismo, se observa que el 85% de encuestados tienen un nivel alto en el desarrollo profesional, a diferencia de un 15% que tiene un nivel regular, de lo cual se infiere que la institución cuenta con personal capacitado y con conocimiento de sus funciones de manera profesional.

Tabla 7*Auditoria y retención del talento - Gestión administrativa*

			Gestión administrativa		Total
			Regular	Alto	
Auditoria y retención del talento	Regular	Recuento	7	7	14
		% del total	8,8%	8,8%	17,5%
	Alto	Recuento	7	59	66
		% del total	8,8%	73,8%	82,5%
Total		Recuento	14	66	80
		% del total	17,5%	82,5%	100,0%

En la tabla 7 se observa que de los 80 encuestados el 10% perciben que la auditoria y retención del talento se da en un nivel regular cuando la gestión administrativa es regular, mientras que el 73,8% perciben que el desarrollo profesional es alto cuando la gestión administrativa es alta. Asimismo, se observa que el 82.5% de los encuestados, tiene un nivel alto en auditoria y retención del talento, a diferencia de una 17.5% que tiene un nivel bajo, de los datos se infiere que existe efectividad de las capacidades del personal en sus respectivos puestos evidenciando que el personal cuenta con un ambiente laboral agradable y con crecimiento profesional por lo cual deciden permanecer en el trabajo.

Tabla 8*Gestión de talento humano y Gestión administrativa*

			Gestión administrativa		Total
			Regular	Alto	
Gestión de talento humano	Regular	Recuento	3	3	6
		% del total	3,8%	3,8%	7,5%
	Alto	Recuento	11	63	74
		% del total	13,8%	78,8%	92,5%
Total		Recuento	14	66	80
		% del total	17,5%	82,5%	100,0%

En la tabla 8 se observa que de los 80 encuestados el 3,8% perciben que la gestión del talento humano se da en un nivel regular cuando la gestión administrativa

es regular, mientras que el 78,8% perciben que la gestión del talento humano es alta cuando la gestión administrativa es alta. Asimismo, se observa que el 92.5% de los encuestados tienen un nivel alto en gestión de talento humano y el 7.5% tiene un nivel regular. En infiere que el personal encuestado cuenta con métodos que le permite medir y evaluar el rendimiento del personal y a la vez la manera de mejorar las deficiencias en el ambiente laboral.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: No existe asociación positiva entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército.

H1: Existe asociación positiva entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército.

Tabla 9

Correlación de hipótesis general

				Gestión de talento humano	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	de	1,000	,309**
		Sig. (bilateral)		.	,005
		N		80	80
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	de	,309**	1,000
		Sig. (bilateral)		,005	.
		N		80	80

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

En la tabla 9 se tiene un p valor de 0.005, el cual es menor al 0.05, en tal sentido se rechaza la H₀ y se acepta la H₁. El coeficiente Rho de Spearman es de 0.309, por lo tanto, la asociación entre las variables de estudio es directa y su grado de correlación es baja. De lo antes descrito se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una asociación positiva baja entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe asociación positiva entre el reclutamiento y selección con la gestión administrativa.

H1: Existe asociación positiva entre el reclutamiento y selección con la gestión administrativa.

Tabla 10

Correlación de hipótesis específica 1

			Reclutamiento y selección	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 10 se tiene un p valor de 0.000, el cual es menor al 0.05, en tal sentido se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . El coeficiente Rho de Spearman es de 0.409, por lo tanto, la asociación entre las variables de estudio es directa y su grado de correlación es moderada. De lo antes descrito se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una asociación positiva moderada entre el reclutamiento y selección y la gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe asociación positiva entre la evaluación y recompensas con la gestión administrativa.

H1: Existe asociación positiva entre la evaluación y recompensas con la gestión administrativa.

Tabla 11

Correlación de hipótesis específica 2

		Evaluación y recompensas al desempeño		
		Gestión administrativa		
Rho de Spearman	Evaluación y recompensas al desempeño	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,351** ,001
		N	80	80
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,351** ,001	1,000 .
		N	80	80

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

En la tabla 11 se tiene un p valor de 0.001, el cual es menor al 0.05, en tal sentido se rechaza la H₀ y se acepta la H₁. El coeficiente Rho de Spearman es de 0.351, por lo tanto, la asociación entre las variables de estudio es directa y su grado de correlación es baja. De lo antes descrito se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una asociación positiva baja entre el Evaluación y recompensas al desempeño y la gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe asociación positiva entre el desarrollo profesional con la gestión administrativa.

H1: Existe asociación positiva entre el desarrollo profesional con la gestión administrativa del personal.

Tabla 12

Correlación de hipótesis específica 3

			Desarrollo profesional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,473**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 12 se tiene un p valor de 0.000, el cual es menor al 0.05, en tal sentido se rechaza H_0 y se acepta la H_1 . El coeficiente Rho de Spearman es de 0.473, por lo tanto, la asociación entre las variables de estudio es directa y su grado de correlación es moderada. De lo antes descrito se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una asociación positiva moderada entre el Desarrollo profesional y la gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: No existe asociación positiva entre el nivel de asociación de la auditoria y retención del talento con la gestión administrativa.

H1: Existe asociación s positiva entre el nivel de asociación de la auditoria y retención del talento con la gestión administrativa.

Tabla 13

Correlación de hipótesis específica 4

		Auditoria y retención del talento	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Auditoria y retención del talento	1,000	,465**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	80	80
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,465**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

En la tabla 13 se tiene un p valor de 0.000, el cual es menor al 0.05, en tal sentido se rechaza la H₀ y se acepta la H₁. El coeficiente Rho de Spearman es de 0.465, por lo tanto, la asociación entre las variables de estudio es directa y su grado de correlación es moderada. De lo antes descrito se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una asociación positiva moderada entre auditoria y retención del talento y la gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército.

V. DISCUSIÓN

En esta parte de la investigación denominada discusión de los resultados se tomaron criterios de objetividad en la contratación de los hallazgos, así como también en las coincidencias y diferencias; estos criterios utilizados permiten realizar una adecuada comparación de los resultados con otras investigaciones.

En los resultados en de la presente investigación se determinó que la gestión del talento humano tiene una asociación positiva directa y baja con la gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército. En la correlación estadística las variables del estudio se encontró un p valor = 0,005, el cual es menor a 0,05, en tal sentido se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis H_1 , se halló un coeficiente Rho de Spearman de (+)0,309, lo cual afirma que existe asociación positiva directa y baja entre las variables de estudio.

En las coincidencias encontradas de otras investigaciones como la de Romaní (2022) se encontró que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa, lo cual queda demostrado en p-valor =0.001 y la correlación de Pearson 0.609, estos resultados son semejantes a los encontrados en la presente investigación, con relación a los aspectos metodológicos la investigación de Romaní se asemejan en uso de un diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional, estas semejanzas descritas podrían deberse a que generalmente para investigaciones donde se busca la correlación son cuantitativas y los métodos que te permiten llegar a resultados óptimos son los mismos. En cuanto a la determinación de la muestra Romaní utilizó un tipo de muestreo censal, teniendo como muestra a 40 personas, en contraste la cantidad de la muestra difiere ya que la muestra utilizada en la presente investigación fue de 80 militares, siendo considerada una muestra más alta, y teniendo en consideración que para investigaciones cuantitativas la tendencia es que a mayor cantidad de muestra en la aplicación de las encuestas mejores serán los resultados, ya que las investigaciones cuantitativas buscan generalizar los resultados por ello se espera un mayor número de encuestados.

Otra diferencia encontrada en la investigación de Romaní fue que para hallar la asociación de variables se utilizó la correlación de Pearson, sin embargo, para la

presente investigación se utilizó el estadístico Rho de Spearman, estadístico utilizado para variables ordinales. En los datos estadísticos el sig. Valor muestra una correlación al igual que la presente investigación, sin embargo, la correlación de presente estudio fue directa y baja entre la Gestión del talento humano y la gestión administrativa en contraste la investigación de Romaní fue directa y alta.

De igual forma se encontró en la investigación de Tello tuvo semejanzas considerables en sus resultados, con la presente investigación, entre las más importante es la existencia de una correlación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa los cuales fueron validados estadísticamente mediante la prueba estadística de Rho de Spearman = 0.27, dando como resultado una asociación moderada y un nivel de significancia de $0,003 < 0.05.$, de los resultados de Tello en punto de la correlación moderada según el Rho de Spearman = 0-27 está sería baja. En tal sentido tomando en cuenta esta corrección en los resultados de Tello la presente investigación fue también directa y baja, la correlación directa es tomada en cuenta para realizar la comparación para la determinación de las semejanzas en los resultados de la investigación.

Otro punto importante en la investigación de Tello fue la muestra utilizada en la presente investigación, el cual fue de 48 militares, sin embargo, la muestra utilizada en este trabajo fue de 80 personas, siendo considerablemente más alta en términos de cantidad, lo que permite contar con mejores datos procesados para una oportuna toma de muestreo.

Entre otras coincidencias en los resultados de la investigación tenemos la investigación de Mendivel et al. (2019) donde encontró que existe una correlación positiva media entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano, con una correlación de Spearman = 0,661, en cuanto al sig. Fue igual a ,000. Como se puede apreciar en los resultados de la investigación realizada en el personal que administran a los oficiales del Ejército, los resultados encontrados se asemejan a los de Mendivel donde la gestión del talento humano tiene una relación positiva directa con la gestión administrativa con un p-valor = $0.005 < 0.05$ y su grado de correlación es baja con Rho de Spearman de 0.309. Como se observa en los resultados presentados si bien es cierto que existe relación entre variables de estudio, sin embargo, las diferencias

encontradas es que la correlación de las variables estudiadas es positiva media, sin embargo, en los hallazgos encontrados difieren ya que la correlación es positiva pero baja. De lo encontrado podemos señalar que las diferencias correlacionales entre variables podrían darse por múltiples factores, como por ejemplo el manejo de los recursos humanos, en donde la selección y reclutamiento de personal son las actividades propias del jefe de la organización, quien evalúa las habilidades técnico-profesionales de su personal. Otra diferencia encontrada en la investigación de Mendivel es la muestra utilizada, el cual fue de 20 trabajadores administrativos, lo cuales se diferencia a la investigación realizado en el personal que administran a los oficiales del Ejército, donde se utilizó 80 encuestados quien son oficiales y técnicos sub oficiales. Las diferencias muestrales en investigaciones cuantitativas afectan considerablemente los resultados ya que ha mejor población muestral la generalización de los resultados encontrados pierden fuerza y debilita los resultados hallados. En tal sentido las investigaciones cuantitativas deberían tener una muestra más representativa a una población estudiada.

En la investigación realizada por Vílchez (2018) los resultados se asemejan a los hallazgos encontrados en la investigación del personal que administran a los oficiales del Ejército. Vílchez encontró que la gestión del talento humano tiene relación positiva-moderada en la gestión administrativa, el cual se determinó con la correlación Rho Spearman = ,422 y un p valor = 0.002 < 0.05; sin embargo, en la presente investigación la relación de la variable gestión del talento humano si tiene relación con la gestión administrativa, pero esta relación en baja. Lo cual refleja cierta diferencia en los resultados estadísticos.

En relación al aspecto metodológico Vílchez empleo una investigación correlacional, el cual se asemeja a los aspectos metodológicos empleados en la presente investigación. Asimismo, en cuanto a la muestra utilizada por Vilches considero a 52 encuestados a diferencia de la muestra considerada para la presente investigación fue de 80. Los aspectos muestrales tienen consideraciones importantes, en tal sentido la muestra a utilizar por las características metodológicas debería contar con la mayor cantidad posible a fin de que los resultados se puedan generalizar

La investigación de Rojas et al. (2020) si bien no busco medir la correlación de variables sin embargo es importante señalar que tuvo coincidencias en el estudio de la variable gestión de talento humano en el aspecto descriptivo, esta investigación aborda la productividad laboral del personal como dimensión importante en la gestión administrativa, de igual forma en el presente estudio una de las dimensiones fue la selección de personal. Estas coincidencias corroboran el dimensionamiento que se realizó para la variable gestión del talento humano. Asimismo, otra coincidencia de la investigación de Rojas es el aspecto metodológico ya que se consideró el enfoque cuantitativo el cual tuvo como finalidad correlacionar las variables.

Otro punto importante donde también hubo coincidencia es el número de personas, el cual fue de 78 trabajadores de la empresa, de forma similar se determinó a 80 militares como parte de la investigación en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército. Y finalmente tenemos los resultados de la investigación de Rojas donde se determinó que el 87.5% tiene una alta capacidad, conocimiento y habilidades que mejora la productividad en la gestión administrativa, en contraste los resultados presentados en la presente investigación dieron como resultado una elevada gestión del talento humano.

En tal sentido se evidencio en los resultados de la presente investigación que la gestión del talento humano entendido como un conjunto de procedimientos que se utilizan para gestionar el talento humano, en este sentido los niveles de reclutamiento y selección, organización, evaluación y recompensa, desarrollo profesional y personal, auditoria y retención del talento son características que han mostrado un elevado nivel al igual que los resultados presentados por Rojas

En cuanto a la investigación de Castro et al, (2021) básicamente se enfoca en una revisión literaria donde se encontró que de los 40 artículos consultados 10 de ellos no fueron considerados importantes para el desarrollo de su investigación, en la parte descriptiva de su investigación se encontró que existe un elevado nivel de talento humano y estrategias de gestión administrativa lo cual se vieron reflejadas en ventajas competitivas, estos resultados se asemejan a los resultados de la presente investigación en donde se determinó una elevada selección de personal que administran a los oficiales del Ejército, donde se cumplieron los procesos establecidos

como la capacitación del personal, posibilidad de ascenso y oportunidad para el desarrollo personal. Entre las semejanzas encontradas en la investigación de Castro se encontró que para los aspectos de marco teórico se consideró bibliografía importante siendo el 70% idioma español y el 30 % idioma inglés. Estas semejanzas encontradas nos permiten inferir la importancia que tiene tomar en consideración para las investigaciones bibliografía de artículos científicos en idioma inglés.

Entre las coincidencias más importantes encontradas en la investigación de Masaquiza et al. (2020) tenemos resultados óptimos en la gestión administrativa y su ejecución presupuestaria donde se pone de manifiesto la dirección en la gestión administrativa el cual ha contribuido con éxito a la empresa y/o organización permitiendo un desarrollo sistematizado en los procesos laborales de forma ordenada con características propias al entorno presentado. Estos resultados se asemejan a los hallazgos encontrados en la presente investigación donde se pone de manifiesto que existe de una elevada gestión administrativa el cual repercute en el desarrollo de la organización teniendo un alto profesionalismo para garantizar logros importantes del personal que administran a los oficiales del Ejército.

En los resultados de Masaquiza se evidencio que la gestión administrativa tuvo una influencia alta en la ejecución presupuestaria, estos resultados se asemejan a los hallazgos encontrados en la presente investigación específicamente en la gestión del talento humano tiene una relación positiva directa con la gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército. En tal sentido los resultados encontrados ratifican lo resultados de Masaquiza donde la gestión administrativa tiene una relación directa con la ejecución y el desempeño de personal que labora en la empresa.

En la investigación de Falconi et al. (2019) los resultados se diferencian con los hallazgos encontrados en la presente investigación, donde los procesos de optimización del personal no fueron adecuados, así como también los tiempos en el flujo de tiempos existió demoras considerables, sin embargo, en los resultados realizados en el personal que administran a los oficiales del Ejército, se encontró que para obtener mejor resultados en la gestión administrativa se tomó en cuenta la

dimensión capacitación del personal, lo que le permite tener trabajadores con habilidades, conocimientos y destrezas.

Los resultados encontrados en Falconi evidenciaron que la administración es débil lo cual limita las actividades laborales. Sin embargo, estos resultados no se pueden generalizar ya que los contextos son diferentes en toda investigación.

Y finalmente tenemos la investigación de Solís & Ventura (2016) de los objetivos planteados por Solís y Ventura se asemejan al propósito planteado en la presente investigación, en la parte metodológica de igual manera se asemejan el diseño, nivel y tipo de investigación, sin embargo en la muestra utilizada por Solís y Ventura es solo de 39 encuestados lo que debilita los resultados de su investigación, la muestra utilizada al personal que administran a los oficiales del Ejército fue de 80 encuestados entre ellos oficiales y técnicos suboficiales del ejército. En cuanto a las técnica e instrumentos tanto la investigación de Solís y ventura como la presente investigación se utilizaron la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se concluye que la gestión del talento humano tiene una asociación positiva directa ($\text{sig}=0.005$) con la gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército, con un grado de correlación baja (Rho de Spearman = 0.309).

Segunda. Se concluye que el reclutamiento y selección tiene una asociación positiva directa ($\text{sig}=0.000$) con la gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército, con un grado de correlación moderada (Rho de Spearman = 0.409).

Tercera. Se concluye que la evaluación y recompensas tiene una asociación positiva directa ($\text{sig}=0.001$) con la gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército, con un grado de correlación baja (Rho de Spearman = 0.351).

Cuarta. Se concluye que el desarrollo profesional tiene una r asociación positiva directa ($\text{sig}=0.000$) con la gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército, con un grado de correlación moderada (Rho de Spearman = 0.473).

Quinta. Se concluye que la Auditoria y retención del talento tiene una asociación positiva directa ($\text{sig}=0.000$) con la gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército, con un grado de correlación moderada (Rho de Spearman = 0.465).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda a la Sección Planeamiento mantener un constante fortalecimiento de la gestión del talento humano mediante la organización, selección del personal y el desarrollo profesional a fin de mantener una elevada gestión administrativa del personal que administran a los oficiales del Ejército.
- Segunda.** Se recomienda que la Sección Planeamiento conserve y optimice firmemente el reclutamiento y selección del personal que administran a los oficiales del Ejército, de esta forma contribuir en la gestión administrativa.
- Tercera.** Se recomienda que la Sección Administrativa, mantenga una constante evaluación y recompensas al desempeño del personal que administran a los oficiales del Ejército para que esto repercuta en la gestión administrativa de la organización.
- Cuarta.** Se recomienda que la dirección de la SJA0 mantenga un clima laboral del personal militar y generar un compromiso con la institución donde labora. De tal manera que se genere vínculos positivos a través de la comunicación entre los jefes y trabajadores, estos aspectos positivos en la gestión del talento humano generan un desarrollo profesional en beneficio de la institución.
- Quinta.** Se recomienda a la Sección Planeamiento mantenga una adecuada auditoría y retención del talento humano para mejorar aspectos de especialización y el fortalecimiento de capacidades en beneficio del personal que administran a los oficiales del Ejército.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. E. (2019). Human Talent Training and the Organizational Strategy in Companies of Colombia. *Advocatus*, 5(1). <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aguero, J. O. (2007). Teoría de la administración: un campo fragmentado y multifacético. *Visión de Futuro*, 7(1). <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=357935466001>
- Almora , P. M. (2019). *Gestión del talento humano y gestión administrativa del seguro social de salud, lima 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Telesup]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1206>
- Apolo, K. L., & Álvarez, J. E. (2020). Strategic management of human talent for job skills at the General Machala Hospital. *Cienciamatria*, 7(12). <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.419>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). Management of Human Resources. *Universidad y Sociedad*, 11(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000400163&script=sci_arttext
- Barriga, M. S., & Cortez, C. V. (2021). Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada de Lima. *Tecno humanismo*, 1(9). <https://doi.org/https://doi.org/10.53673/th.v1i9.57>
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *La serena*, 31(2). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>

- Bendezú, K. (2020). Management of human talent and the job satisfaction of workers from a private educational institution. *Investigación Valdizana*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Briones, P. A., Molina, S. G., & Avilés, M. A. (2020). Evaluation model of information systems applied to the quality of university administrative management. *Prosciences*, 4(35).
https://sga.unemi.edu.ec/media/evidenciasiv/2021/01/12/articulo_20211121226.pdf
- Bustamante, M., Bustamante, C. A., Caamano, V., & Cabezas, F. (2019). Analysis of the management of administrative processes in the department of human talent. *San Gregorio*(31). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v0i31>
- Calle, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Carreño, D. V., Molina, C. A., Granda, M. I., & Mero, V. F. (2019). Human talent management in rural entrepreneurship cooperatives. *Cienciamatria*, 6(10).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.234>
- Castañeda, M. Y. (2020). *Gestión del talento humano para la satisfacción laboral del Personal Administrativo del Policlínico Agustín Gavidia Salcedo ESSALUD Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61113>
- Castro, D. M., Zapata, R., Díaz, M., & Reyes, R. E. (2021). La Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano. Un artículo de revisión de literatura. *Iberoamericana de la educación*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31876/ie.vi.114>
- Castro, K. V., Luna, K. A., & Erazo, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos*, 22(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.36390/telos221.13>

- Castro, S. R., Yandún, E. D., Freire, L. F., & Albán, M. G. (2021). Management of human resources: Diagnosis and symptoms of musculoskeletal disorders evidenced through the Nordic Kuorinka Questionnaire. *Innova*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1583>
- Cedeño, F., & Pérez, C. J. (2021). Administrative management model to propose cocoa industrialization processes. *Ciencia y Tecnología*, 21(30), 57-68. <https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/442/539>
- Chanamé, C. (2017). Cuatro deficiencias de la Gestión Pública en Perú que se deben resolver. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver>
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. D. (2020). Human talent management strategy to improve job performance in a bank. *La referencia*. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_d466f56f9424bccff7de236a61fc676e
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Díaz, G. A., & Quintana, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Agrupación Joven Iberoamericana de contabilidad y Administración de empresas*, 22(1), 29-48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628>
- Espinoza, K. B., & Montalvo, J. C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [Tesis de maestría, Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- Falconi, J. F., Luna, K. A., Sarmiento, W. H., & Andrade, C. F. (2019). Administrative management: Study from the administration of the processes in a motorcycle

and assembly company. *Visionario digital*, 3(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>

Figueroa, D. Y., Pelegrín , N., & López, L. E. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(1).
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248>

Gaspar, M. F. (2023). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*, 6(8), 318-329.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>

Hanco , B., & Vilca , L. (2020). Human resource management processes and interpersonal relations in the Yunguyo local education management unit. 2(2), 38–49. <http://51.222.120.103/index.php/EDUCACION/article/view/39>

Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* (M.-H. I. editores, Ed.)

Iglesias, M. A., Rosero, K., & Castañeda, J. O. (2020). La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos en Barranquilla-Colombia. *Espacios*, 39(6), 3.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p03.pdf>

Jara, A. M., Asmat , N., Medina , J. J., & Medina , J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Venezolana de Gerencia*, 23(83).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

León , J. D. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>

- Masaquiza, T., Palacios, A. M., & Moreno, K. A. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación - Zona 3. *Uisrael*, 7(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.305>
- Mendieta, M. P., Erazo, J. C., & Narváez, C. I. (2020). Management by competences: key tool for the labor performance of the human. *koinonia*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Mendivel, R. K., Lavado, C. S., & Angélica, S. (2019). Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad peruana Los Andes, Subsidiary Chanchamayo. *Conrado*, 16(72). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000100262&script=sci_arttext
- Mendoza, V. M., Moreira, J. S., & Mera, C. L. (2022). Influence Of Administrative Management On The Organizational Development Of Higher Education Institutions. *Publicando*, 9(34), 31-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2301>
- Ocola, J. J. (2021). *Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Productividad del Personal Administrativo de un Hospital de Puerto Maldonado, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74685>
- Palacios, I. A. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de quevedo*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6380>
- Pinto, M. K. (2020). *Diseño de un modelo de selección de talento humano basado en un enfoque de competencias profesionales para mejorar la gestión administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda en el 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22275>

- Placencia , K. N. (2019). *Gestión del Talento Humano e Influencia en el Desarrollo Organizacional del Personal Administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37009>
- Ramirez , L. D. (2019). *Gestión administrativa y la gestión estratégica del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Río Negro – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencia e Informática]. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/201>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información Tecnológica*, 30(6). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rojas, J. C., Cespedes, R. W., & Bambaren, L. A. (2020). Management of human talent and its impact on the labor productivity of operating staff in the company fisim sac huánuco - 2015. *Balance's*, 8(11). <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Romani, Y. (2022). *Gestión administrativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97393>
- Sepúlveda, I., & Alda, S. (2008). La administración de la defensa en América Latina. https://iugm.es/wp-content/uploads/2016/07/ADEFAL_tomo_III.pdf
- Solis, A., & Ventura, L. (2016). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1634>
- Sotelo , F. M. (2019). *Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte 2018*. [Tesis de

- maestria, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40823>
- Tello , E. A. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército*. [Tesis de maestria, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56031>
- Torres, O. X., Vallejos , A. F., & Burbano, J. P. (2019). Buenas prácticas de gestión administrativa en empresas de servicios en la ciudad de Ibarra. *Dilemas contemporáneos*, 1(99).
<https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1043>
- Ulloa, J. A. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Babahoyo].
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7002>
- Vasquez, G. O., Parrales, D. H., & Morales, V. E. (2021). Administrative Process: Determining Factor In The Organizational Development Of Msmes. *Publicando*, 8(31), 258-278. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8050362>
- Vélez , K. M., Loor , G. I., & Esquivel , R. (2021). Performance and management by competences of the human talent at the Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio Foundation. *Uniandes Episteme*, 8(3), 350-363.
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1969/1747>
- Vilchez , D. F. (2018). *Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018*. [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29513>

Yupanqui , R. (2022). Human talent management as a strategy for optimal job performance: a systematic review study. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61 - 76. <https://doi.org/https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

Anexos

Anexo 1 Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Escalas	niveles/intervalos
Gestión del talento humano	Chiavenato (2007) teoriza que gestión del talento humano como el conjunto de políticas y procedimientos que se utilizan para gestionar el talento humano para lo cual es necesario tener en cuenta ciertos procesos de administración tales como el reclutamiento y selección, organización, evaluación y recompensa, desarrollo profesional y personal, auditoria y retención del talento	La gestión del talento humano se medirá mediante un cuestionario de 28 preguntas el cual pasará por juicio de expertos	Reclutamiento y selección	Evaluación al personal incorporado	1, 2 Y 3	Escala: Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bueno <103 - 140> Regular <66 - 102> Malo < 28 - 65>
				Tratamiento sistematizado de los procesos	4,5 y 6		
				Proceso para la integración de personas	7 y 8		
			Evaluación y al recompensas desempeño	Diseño de actividades por realizar	9,10 y 11		
				Orientación y acompañamiento	12 y 13		
				Evaluación del diseño organizacional de funciones	14, 15 y 16		
				Procesos de recompensas	17 y 18		
			Desarrollo profesional	Capacitación	19 y 20		

				Posibilidades de ascenso	21 y 22		
			Auditoria y del retención del Talento	Procesos de control de actividades	23 y 24		
				Condiciones laborales y psicológicas	25 y 26		
				Clima laboral	27 y 28		
Gestión administrativa	Chiavenato (2007), Conjunto de procedimientos abocados a planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos tanto humanos y logísticos, permite optimizar los recursos manifiesta que los procedimientos antes mencionados contribuyen en la toma de decisiones.	La gestión administrativa se medirá mediante un cuestionario de 21 preguntas el cual pasará por juicio de expertos	Planeamiento	Misión	1 y 2	Escala: Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3 =A veces 4= Casi siempre 5=Siempre	Bueno <78 - 105> Regular <50 - 77> Malo <21 - 49>
				Visión	3 y 4		
			Organización	Jerarquización	5 y 6		
				Coordinar tareas	7 y 8		
			Dirección	Comunicación	9, 10 y 11		
				Liderazgo	12, 13 y 14		
			Control	Corregir	15-16		
				Prevenir	17 y 18		
				Mejorar	19, 20 y 21		

Anexo 2 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TITULO: Gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023?	Determinar la relación de la gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023.	Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023	Reclutamiento y selección	Evaluación al personal incorporado	1, 2 Y 3	Escala: Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3 =Algunas veces 4= Casi siempre 5=Siempre	Bueno <67 - 90> Regular <43 - 66> Malo <18 - 42>
				Tratamiento sistematizado de los procesos	4,5 y 6		
				Proceso para la integración de personas	7 y 8		
			Evaluación y al recompensas desempeño	Diseño de actividades por realizar	9, 10 y 11		
				Orientación y acompañamiento	12 y 13		
				Evaluación del diseño organizacional de funciones	14, 15 y 16		
			Desarrollo profesional	Procesos de recompensas	17 y 18		
				Capacitación	19 y 20		
			Auditoria y retención del Talento	Posibilidades de ascenso	21 y 22		
				Procesos de control de actividades	23 y 24		
				Condiciones laborales y psicológicas	25 y 26		
				Clima laboral	27 y 28		

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: Gestión administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cuál es el nivel de asociación relación del reclutamiento y selección con la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023?	Determinar el nivel de asociación relación del reclutamiento y selección con la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército - 2023	Existe asociación positiva entre el reclutamiento y selección con la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023	Planeamiento	Misión	1 Y 2		
				Visión	3 y 4		
¿Cuál es el nivel de asociación de la evaluación y recompensas con la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023?,	Determinar el nivel de asociación de la evaluación y recompensas con la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército - 2023	Existe asociación positiva entre la evaluación y recompensas con la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023	Dirección	Jerarquización	5 y 6	Escala: Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3 =A veces 4= Casi siempre 5=Siempre	Bueno <81-110> Regular <52-80> Malo < 22-51>
				Coordinar tareas	7 y 8		
¿Cuál es el nivel de asociación del desarrollo profesional con la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023?	Determinar el nivel de asociación del desarrollo profesional con la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023	Existe asociación positiva entre el desarrollo profesional con la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023	Control	Comunicación	9,10 Y 11		
				Liderazgo	12, 13 Y 14		

¿Cuál es el nivel de asociación de la Auditoría y retención del talento con la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023?	Determinar el nivel de asociación de la Auditoría y retención del talento con la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército - 2023	Existe asociación positiva entre la auditoría y retención del talento con la gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023	Habilidad y destreza	Corregir	15 y 16		
				Prevenir	17 Y 18		
				Mejorar	19, 20 Y 21		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística				
Tipo: Básica	Población: 120 personas entre Oficiales, Técnicos y Suboficiales que laboran en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército	Variable 1	Descriptiva: Se describe las tablas y figuras según la distribución de frecuencias.				
Nivel: Correlacional		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario					
Diseño: No experimental - transversal	Tipo de la muestra: No probabilístico	Variable 2	Inferencial: Se realiza una interpretación de las pruebas de hipótesis el cual permite llegar a conclusiones estadísticas				
Método: Deductivo	Tamaño de la muestra: 80	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario					

Anexo 3 cuestionarios de las variables de estudio

Cuestionario para medir la Gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército – 2023

Sr.(a) la presente encuesta tiene la finalidad de recoger información sobre la gestión del talento humano para lo cual se le pide de forma voluntaria pueda responder a las preguntas que a continuación se detalla. Recuerde que la encuesta es totalmente anónima y confidencial por lo que se le exhorta a responder con total objetividad todas las preguntas ya que los resultados de la presente investigación contribuirán en el conocimiento de la comunidad científica

Indicaciones: Marque con (x) en el recuadro de la respuesta que considere más pertinente. Muchas gracias por su colaboración.

I. Datos generales

Edad.....

Sexo 1. Varón 2. Mujer

Grado militar 1. Oficial 2. TCO y/o SSOO

Escala: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre.

Variable: Gestión de talento humano						
N°	Reclutamiento y selección					
		1	2	3	4	5
1	El personal seleccionado cumple con el perfil requerido en administración de personal de Oficiales del Ejército					
2	La evaluación al personal incorporado se realiza según los estándares necesarios para la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.					
3	La sub jefatura de administración de oficiales evalúa al personal seleccionado según los procesos que realiza.					
4	El tratamiento sistematizado de los procesos de administración de personal cumple con los objetivos planteados					
5	El tratamiento sistematizado de los procesos de administración de personal de oficiales se ajusta con el marco normativo					
6	El tratamiento sistematizado de los procesos son los más acordes para la administración de personal de oficiales del ejército					

7	El proceso para la integración de personas se realiza de manera eficiente y eficaz					
8	El proceso para la integración de personas cumple con los requisitos mínimos establecidos en la administración de personal de oficiales del ejército					
	Evaluación y recompensas al desempeño	1	2	3	4	5
9	El diseño de actividades por realizar es establecido por la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.					
10	Se da cumplimiento al diseño de actividades programadas durante los periodos establecidos.					
11	El diseño de actividades administrativas se ajusta a los perfiles profesionales de los administradores					
12	Existe orientación y acompañamiento en los procesos de administración de personal de oficiales del ejército					
13	La orientación y acompañamiento en las tareas administrativas son las más adecuadas					
14	Se realiza regularmente la evaluación del diseño organizacional de funciones en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.					
15	La evaluación del diseño organizacional de funciones contribuye a mejorar la administración del personal					
16	La evaluación del cumplimiento de funciones se realiza de manera continua en los administradores de personal					
17	Se reconoce el esfuerzo del administrador de personal de oficiales del ejército					
18	Se dan con frecuencia recompensas e incentivos por productividad laboral en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.					
	Desarrollo profesional	1	2	3	4	5
19	Se desarrollan programas de capacitación al personal de administradores en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.					
20	Los programas de capacitación impulsan el desarrollo profesional y personal en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.					
21	Existe posibilidades de obtener reconocimientos y felicitaciones, para ascender en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército					
22	Los reconocimientos obtenidos en la sub jefatura están acorde con las actividades realizadas					
	Auditoria y retención del talento	1	2	3	4	5

23	Los procesos de control de actividades contribuyen a identificar las deficiencias en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.					
24	Las actividades de control se realizan para mejorar los procesos en la administración					
25	Las condiciones laborales y psicológicas son adecuadas en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.					
26	Existe predisposición de mejora en las condiciones laborales y psicológicas en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.					
27	Existe un buen clima laboral en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.					
28	Considera importante el clima laboral dentro de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.					

Variable: Gestión administrativa							
	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre		
N°	Planeamiento		1	2	3	4	5
1	Considera que la misión de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército está claramente definida.						
2	Se da cumplimiento al cronograma de procesos de administración de personal acorde a la misión de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.						
3	Considera que los procesos de administración de personal que se vienen realizando están enmarcados en alcanzar los resultados esperados						
4	Se realizan actividades que están acordes con la visión de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.						
	Organización		1	2	3	4	5
5	La distribución de responsabilidades según el grado militar garantiza el cumplimiento de los procesos administrativos de personal de oficiales del ejército.						

6	Existe una buena distribución de recursos humanos y logísticos orientados a cumplir los objetivos planteados por la sub jefatura de administración de personal del ejército.					
7	Existe coordinación en los procesos de cambio de colocación, ascensos y pase a retiro en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército					
8	Considera Ud., que la designación de tareas está acorde con los procesos de administración del personal					
	Dirección	1	2	3	4	5
9	Ante dudas sobre situaciones atípicas en la administración del personal oficiales del ejército se cuenta con la ayuda de personal capacitado					
10	Durante las actividades laborales generalmente la comunicación es un elemento importante que permite reducir las disonancias entre el personal que labora y los jefes					
11	Existe buena capacidad de escucha ante situaciones adversas por parte de los jefes de la sub jefatura de administración de personal del ejército					
12	Existe una correcta conducción y motivación en la ejecución de los procesos administrativos en la administración de personal de oficiales del ejército					
13	Considera que existe trabajo en equipo al interior de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.					
14	Siente confianza por la comunicación establecida al interior del departamento de administración de la carrera del oficial (DACO)					
	Control	1	2	3	4	5
15	Considera que existe un control constante al interior del departamento de administración de la carrera del oficial, en el cual los puntos neurálgicos son corregidos y/o mejorados					
16	Considera que existe un aprovechamiento de las oportunidades internas y se corrige las debilidades internas					
17	Considera que los reclamos solicitados de los administrados son atendidos de forma adecuada en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.					
18	Considera que las situaciones inseguras del entorno son atendidas mediante instrucción o la implementación de acciones preventivas					

19	En el departamento de administración de la carrera del oficial, existen iniciativas que promuevan la mejora de los procesos administrativos para mejorar eficaz y eficientemente su trabajo					
20	Ante cualquier adversidad (material logístico informático, ancho banda) existe una mejora continua en la administración de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército					
21	Considera que al interior del departamento de administración de la carrera del oficial se mejoran las condiciones laborales con la finalidad de obtener mayor productividad.					

Anexo 4 Evaluación de juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez ante todo gracias por revisar y evaluar los instrumentos que a continuación se detalla “GESTION DEL TALENTO HUMANO Y GESTION ADMINISTRATIVA”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Alejandro Menacho Rivera
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación. Derecho, gestión pública. Docencia universitaria.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario “Gestión del talento humano y Gestión administrativa”
Autor:	Hans Robertson Rujel Carrasco
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.
Administración:	Presencial

Tiempo de aplicación:	Una semana
Ámbito de aplicación:	Individual
Significación:	La variable gestión del talento humano, está conformada por 4 dimensiones, las cuales cuentan con 28 ítems) y la variable gestión administrativa es conformada por 4 dimensiones, las cuales cuentan con 21 ítems las cuales serán medidas por sus respectivos cuestionarios. Los instrumentos tienen como objetivo medir el nivel de las variables de estudio para luego realizar la correlación con las pruebas estadísticas correspondientes

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Reclutamiento y selección	Para trabajar lo mejor posible aprovechando sus talentos y competencias, las empresas eligen a los mejores talentos para que formen parte de su plana de trabajadores y los colocan en los puestos adecuados según sus competencias (Vallejo, 2016).
	Evaluación y recompensas al desempeño	Consiste en evaluar continuamente los logros en los diferentes niveles de trabajo según jerarquías y actividades laborales, con la evaluación al personal se determina el nivel de rendimiento del trabajador (Vallejo, 2016).
	Desarrollo profesional	El desarrollo y la instrucción buscan el desarrollo de las personas mediante la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas (Vallejo, 2016).
	Auditoría y retención del Talento	La auditoría y la retención del talento es absolutamente esencial en un grupo humano, porque permite la especialización y el fortalecimiento de capacidades en beneficio propio y de la organización (Mendivel et al., 2019).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión administrativa	Planeamiento	Dimensión implica la creación de escenarios futuros plausibles y la realización de la gestión teniendo en cuenta las tácticas orientadas a los resultados y tratando siempre de reducir los riesgos (Louffat, 2015).
	Dirección	Alude a la necesidad de conducir y dirigir adecuadamente cada paso del proceso de gestión de procesos mientras se actúa bajo la dirección de un líder (Louffat, 2015).
	Control	El control en la gestión administrativa se da de forma constante para garantizar el cumplimiento de las metas establecidas, para lo cual se dan procesos en los niveles correspondientes donde se emitirán juicios de valor de forma oportuna (Louffat, 2015).
	Habilidad y destreza	Las habilidades y destrezas por parte de los integrantes de una organización contribuyen al mejoramiento de la productividad permitiendo garantizar los objetivos planteados por la organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la prueba, matriz de consistencia y el cuestionario elaborado por Hans Robertson Rujel Carrasco en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Primera Variable: Gestión del talento humano

Objetivos de la variable: Medir el nivel de gestión del talento humano.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	El Personal seleccionado cumple con el perfil requerido en administración de personal de Oficiales del Ejército	4	3	3	
	La evaluación al personal incorporado se realiza según los estándares necesarios para la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	4	
	La sub jefatura de administración de oficiales evalúa al	4	3	4	

Reclutamiento y selección	personal seleccionado según los procesos que realiza.				
	El tratamiento sistematizado de los procesos de administración de personal cumple con los objetivos planteados	2	4	4	
	El tratamiento sistematizado de los procesos de administración de personal de oficiales se ajusta con el marco normativo	3	3	4	
	El tratamiento sistematizado de los procesos son los más acordes para la administración de personal de oficiales del ejército	3	4	3	
	El proceso para la integración de personas se realiza de manera eficiente y eficaz	3	4	4	
	El proceso para la integración de personas cumple con los requisitos mínimos establecidos en la administración de personal de oficiales del ejército	4	3	4	
	El diseño de actividades por realizar es establecido por la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	3	3	
	Se da cumplimiento al diseño de actividades programadas durante los periodos establecidos.	3	3	4	
	El diseño de actividades administrativas se ajusta a los perfiles	3	4	3	

	profesionales de los administradores				
	Existe orientación y acompañamiento en los procesos de administración de personal de oficiales del ejército	4	3	4	
	La orientación y acompañamiento en las tareas administrativas son las más adecuadas	3	3	3	
	Se realiza regularmente la evaluación del diseño organizacional de funciones en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	3	3	
	La evaluación del diseño organizacional de funciones contribuye a mejorar la administración del personal	3	3	4	
Evaluación y recompensas al desempeño	La evaluación del cumplimiento de funciones se realiza de manera continua en los administradores de personal	3	4	3	
	Se reconoce el esfuerzo del administrador de personal de oficiales del ejército	4	3	4	
Desarrollo profesional	Se dan con frecuencia recompensas e incentivos por productividad laboral en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	3	4	
	Se desarrollan programas de capacitación al personal de administradores en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	3	4	

Auditoria y retención del Talento	Los programas de capacitación impulsan el desarrollo profesional y personal en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	3	3	
	Existe posibilidades de obtener reconocimientos y felicitaciones, para ascender en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército	3	3	3	
	Los reconocimientos obtenidos en la sub jefatura están acorde con las actividades realizadas	2	4	4	
	Los procesos de control de actividades contribuyen a identificar las deficiencias en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	3	4	
	Las actividades de control se realizan para mejorar los procesos en la administración	3	3	4	
	Las condiciones laborales y psicológicas son adecuadas en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	4	4	
	Existe predisposición de mejora en las condiciones laborales y psicológicas en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	3	4	
	Existe un buen clima laboral en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	4	4	

	Considera importante el clima laboral dentro de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	3	3	
Sub total		89	94	102	
PROMEDIO TOTAL					3.3

Segunda variable: Gestión administrativa

Objetivos de la variable: Medir el nivel de la gestión administrativa

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento	Considera que la misión de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército está claramente definida.	3	3	3	
	Se da cumplimiento al cronograma de procesos de administración de personal acorde a la misión de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	4	3	
	Considera que los procesos de administración de personal que se vienen realizando están enmarcados en alcanzar los resultados esperados	3	3	4	
	Se realizan actividades que están acordes con la visión de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	3	3	
	La distribución de responsabilidades según el grado militar garantiza	3	4	4	

	el cumplimiento de los procesos administrativos de personal de oficiales del ejército.				
Organización	Existe una buena distribución de recursos humanos y logísticos orientados a cumplir los objetivos planteados por la sub jefatura de administración de personal del ejército.	3	3	3	
	Existe coordinación en los procesos de cambio de colocación, ascensos y pase a retiro en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército	3	4	3	
Dirección	Considera Ud., que la designación de tareas está acorde con los procesos de administración del personal	3	4	3	
	Ante dudas sobre situaciones atípicas en la administración del personal oficiales del ejército se cuenta con la ayuda de personal capacitado	3	4	4	
	Durante las actividades laborales generalmente la comunicación es un elemento importante que permite reducir las disonancias entre el personal que labora y los jefes	3	4	3	
	Existe buena capacidad de escucha ante situaciones adversas por parte de los jefes de la sub jefatura de administración de personal del ejército	4	3	4	

En el departamento de administración de la carrera del oficial, existen iniciativas que promuevan la mejora de los procesos administrativos para mejorar eficaz y eficientemente su trabajo	3	3	3	
Ante cualquier adversidad (material logístico informático, ancho banda) existe una mejora continua en la administración de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército	4	3	4	
Considera que al interior del departamento de administración de la carrera del oficial se mejoran las condiciones laborales con la finalidad de obtener mayor productividad.	3	3	4	
Sub total	70	73	74	
PROMEDIO TOTAL	3.4			

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE

SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Menacho Rivera Alejandro Sabino

DNI: 32403439

Especialidad del validador: Metodólogo



13 de junio del 2023

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez ante todo gracias por revisar y evaluar los instrumentos que a continuación se detalla “GESTION DEL TALENTO HUMANO Y GESTION ADMINISTRATIVA”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Wuillans Jhasmani Urquizo Morante
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración MBA,
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario “Gestión del talento humano y Gestión administrativa”
Autor:	Hans Robertson Rujel Carrasco
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	Una semana
Ámbito de aplicación:	Individual
Significación:	La variable gestión del talento humano, está conformada por 4 dimensiones, las cuales cuentan con 28 ítems) y la variable gestión administrativa es conformada por 4 dimensiones, las cuales cuentan con 21 ítems las cuales serán medidas por sus respectivos cuestionarios. Los instrumentos tienen como objetivo medir

	el nivel de las variables de estudio para luego realizar la correlación con las pruebas estadísticas correspondientes
--	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Reclutamiento y selección	Para trabajar lo mejor posible aprovechando sus talentos y competencias, las empresas eligen a los mejores talentos para que formen parte de su plana de trabajadores y los colocan en los puestos adecuados según sus competencias (Vallejo, 2016).
	Evaluación y recompensas al desempeño	Consiste en evaluar continuamente los logros en los diferentes niveles de trabajo según jerarquías y actividades laborales, con la evaluación al personal se determina el nivel de rendimiento del trabajador (Vallejo, 2016).
	Desarrollo profesional	El desarrollo y la instrucción buscan el desarrollo de las personas mediante la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas (Vallejo, 2016).
	Auditoría y retención del Talento	La auditoría y la retención del talento es absolutamente esencial en un grupo humano, porque permite la especialización y el fortalecimiento de capacidades en beneficio propio y de la organización (Mendivel et al., 2019).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión administrativa	Planeamiento	Dimensión implica la creación de escenarios futuros plausibles y la realización de la gestión teniendo en cuenta las tácticas orientadas a los resultados y tratando siempre de reducir los riesgos (Louffat, 2015).
	Dirección	Alude a la necesidad de conducir y dirigir adecuadamente cada paso del proceso de gestión de procesos mientras se actúa bajo la dirección de un líder (Louffat, 2015).
	Control	El control en la gestión administrativa se da de forma constante para garantizar el cumplimiento de las metas establecidas, para lo cual se dan procesos en los niveles

	Habilidad y destreza	<p>correspondientes donde se emitirán juicios de valor de forma oportuna (Louffat, 2015).</p> <p>Las habilidades y destrezas por parte de los integrantes de una organización contribuyen al mejoramiento de la productividad permitiendo garantizar los objetivos planteados por la organización.</p>
--	----------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la prueba, matriz de consistencia y el cuestionario elaborado por Hans Robertson Rujel Carrasco en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Variable: gestión del talento humano

Objetivos de la variable: Medir el nivel de gestión del talento humano

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento y selección	El Personal seleccionado cumple con el perfil requerido en administración de personal de Oficiales del Ejército	3	4	4	
	La evaluación al personal incorporado se realiza según los estándares necesarios para la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	3	3	
	La sub jefatura de administración de oficiales evalúa al personal seleccionado según los procesos que realiza.	3	3	4	
	El tratamiento sistematizado de los procesos de administración de personal cumple con los objetivos planteados	2	4	4	
	El tratamiento sistematizado de los procesos de administración de personal de oficiales se ajusta con el marco normativo	3	3	4	
	El tratamiento sistematizado de los procesos son los más				

Evaluación y recompensas al desempeño	acordes para la administración de personal de oficiales del ejército	4	4	3	
	El proceso para la integración de personas se realiza de manera eficiente y eficaz	3	4	4	
	El proceso para la integración de personas cumple con los requisitos mínimos establecidos en la administración de personal de oficiales del ejército	3	3	4	
	El diseño de actividades por realizar es establecido por la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	4	
	Se da cumplimiento al diseño de actividades programadas durante los periodos establecidos.	3	3	4	
	El diseño de actividades administrativas se ajusta a los perfiles profesionales de los administradores	3	4	3	
	Existe orientación y acompañamiento en los procesos de administración de personal de oficiales del ejército	4	3	4	
	La orientación y acompañamiento en las tareas administrativas son las más adecuadas	3	3	3	
	Se realiza regularmente la				
Desarrollo profesional					

Auditoria y retención del Talento	evaluación del diseño organizacional de funciones en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	4	
	La evaluación del diseño organizacional de funciones contribuye a mejorar la administración del personal	3	3	4	
	La evaluación del cumplimiento de funciones se realiza de manera continua en los administradores de personal	4	4	3	
	Se reconoce el esfuerzo del administrador de personal de oficiales del ejército	4	3	4	
	Se dan con frecuencia recompensas e incentivos por productividad laboral en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	3	4	
	Se desarrollan programas de capacitación al personal de administradores en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	3	3	
	Los programas de capacitación impulsan el desarrollo profesional y personal en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	3	4	

Existe posibilidades de obtener reconocimientos y felicitaciones, para ascender en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército	3	3	3	
Los reconocimientos obtenidos en la sub jefatura están acorde con las actividades realizadas	2	4	4	
Los procesos de control de actividades contribuyen a identificar las deficiencias en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	4	
Las actividades de control se realizan para mejorar los procesos en la administración	3	4	4	
Las condiciones laborales y psicológicas son adecuadas en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	4	
Existe predisposición de mejora en las condiciones laborales y psicológicas en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	4	4	
Existe un buen clima laboral en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	4	4	
Considera importante el clima laboral dentro de la Sub Jefatura de				

	Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	4	
Sub total		94	99	105	
PROMEDIO TOTAL		3.5			

Segunda variable: Gestión administrativa

Objetivos de la variable: Medir el nivel de la gestión administrativa

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento	Considera que la misión de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército está claramente definida.	3	4	4	
	Se da cumplimiento al cronograma de procesos de administración de personal acorde a la misión de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	3	
	Considera que los procesos de administración de personal que se vienen realizando están enmarcados en alcanzar los resultados esperados	3	3	4	
	Se realizan actividades que están acordes con la visión de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	3	3	
	La distribución de responsabilidades según el grado militar garantiza el cumplimiento de los procesos administrativos de personal de oficiales del ejército.	4	4	4	

Organización	Existe una buena distribución de recursos humanos y logísticos orientados a cumplir los objetivos planteados por la sub jefatura de administración de personal del ejército.	3	3	3	
	Existe coordinación en los procesos de cambio de colocación, ascensos y pase a retiro en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército	4	4	4	
	Considera Ud., que la designación de tareas está acorde con los procesos de administración del personal	3	4	3	
	Ante dudas sobre situaciones atípicas en la administración del personal oficiales del ejército se cuenta con la ayuda de personal capacitado	3	4	4	
	Durante las actividades laborales generalmente la comunicación es un elemento importante que permite reducir las disonancias entre el personal que labora y los jefes	4	4	3	
	Existe buena capacidad de escucha ante situaciones adversas por parte de los jefes de la sub jefatura de administración de personal del ejército	4	4	4	
	Existe una correcta conducción y motivación en la ejecución de los procesos administrativos en la administración de	4	4	4	

Dirección	personal de oficiales del ejército				
	Considera que existe trabajo en equipo al interior de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	4	4	
	Siente confianza por la comunicación establecida al interior del departamento de administración de la carrera del oficial (DACO).	4	3	4	
	Considera que existe un control constante al interior del departamento de administración de la carrera del oficial, en el cual los puntos neurálgicos son corregidos y/o mejorados	4	4	3	
	Considera que existe un aprovechamiento de las oportunidades internas y se corrige las debilidades internas	4	3	4	
	Considera que los reclamos solicitados de los administrados son atendidos de forma adecuada en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	4	
	Considera que las situaciones inseguras del entorno son atendidas mediante instrucción o la implementación de acciones preventivas	4	4	4	
Auditoria y retención del Talento					

Control	En el departamento de administración de la carrera del oficial, existen iniciativas que promuevan la mejora de los procesos administrativos para mejorar eficaz y eficientemente su trabajo	3	4	3	
	Ante cualquier adversidad (material logístico informático, ancho banda) existe una mejora continua en la administración de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército	4	3	4	
	Considera que al interior del departamento de administración de la carrera del oficial se mejoran las condiciones laborales con la finalidad de obtener mayor productividad	4	4	4	
Sub total		76	78	77	
PROMEDIO TOTAL		3.6			

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE

SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Urquiza Morante Wuillans Jhasmani

DNI: 41743485

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias: Administración (MBA)

10 de junio del 2023



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez ante todo gracias por revisar y evaluar los instrumentos que a continuación se detalla "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y GESTION ADMINISTRATIVA". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Michael Joaquín Herrera Contreras
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración MBA,
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario "Gestión del talento humano y Gestión administrativa"
Autor:	Hans Robertson Rujel Carrasco
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	Una semana
Ámbito de aplicación:	Individual
Significación:	La variable gestión del talento humano, está conformada por 4 dimensiones, las cuales cuentan con 28 ítems) y la variable gestión administrativa es conformada por 4 dimensiones, las cuales cuentan con 21 ítems las cuales serán medidas por

	sus respectivos cuestionarios. Los instrumentos tienen como objetivo medir el nivel de las variables de estudio para luego realizar la correlación con las pruebas estadísticas correspondientes
--	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Reclutamiento y selección	Para trabajar lo mejor posible aprovechando sus talentos y competencias, las empresas eligen a los mejores talentos para que formen parte de su plana de trabajadores y los colocan en los puestos adecuados según sus competencias (Vallejo, 2016).
	Evaluación y recompensas al desempeño	Consiste en evaluar continuamente los logros en los diferentes niveles de trabajo según jerarquías y actividades laborales, con la evaluación al personal se determina el nivel de rendimiento del trabajador (Vallejo, 2016).
	Desarrollo profesional	El desarrollo y la instrucción buscan el desarrollo de las personas mediante la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas (Vallejo, 2016).
	Auditoría y retención del Talento	La auditoría y la retención del talento es absolutamente esencial en un grupo humano, porque permite la especialización y el fortalecimiento de capacidades en beneficio propio y de la organización (Mendivel et al., 2019).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión administrativa	Planeamiento	Dimensión implica la creación de escenarios futuros plausibles y la realización de la gestión teniendo en cuenta las tácticas orientadas a los resultados y tratando siempre de reducir los riesgos (Louffat, 2015).
	Dirección	Alude a la necesidad de conducir y dirigir adecuadamente cada paso del proceso de gestión de procesos mientras se actúa bajo la dirección de un líder (Louffat, 2015).
		El control en la gestión administrativa se da de forma constante para garantizar el cumplimiento de las metas

	Control	establecidas, para lo cual se dan procesos en los niveles correspondientes donde se emitirán juicios de valor de forma oportuna (Louffat, 2015).
	Habilidad y destreza	Las habilidades y destrezas por parte de los integrantes de una organización contribuyen al mejoramiento de la productividad permitiendo garantizar los objetivos planteados por la organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la prueba, matriz de consistencia y el cuestionario elaborado por Hans Robertson Rujel Carrasco en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Variable: gestión del talento humano

Objetivos de la variable: Medir el nivel de gestión del talento humano

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento y selección	El Personal seleccionado cumple con el perfil requerido en administración de personal de Oficiales del Ejército	3	4	4	
	La evaluación al personal incorporado se realiza según los estándares necesarios para la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	3	3	
	La sub jefatura de administración de oficiales evalúa al personal seleccionado según los procesos que realiza.	3	3	4	
	El tratamiento sistematizado de los procesos de administración de personal cumple con los objetivos planteados	2	4	4	
	El tratamiento sistematizado de los procesos de administración de personal de oficiales se ajusta con el marco normativo	3	3	4	
	El tratamiento sistematizado de los				

Evaluación y recompensas al desempeño	procesos son los más acordes para la administración de personal de oficiales del ejército	4	4	3	
	El proceso para la integración de personas se realiza de manera eficiente y eficaz	3	4	4	
	El proceso para la integración de personas cumple con los requisitos mínimos establecidos en la administración de personal de oficiales del ejército	3	3	4	
	El diseño de actividades por realizar es establecido por la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	4	
	Se da cumplimiento al diseño de actividades programadas durante los periodos establecidos.	3	3	4	
	El diseño de actividades administrativas se ajusta a los perfiles profesionales de los administradores	3	4	3	
	Existe orientación y acompañamiento en los procesos de administración de personal de oficiales del ejército	4	3	4	
	La orientación y acompañamiento en las tareas administrativas son las más adecuadas	3	3	3	
	Se realiza regularmente la evaluación del diseño organizacional de funciones en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	4	

Desarrollo profesional	La evaluación del diseño organizacional de funciones contribuye a mejorar la administración del personal	3	3	4	
	La evaluación del cumplimiento de funciones se realiza de manera continua en los administradores de personal	4	4	3	
	Se reconoce el esfuerzo del administrador de personal de oficiales del ejército	4	3	4	
	Se dan con frecuencia recompensas e incentivos por productividad laboral en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	3	4	
	Se desarrollan programas de capacitación al personal de administradores en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	3	3	
	Los programas de capacitación impulsan el desarrollo profesional y personal en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	3	4	
	Existe posibilidades de obtener reconocimientos y felicitaciones, para ascender en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército	3	3	3	
	Los reconocimientos obtenidos en la sub jefatura están acorde con las actividades realizadas	2	4	4	
	Los procesos de control de actividades				

Auditoria y retención del Talento	contribuyen a identificar las deficiencias en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	4	
	Las actividades de control se realizan para mejorar los procesos en la administración	3	4	4	
	Las condiciones laborales y psicológicas son adecuadas en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	4	
	Existe predisposición de mejora en las condiciones laborales y psicológicas en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	4	4	
	Existe un buen clima laboral en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	4	4	
	Considera importante el clima laboral dentro de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	4	
Sub total		94	99	105	
PROMEDIO TOTAL		3.5			

Segunda variable: Gestión administrativa

Objetivos de la variable: Medir el nivel de la gestión administrativa

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Considera que la misión de la Sub Jefatura de Administración de	3	4	4	

Planeamiento	Oficiales del Ejército está claramente definida.				
	Se da cumplimiento al cronograma de procesos de administración de personal acorde a la misión de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	3	
	Considera que los procesos de administración de personal que se vienen realizando están enmarcados en alcanzar los resultados esperados	3	3	4	
	Se realizan actividades que están acordes con la visión de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	3	3	
	La distribución de responsabilidades según el grado militar garantiza el cumplimiento de los procesos administrativos de personal de oficiales del ejército.	4	4	4	
	Existe una buena distribución de recursos humanos y logísticos orientados a cumplir los objetivos planteados por la sub jefatura de administración de personal del ejército.	3	3	3	
	Existe coordinación en los procesos de cambio de colocación, ascensos y pase a retiro en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército	4	4	4	
	Considera Ud., que la designación de tareas está acorde con los procesos de	3	4	3	

Organización	administración del personal				
	Ante dudas sobre situaciones atípicas en la administración del personal oficiales del ejército se cuenta con la ayuda de personal capacitado	3	4	4	
	Durante las actividades laborales generalmente la comunicación es un elemento importante que permite reducir las disonancias entre el personal que labora y los jefes	4	4	3	
	Existe buena capacidad de escucha ante situaciones adversas por parte de los jefes de la sub jefatura de administración de personal del ejército	4	4	4	
	Existe una correcta conducción y motivación en la ejecución de los procesos administrativos en la administración de personal de oficiales del ejército	4	4	4	
	Considera que existe trabajo en equipo al interior de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	3	4	4	
	Siente confianza por la comunicación establecida al interior del departamento de administración de la carrera del oficial (DACO).	4	3	4	
Dirección	Considera que existe un control constante al interior del departamento de administración de la carrera del oficial, en el	4	4	3	

Auditoria retención del Talento	cual los puntos neurálgicos son corregidos y/o mejorados				
	Considera que existe un aprovechamiento de las oportunidades internas y se corrige las debilidades internas	4	3	4	
	Considera que los reclamos solicitados de los administrados son atendidos de forma adecuada en la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército.	4	4	4	
	Considera que las situaciones inseguras del entorno son atendidas mediante instrucción o la implementación de acciones preventivas	4	4	4	
	En el departamento de administración de la carrera del oficial, existen iniciativas que promuevan la mejora de los procesos administrativos para mejorar eficaz y eficientemente su trabajo	3	4	3	
	Ante cualquier adversidad (material logístico informático, ancho banda) existe una mejora continua en la administración de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército	4	3	4	
	Considera que al interior del departamento de administración de la carrera del oficial se mejoran las condiciones laborales con la finalidad de obtener mayor productividad.	4	4	4	
Control					

Sub total	76	78	77	
PROMEDIO TOTAL	3.6			

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Michael Joaquín Herrera Cc

DNI: 43310367

Especialidad del validador: Maestro en Docencia Universitaria

13 de junio del 2023.

4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
3	5	4	4	5	3	3	5	4	3	5	3	4	4	5	3	3	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
3	5	4	4	5	3	3	5	4	3	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	
3	4	3	3	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	
4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	
5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	
4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	
4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	
5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	
4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	
5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	
4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	
5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	

Gestión administrativa																				
D1V2				D2V2				D3V2							D4V2					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3
5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4
5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3
5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3
5	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5
5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4
5	3	3	5	4	2	2	4	3	3	5	3	3	5	5	3	4	3	3	2	5
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4
3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3
5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	2	5
4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
4	5	3	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4
5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	2	5
2	3	3	3	2	2	5	5	3	4	5	5	5	5	4	2	5	1	2	3	3
5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	2	5
3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4
5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	2	5
4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3
4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	2	5
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	2	2
4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	2	5	3	4	4	2	5
4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	2	4	4	4	3	2	5
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2
3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1

5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	
5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3	
5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	
5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	
4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	
4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	
5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	
5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	
5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	
5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	
5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	
5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	
5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	

Anexo 5: Ficha técnica del instrumento

Ficha técnica del instrumento Gestión del talento humano

Autor: Rujel Carrasco Hans Robertson

Aplicación: Individual.

Número de dimensiones: 4

Número de ítems: 28

Encuestados: personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército

Duración: 50 minutos.

Objetivo: Determinar el nivel de la Gestión del talento humano

Técnica: Encuesta

Validez: Juicio de expertos

Confiabilidad: Alfa de Cronbach (0.905)

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Ficha técnica del instrumento gestión administrativa

Autor: Rujel Carrasco Hans Robertson

Aplicación: Individual.

Número de dimensiones: 4

Número de ítems: 21

Encuestados: personal de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Ejército

Duración: 40 minutos.

Objetivo: Determinar el nivel de la gestión administrativa

Técnica: Encuesta

Validez: Juicio de expertos

Confiabilidad: Alfa de Cronbach (0.809)

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad