



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y su relación con la gestión
administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército
del Perú, Trujillo – 2020**

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

AUTOR:

Tello Castillo, Enrique Alejandro (ORCID: 0000-0003-1419-6887)

ASESOR:

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo (ORCID: 0000-0002-9083-3553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi Esposa: Diana Ramírez Sánchez. Por el apoyo incondicional en mi vida, acompañándome en cada momento de mis estudios.

A mi hija: Mariafé.

A quien amo y adoro.

Agradecimiento

Al todo poderoso por la vida, a mis asesores, por sus grandes aportes profesionales para ostentar grado de maestro en Gestión Pública.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
4.1 Correlación de la variable Gestión del talento humano y Gestión administrativa.....	25
4.2 Nivel de la variable Gestión de talento humano y Gestión administrativa.....	26
4.3 Correlación de las dimensiones de la variable Gestión del talento humano y Gestión administrativa.....	27
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	39
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.....	39
Anexo 2. Matriz de consistencia de la investigación.....	40
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.....	41
Anexo 4. Validación de instrumentos.....	43
Anexo 5. Fiabilidad de instrumentos.....	56
Anexo 6. Prueba de normalidad.....	

Anexo 7. Autorización de Aplicación de los instrumentos de Investigación.....	57
Anexo 8. Base de datos de la Gestión del talento humano.....	58
Anexo 9. Base de datos de la Gestión Administrativa.....	59
Anexo 10. Resultados de las variables Gestión del talento humano y Gestión Administrativa en el Programa IBM SPSS Estadística.....	60

Índice de tablas

Tabla 1 Intervalos para los niveles de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones.....	20
Tabla 2 Intervalos para los niveles de la variable Gestión Administrativa y sus dimensiones.....	20
Tabla 3 Personal de Oficiales, Tcos y Sub Oficiales y empleados civiles que laboran en el área administrativa del CG de la 32ª Brig Inf.	21
Tabla 4 Validez del instrumento de la variable Gestión de talento humano.....	22
Tabla 5 Validez del instrumento de la variable Gestión administrativa	22
Tabla 6 Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach	23
Tabla 7 De los trabajadores administrativos según la Gestión del talento humano y la Gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.	25
Tabla 8 Prueba de correlación de la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.	25
Tabla 9 Distribución de frecuencias de la Gestión de talento humano en el área administrativa de la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.	26
Tabla 10 Distribución de frecuencias de la Gestión Administrativa en el área administrativa de la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.	26
Tabla 11 De los trabajadores administrativos según el reclutamiento y selección de personal la Gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.....	27
Tabla 12 Prueba de correlación del reclutamiento y selección y la gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.	27
Tabla 13 De los trabajadores administrativos según la evaluación y desempeño y la Gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.	28
Tabla 14 Prueba de correlación de la evaluación y desempeño y la gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.	28
Tabla 15 De los trabajadores administrativos según el desarrollo de personas y la Gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.	29
Tabla 16 Prueba de correlación de desarrollo de personas y la gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.	29
Tabla 17 De los trabajadores administrativos según la retención del talento y la	

<i>Gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.</i>	30
<i>Tabla 18 Prueba de correlación de retención de talento y la gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.</i>	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Los cambios y transformaciones del área de Recursos humanos	10
Figura 2. Composición del talento humano	11
Figura 3. Cuadro de Objetivo, resultado y meta	14
Figura 4. Elementos del proceso administrativo	15
Figura 5: Subsistemas de la gestión de recursos humanos.....	16
Figura 6: Procesos de los subsistemas de la gestión de recursos humanos	16
Figura 7. Diseño de la Investigación.....	19

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

La metodología que se empleó para la elaboración de este estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal descriptivo y correlacional. La población y muestra por ser finita estuvo organizada por 48 personas entre Oficiales, Técnicos, Sub Oficiales y personal civil que trabajan en el área administrativa de la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú. Se empleó la encuesta como técnica y los cuestionarios como instrumento, cuyos valores de confiabilidad de Alpha de Cronbach determino un nivel de significancia de 0,806 para la variable gestión del talento humano y 0,868 para la variable gestión administrativa.

Se concluye que, si existe relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, de acuerdo a los resultados que se obtuvieron aplicando la prueba estadística de Rho de Spearman a las variables de estudio $r = 0.27$ (asociación moderada de correlación) con un nivel de significancia de $0,003 < 0.05$.

Palabras claves: Gestión del talento humano, Gestión administrativa y Brigada de Infantería.

ABSTRACT

The research aims to determine the relationship between the management of human talent and administrative management in the 32nd Infantry Brigade of the Peruvian Army, Trujillo - 2020.

The methodology used to prepare this study was a quantitative approach, non-experimental, descriptive and correlational cross-sectional design. The population and sample being finite was organized by 48 people between Officers, Technicians, Sub Officers and civilian personnel who work in the administrative area of the 32nd Infantry Brigade of the Peruvian Army. The survey was used as a technique and the questionnaires as an instrument, whose reliability values of Cronbach's Alpha determined a level of significance of 0.806 for the variable management of human talent and 0.868 for the variable administrative management.

It is concluded that if there is a relationship between the management of human talent and administrative management in the 32nd Infantry Brigade of the Peruvian Army, according to the results obtained by applying the Spearman Rho statistical test to the study variables $r = 0.27$ (moderate correlation association) with a significance level of $0.003 < 0.05$.

Keywords: Human talent management, Administrative management and Infantry Brigade.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones de diferente índole buscan adaptarse al medio ambiente que los rodea para no perecer en el tiempo y es así como surge la necesidad de mejorar continuamente, optimizar la gestión administrativa, el talento humano es decir de todos los elementos que constituyen una organización, Es así como se habla mucho del talento humano como un valor, como algo indispensable para cualquier actividad, sea social, militar, políticas, económica etc., lo cual representa el factor clave para conseguir los objetivos y metas.

En las diferentes organizaciones se designa el talento humano al acumulado de habilidades, conocimientos, destrezas, valores y capacidades, que posee una persona lo que le califica como apto para desarrollar actividades en la administración de personal. Se rescata que la base del talento humano son las actitudes, a través de las cuales, se perciben las conductas de las personas, lo que deviene en un compromiso organizacional personal y grupal.

Las organizaciones prestan especial atención a los procesos, a la eficiente función administrativa, a la mejor calidad de servicio que brindan su personal que conforman los equipos de trabajo y considerada como su principal activo, por lo que grandes organizaciones a nivel mundial invierten grandes capitales en capacitar a su personal en buscar que se sientan identificadas con la organización para así buscar explotar al máximo su potencial y cumplir con sus objetivos.

Pues de esta manera nace la necesidad de contar con nuevos modelos de gestión administrativa que no solo busquen colocar a la persona idónea en un puesto, sino que puedan satisfacer las necesidades de sus servidores, así como buscar migrar de una organización clásica a una organización por procesos. Para ello es indispensable que exista una adecuada planificación, preparación y ejecución en sus procesos administrativos.

A nivel nacional el Estado Peruano en su afán de dictar normas, lineamiento para la correcta administración de sus recursos emplea los sistemas administrativos y dentro de esta tenemos a la administración de personas, así como también en el

año 2013 el Consejo de Ministros a través de su Secretaria de Modernización de la Gestión Pública aprueban con Decreto Supremo N° 004-2013, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 en donde señalan que las entidades del Estado deben estar articuladas en sus actividades y funciones en procesos y la administración de recursos humanos debe darse para colocar a personal idóneo en un puesto de acuerdo a sus capacidades. (Secretaria de Gestión Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros, 2013).

Es así que las organizaciones del Estado deben alinearse con las políticas y normas que emanan las autoridades en sus respectivas competencias con respecto a la gestión administrativa al mismo tiempo que se gestiona el talento humano, una buena gestión debe buscar alcanzar resultados que impacte de manera positiva en el bienestar de su público interno y externo contribuyendo al desarrollo del país.

Es importante precisar que el desempeño laboral es un factor fundamental en las instituciones públicas. En el cual se aprecia el rendimiento de cada servidor público y funcionarios al momento de ejecutar sus funciones asignados donde demuestran su actitud y aptitudes como trabajar; esto va juntamente con la gestión administrativa que es un mecanismo primordial en la administración pública, lo cual permitirá lograr mejores resultados sobre los objetivos y metas organizacionales establecidas.

Teniendo en consideración que con Resolución N° 1946 del Cuartel General del Ejército (CGE) con fecha 24 de julio de 2015, se emite el Plan de Implementación de la Modernización de la Gestión en todas las dependencias del Ejército. Y en la 32ª Brigada de Infantería en lo que se refiere a personal, existen grandes problemas que se viene suscitando con respecto a la administración de personal, por la falta de experiencia, rendimiento, capacidad de trabajar en equipo y actividades dentro de su área correspondiente, lo cual implica que no desempeñen su labor a cabalidad, la falta de interés al momento de ejecutar sus actividades. Esto se debe a la constante rotación del personal y ocupación de diferentes puestos sin tener la capacitación adecuada o no seguir una línea de carrera en la

gestión administrativa, toda vez que los Oficiales, Técnicos y Suboficiales en muchas ocasiones ocupan múltiples puestos al momento de laborar en una unidad muy diferente a su formación operativa, asimismo el personal de militar que conforma la planta administrativa de la 32ª Brigada de Infantería, como parte del capital humano, en el transcurso de su carrera militar son capacitados en diversas competencias necesarias para ocupar los puestos existentes en la estructura de la institución, sin embargo, un porcentaje de ese personal son utilizados en otras áreas de trabajo para lo cual no fueron formados, lo cual significa que el personal no está siendo aprovechado al máximo, evidenciando un déficit en la gestión del talento humano así como la falta de identificación y compromiso con la institución en el desarrollo de sus responsabilidades. Esta situación podría tener consecuencias muy graves como personal desafecto con la Institución.

Por otro lado, tenemos a la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería, el personal que labora en el área administrativa desconoce los procedimientos administrativos, no tienen claro la visión, misión, las normas vigentes del estado como la Política Nacional de Modernización de Gestión Pública, la Ley Servir y hasta los objetivos de su área. Así mismo son personas que ocupan un puesto laboral que no cuentan con la experiencia laboral necesaria, tan solo por el hecho que llegaron a una Unidad y tienen que ocupar un puesto; esto genera que la parte administrativa de la Brigada tenga una deficiencia, causando retrasos en la documentación. También se ha observado que no hay un estudio de procedimientos administrativos que comprenden la identificación, simplificación de aquellos procesos que resulten innecesarios, lo cual genera malestar en su público interno por ocasionar demoras en los tramites documentarios, así como los procesos. Asimismo, no cuenta con medidores de eficiencia y eficacia que permiten medir la progresión de la organización en el cumplimiento de sus objetivos, de continuar con esta situación podría ocasionar que no se estén administrando correctamente los recursos que el Estado encomienda y cometer delitos que conlleven a sanciones penales y mellar la imagen institucional que con mucho prestigio se viene consiguiendo día a día en provecho de la población peruana. Pues es notorio mencionarlo que en plena época de avances tecnológicos la Brigada en sus oficinas de Estado mayor no cuente con

implementos tecnológicos como computadoras y software que den soporte a sus actividades administrativas y procesos.

Por lo anteriormente expuesto surge la siguiente interrogante ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo - 2020?

Teniendo como preguntas específicas a:

¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020?

¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de gestión de talento humano y la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020?

El estudio abordado tiene relevancia institucional porque se necesita optimizar la gestión de recursos humano para mejorar todos los procesos en la gestión administrativa y así alcanzar a ser una Gran Unidad de Combate sólida, moderna y eficiente en sus funciones. Actualmente el Ejército del Perú viene cumpliendo roles fundamentales y para ello es imprescindible que se aborde y mejore estos temas tratados en el presente trabajo de investigación lo cual hará que incremente su capacidad operativa, obtenga y administre de manera eficiente los recursos y/o medios.

La importancia investigativa radica en complementar la modernización de la gestión pública buscando potenciar las competencias de todo el personal civil y militar que trabaja en la 32ª Brigada de Infantería al mismo tiempo que se mejora la gestión administrativa. Promover la creación y formación de equipos de alto rendimiento, motivar a los miembros del Ejército y comprometerlos con su desarrollo personal y profesional. Pero sobre todo tener personal identificado con su Ejército, desarrollar un nuevo estilo de liderazgo en todo su personal.

Al punto de vista metodológico, la investigación por ser inédita y hasta cierto punto exploratorio en el contexto investigativo institucional planteará medir cuantitativamente dimensiones básicas para que posteriores investigaciones cuantitativas profundicen el asunto y se logre concretar un marco referente para un futuro cambio organizacional.

Al punto de vista práctico, el producto de la investigación aportará grandes conocimientos que podrán ser aplicados y ayudarán a mejorar la organización y sus procesos como parte de la administración lo cual complementara la doctrina vigente que se viene poniendo en práctica, así como se viene impartiendo en las escuelas de armas y servicios, escuelas de perfeccionamiento en todas las reparticiones del glorioso ejercito del Perú.

Ocasionando que establezcamos como Objetivo de investigación: Determinar la relación de la gestión del talento humano con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

Teniendo como objetivos específicos:

Identificar el nivel de la gestión del talento humano en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

Identificar el nivel de gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

Determinar la relación entre las dimensiones de gestión de talento humano y la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

Así mismo resulta idóneo precisar la hipótesis de estudio: La gestión del talento humano se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

Y como hipótesis nula se tiene:

H₀. La gestión del talento humano no se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

Y las hipótesis específicas:

H₁. El reclutamiento y selección de personal se relaciona directamente con la

gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

H2. La evaluación y desempeño se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

H3. El desarrollo de personas se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

H4. La retención de talento se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de investigación es de paradigma positivista por que nos ha brindado indudables conocimientos al trabajar con personas, bajo este paradigma el conocimiento es la posesión de una verdad objetiva e irrefutable.

Luego de realizar una búsqueda intensa se obtuvieron como resultados antecedentes, como los que destacan: Coque (2016) en su investigación: La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la Empresa Megamicro Sociedad Anónima de la ciudad de Ambato, para obtener la categoría de maestro, cuyo objetivo fue mejorar la gestión administrativa. Investigación de enfoque cualitativo, empleo las modalidades de Investigación de campo y documental, correlacional; cuya población fue de doce personas y cuyos resultados obtenidos fue que el 42% manifiestan si existe una gestión administrativa eficaz, y el 58% manifiesta su gestión administrativa no es eficiente. En donde se determinó que la gestión administrativa tiene relación significativa en el desempeño de la organización en mención.

Montoya (2014) en su estudio que lleva como título: La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en una empresa de la ciudad de Ambato – Ecuador. Cuya investigación fue correlacional con un enfoque cuantitativo concluyo con lo siguiente: Que la empresa en estudio no posee modelos para una excelente gestión administrativa, lo que representa que requiere de herramientas administrativas que se articulen con los recursos humanos, ya que se identificaron los hallazgos siguientes donde el personal se encuentra desmotivado al momento de realizar las funciones de su trabajo y el desempeño de sus trabajadores está siendo disminuida debido a la falta de liderazgo.

Chalan (2012), en su estudio de investigación que lleva como título: El sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral en un área específica del Ministerio de Inclusión Social. Busco comprender los errores de 35 trabajadores, teniendo como referencia disímiles modelos de gestión de recursos humanos planteados mediante el método de Chi-Cuadrado que obtuvo un resultado con un valor de 8.7, obteniendo una significancia de 0.050. concluyendo la relación entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral.

Por su parte Muñoz (2015) en su investigación titulada: Análisis del desarrollo de la gestión del talento humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital en Babahoyo, para obtener el grado de Maestro en la Universidad Técnica de Babahoyo en Ecuador, en donde el objetivo fue analizar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, investigación de tipo básica, descriptiva, explicativo y correlacional. Cuya población fue el personal administrativo, utilizó observación y encuesta como técnica, concluyendo que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral.

Luego Mazón (2014) en su estudio: La gestión administrativa y la satisfacción del cliente de la empresa de insumos agrícolas, para ostentar el grado de Maestro en la Universidad Técnica de Ambato donde su objetivo busco determinar los factores de la gestión administrativa que influyen en el agrado del cliente de la empresa en mención, utilizó la metodología básica descriptivo con una población de 205 clientes, utilizó las encuestas y entrevistas, determinando que el 56.1% de sus clientes se encuentran contentos con la atención.

Con respecto a los estudios nacionales señalamos a Yarlequé (2015) en su trabajo de investigación titulado La comunicación en la empresa como estrategia para el desarrollo del talento humano, para optar el grado de Doctor en la Universidad de Piura, quien plantea: que se debe lograr la integración como tarea muy importante para el comunicador y que se debe informar e interactuar con sus miembros integrantes en base a virtudes, para así buscar potenciarlas encaminando a la empresa a alcanzar sus objetivos mejorando el talento humano de sus trabajadores.

Asi mismo De los Godos, Rojas, & Zelaya (2019) en su investigación denominada Implementación de las bases de gestión de talento humano para la generación de una ventaja competitiva y sostenibilidad en el hotel Sonesta el Olivar – Perú el año 2019, para alcanzar el grado de maestro, donde buscaron determinar la importancia de la gestión del talento humano en su organización, entregando aportes significativos como herramientas para lograr los objetivos establecidos, en

donde la implementación y administración son fundamentales dentro del talento humano y que marca diferencia significativa impulsando el desarrollo en equipo.

Cribillero (2017) , en su estudio titulado: Relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú durante el año 2017, para obtener la categoría de maestro, Investigación cuantitativo, correlacional, conto con una población conformada por 150 trabajadores del Congreso, empleó la encuesta, cuyos resultados determinó que si existe relación entre las variables.

Vílchez (2019) en su tesis denominada: Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, en Lima durante el año 2018, para alcanzar el grado de maestro, realizó una investigación cuantitativa y correlacional. empleó una población de 52 trabajadores del Ministerio de Salud, concluyendo que la gestión del talento humano tiene relación positiva por el resultado obtenido a través del Rho Spearman $r = 0,422$ y obtuvo una significancia de 0.002 menor que 0.05.

La investigación se encuentra sostenida teórica y conceptualmente, por lo que diversos teóricos definen a la variable gestión de talento humano, así como Chiavenato (2009) rotuló que “La gestión del talento humano está relacionado a los lineamientos que se requiere para administrar los relacionado a personas en lo siguiente: el reclutamiento, las remuneraciones, la formación, la selección y la evaluación del desempeño.” (p. 9).

Cuesta (2010) señalo que: Es la cualidad que se refleja en la interacción de sus miembros, es integrar logrando cada vez más la participación con un aumento de potencial en un periodo de tiempo, señalando que la administración de recursos humanos requiere distintas disciplinas (p. 15).

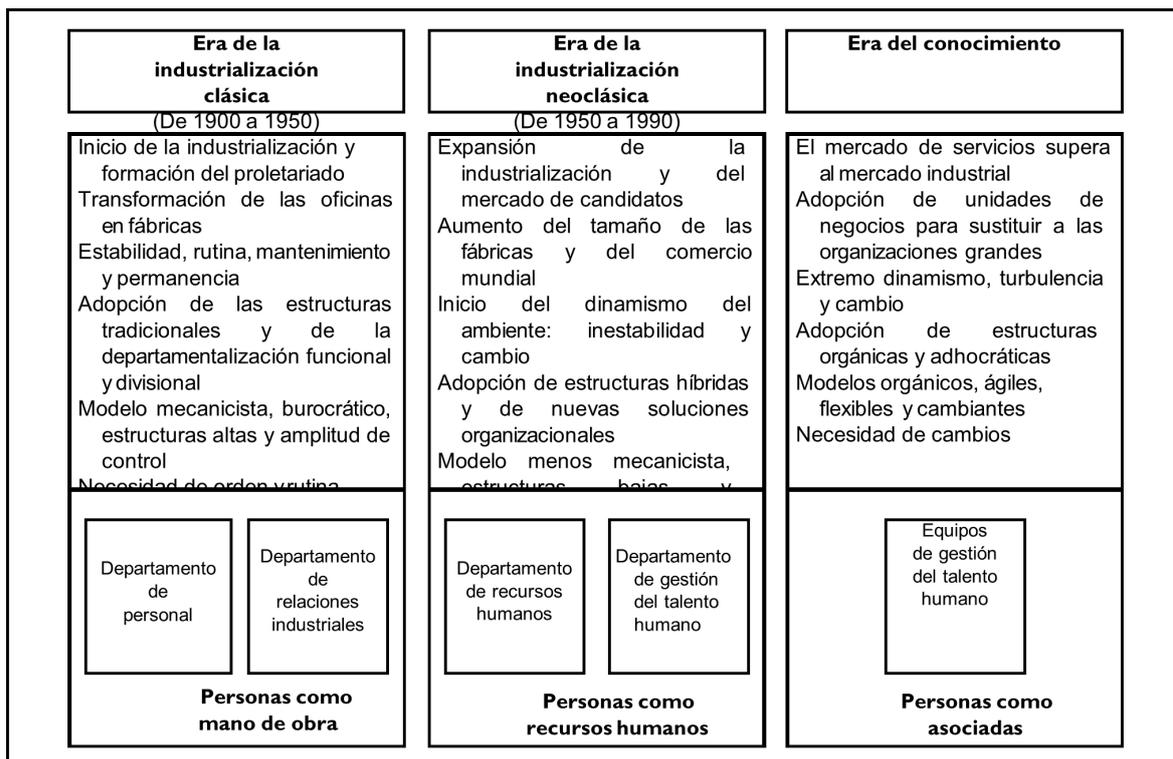


Figura 1. Transformaciones del área de Recursos humanos.
Fuente: Chiavenato (2009)

Vallejo (2016) señala que el talento humano es lo más significativo que poseen las organizaciones, por eso debe existir una buena gestión, la administración de talento no es sencillo debido a que las personas son muy diferentes en muchos aspectos como aptitudes y patrones de comportamientos. Entonces teniendo en consideración que las persona conforman las organizaciones, por lo que el estudio de estas es vital para administrar el talento humano eficientemente y comprender a las organizaciones.

Chiavenato (2009) afirmó que el talento posee cuatro aspectos primordiales para alcanzar competencias individuales:

Conocimiento. – busca entender el saber. Que es el resultado de enriquecer continuamente el aprendizaje, resolviendo que todo juicio es importante y valioso. El conocimiento engloba, aprender continuamente.

Habilidad.- Se entiende de saber hacer, lo que implica emplear y aplicar los conocimientos, para así poder resolver problemas, situaciones, innovar y crear. Es decir, la transformación del conocimiento da como resultado la habilidad.

Juicio.- Se refiere de aprender y saber analizar y comprender el ambiente operacional. Lo que significa saber procesar datos a partir de la jerarquía del conocimiento.

Actitud.- Pues se trata de poseer actitud emprendedora para alcanzar y resaltar metas, actuar con buena postura para afrontar los cambios generando valor y lograr la excelencia enfocándose en las resultados. Pues esto permite a las personas poder alcanzar su máximo potencial (p. 50).



Figura 2. Composición del talento humano

Fuente: Chiavenato (2009)

Objetivos

Chiavenato en el (2009) mencionó: “Los seres humanos pueden incrementar o disminuir sus potenciales dentro de una organización, teniendo en consideración cómo son tratadas. Pues las personas son fuente de éxito” (p. 13).

Los objetivos de la variable gestión del talento humano son múltiples y entre estas son:

- Ayudan a la organización a cumplir con sus metas.
- Proveer competitividad.
- Suministrar personas capacitadas y motivadas.

Según Vallejo (2016) señaló que los objetivos de gestión de recursos humanos contribuyen a la eficiencia y son:

- Apoyar al cumplimiento de sus objetivos y misión a la organización.
- Proveer capacidad a la organización, personal que les permita ser productivos.
- Entregar personal idóneo y motivados por medio de una buena selección.
- Incrementar la satisfacción de los trabajadores, ya que una persona satisfecha es más productiva.
- Alcanzar una calidad de vida.
- Gestionar cambios, es decir adaptarse a los cambios externos, es decir los grandes cambios acarrea tener una nueva forma de enfocarse, ser flexible y ágil.
- Conservar lineamiento éticos y transparentes: Rendir cuentas que demuestren la transparencia con justicia, bondad, y ética que hacen que se sea confiable.
- Unión: que los miembros se identifiquen y trabajen con un mismo objetivo, sean estos personales o de la organización.
- Esbozar el trabajo en equipo e individual.
- Recompensas a los talentos, es primordial que los trabajadores cumplan con sus objetivos y pues recompensar y estimular su desempeño dentro de la organización.
- Calificar el desempeño de los trabajadores, mediante la evaluación se permite mejorar continuamente y poder tomar mejores decisiones acertadas en el momento oportuno. (p. 20 -21).

Importancia

Vallejo (2016) señala: hay empleados que se sienten disconformes con el empleo, puesto que viene desempeñando, así como el clima laboral, lo que hace que los administradores tengan una gran preocupación en estos problemas, que de no ser resueltos oportunamente se convertirán en grandes problemas. Las organizaciones manejan problemas y conflictos que buscan resolverlas a través de la persona que laboran en su organización y debe poseer trabajadores calificados que tengan la capacidad de reaccionar inmediatamente y dar resolución a los conflictos de

cualquier índole. El trabajo del administrador del talento humano es influenciar en sus empleados.

La tecnología avanza día a día muy rápido, para alcanzar la productividad que exige el cliente, ser flexibles y tener la capacidad de innovar es la respuesta.

Dimensiones

Vallejo (2016) afirmó que si se describe a la gestión del talento humano se menciona al reclutamiento, orientación, desarrollo, recompensa, selección y seguimiento a las personas, lo cual acepta elaborar una base confiable a fin de tomar buenas y acertadas decisiones, que las personas se identifiquen con la organización y se sientan comprometidas y posean un gran espíritu de pertinencia, es así como se alcanzan los propósitos, los objetivos y la calidad dentro de la empresa (p. 16).

Dimensión 1: Reclutamiento y selección. - Se refiere que las organizaciones eligen a las personas que quieren tener como empleados y las ubica en el puesto adecuado para poder desempeñarse de la mejor manera, explotando sus habilidades y competencias, pues esta elección depende de muchos factores y situaciones.

Dimensión 2: Evaluación de desempeño.- Se trata Es determinar constantemente el logro, el valor de alguien o algo de acuerdo a criterios de un conjunto de normas. Es apreciar el comportamiento de una persona en función a su trabajo: resultados, fines, capacidades y potencial de crecimiento, la evaluación se entiende como el proceso que calcula el desempeño del empleado en función al cumplimiento de su trabajo.

Dimensión 3: Desarrollo de personas.- El desarrollo guarda relación directa con la instrucción, pues el desarrollo de personas más allá de brindarle información para que posean conocimientos nuevos, destrezas y habilidades, es proporcionarles conocimiento básico para que asimilen nuevas capacidades y puedan generar ideas y conceptos, los cuales hará que cambien sus comportamiento y manera de pensar siendo críticos que hará que sean más eficientes.

Dimensión 4: Retención del talento.- Pues se trata de gestionar los recursos

humanos. Pues se debe tener satisfechos a los trabajadores a largo plazo en la empresa.

Para la variable Gestión administrativa que: “Es el conjunto de actividades y estrecha coordinación que realiza un grupo, es decir como obtienen los propósitos establecidos a través de actividades y personas, desarrollando funciones fundamentales como la planificación, organización, control y dirección ” (Anzola, 2002).

Louffat (2015) mencionó: “La gestión administrativa son procesos encargados de gestionar los medios y recursos dentro de una organización” (p. 16).

Objetivos de la Gestión Administrativa

Son los resultados que una organización pretende alcanzar, para los cuales se basa en su misión y visión, teniendo en consideración un determinado periodo de tiempo, para ello es requisito establecer un indicador que facilite medir el cumplimiento de esta (Louffat, 2015).

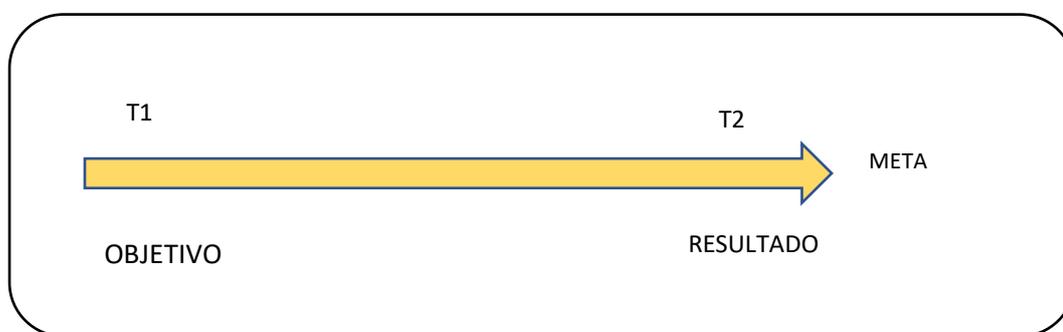


Figura 3. Cuadro de Objetivo, resultado y meta
Fuente: Louffat (2015).

Importancia

La gestión administrativa enmarcada en una organización es de vital importancia, sea en cualquier nivel que se ejecute en busca de lograr sus objetivos. Teniendo en consideración que una organización bien administrada contribuye al desarrollo de la sociedad (Amaru, 2009, p. 7).

Dimensiones de la Gestión Administrativa



Figura 4. Elementos del proceso administrativo

Fuente: Louffat (2015)

Louffat (2015) definió:

Dimensión 1: Planeación. – Esta dimensión reside en establecer los probables escenarios futuros y ejecutar la administración, considerando resultados que se pretende lograr, mediante el empleo e implementación de estrategias buscando en todo momento reducir riesgos.

Dimensión 2: Organización. – Se encarga de establecer una distribución metódica en el interior de una organización de tal forma que se articule con la planificación estratégica. Estableciendo las estructuras y funciones, procesos y responsabilidades, optimizando los puestos de trabajo y funciones.

Dimensión 4: Dirección. – Se refiere que todas las etapas de la gestión por procesos deben ser bien conducidas y encaminadas al mando de una persona que ejecuta un liderazgo.

Dimensión 5: Control. – La gestión administrativa debe evidenciar el grado de eficacia y eficiencia de lo alcanzado, teniendo en consideración el estado final deseado. Lo cual será indispensable y necesario para la toma de decisiones adecuadas (p. 18).

Como es de conocimiento, el Estado organiza su administración pública a través de los sistemas administrativos para una mejor gestión de sus recursos con sus

respectivos entes rectores, señalando así la gestión administrativa de recursos humanos que se relaciona con el trabajo de investigación cuyo ente rector es la PCM (Presidencia del Consejo de Ministros) – SERVIR.

Abordando algunos subsistemas como el subsistema capacitación y gestión del desarrollo con la finalidad de atraer personas calificadas a los puestos de trabajo dentro la 32ª Brigada de Infantería.

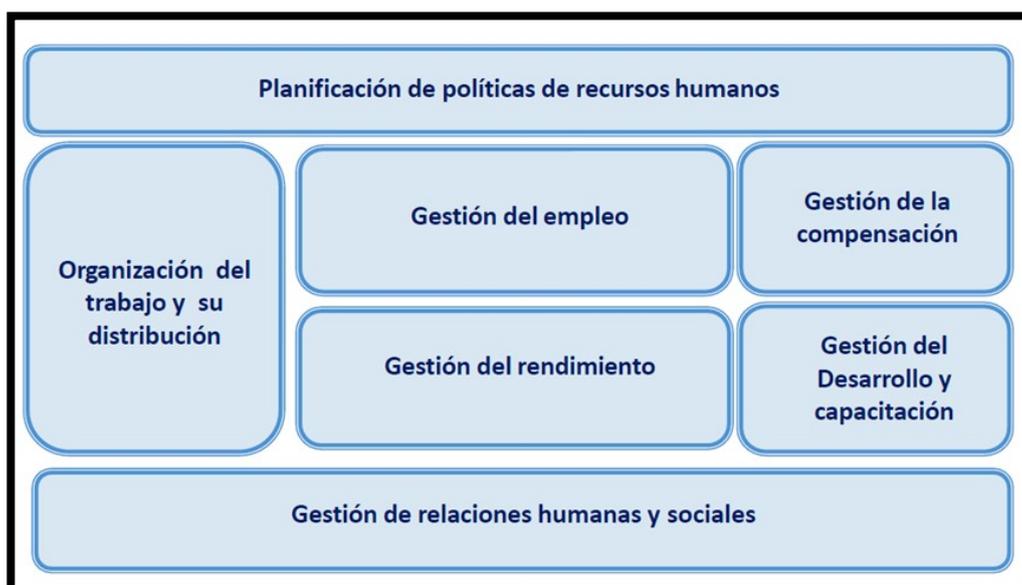


Figura 5: Subsistemas de la gestión de recursos humanos.
Fuente: SERVIR (2020)

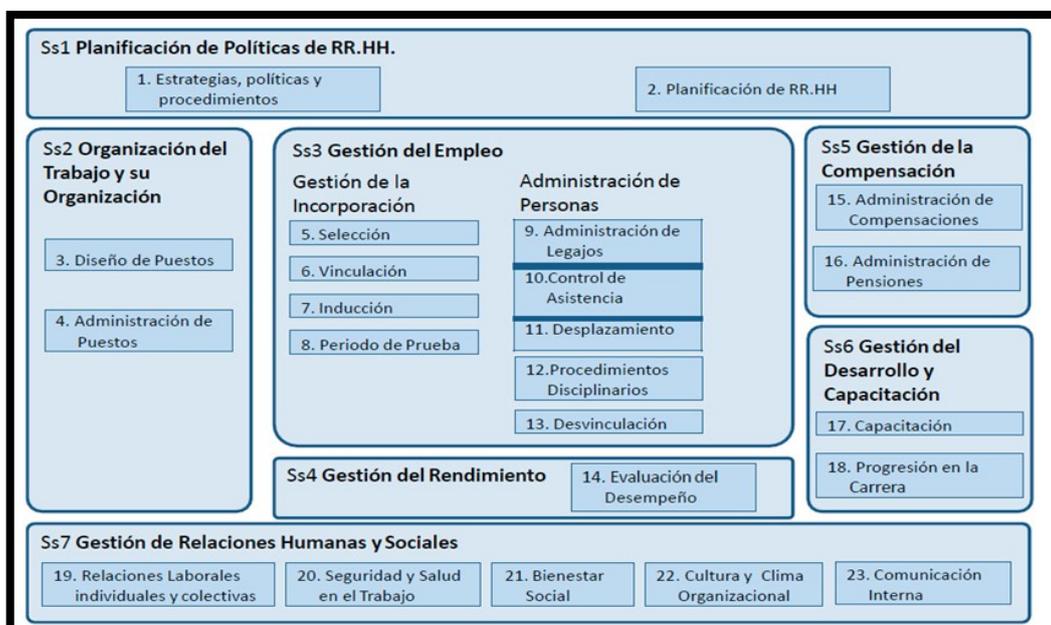


Figura 6: Procesos de los subsistemas de la gestión de recursos humanos
Fuente: SERVIR (2020)

Sin embargo, el Ejército del Perú, no se rige por completo por no decir casi nada a la norma de SERVIR, ya que la institución para ello cuenta con una serie de reglamentos, directiva para la administración del personal militar y civil, así como su sostenimiento establecidos como funciones que permite que el personal militar cumpla con sus funciones durante las operaciones y/o acciones militares.

Para la administración de personal posee el ME 100-10, donde se establece todas las funciones y organización de la sección que administra personal la cual constituye una guía para los diferentes comandos pues explica los procedimientos en tiempo de paz, así como en tiempo de operaciones.

También el Ejército del Perú cuenta con su manual fundamental MF 4 – 0 Sostenimiento en donde señala los procedimientos básicos para la parte logística que es el que da soporte a las operaciones.

Asimismo, se dictan cursos como administración logística en donde se perfecciona a los oficiales, la Escuela de Intendencia del Ejército viene desde hace muchos años atrás dictando cursos de capacitación en cuanto a gestión pública se refiere.

Actualmente el Ejército viene modernizando su doctrina con la doctrina “Wiracocha”, en donde ha actualizado sus reglamentos, pero sin embargo es necesario recalcar que la institución prepara muy bien a su personal con constantes capacitaciones, pero surge un gran problema, que no existe una línea de carrera en la parte administrativa para ocupar los puestos administrativos, los cuales ocasiona como se mencionó en el planteamiento de la situación problemática que trae consigo, de que pese a que el Ejército invierte sus recursos en capacitar a su personal existen déficit en cuanto a administración de personal y gestión administrativa se refiere en las dependencias del Ejército como es el caso de la Gran Unidad de Combate que viene siendo investigada.

Así tenemos que en el campo de personal y logística durante las operaciones y/o acciones militares se sustenta en una organización en base a campos de responsabilidad y a funciones de combate como se señalan en sus manuales.

De acuerdo a las figuras se aprecian de la Ley SERVIR podrían ser una fuente para complementar en las funciones y responsabilidades del personal que labora en la gran unidad de combate con el solo propósito de modernizarse y alcanzar la eficiencia y eso depende de gran parte de la capacitación y alineamiento de las normas del Estado con los reglamentos internos que posee la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El enfoque es cuantitativo debido al acopio y análisis de datos para dar respuesta a la pregunta de investigación y acreditar la hipótesis establecida. Es descriptiva debido a que busca identificar los indicadores para determinar la relación de las variables en la 32a Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020. Además, los datos fueron recogidos tal como se presentan en la actualidad, sin modificarlos y se empleó la observación como método, análisis e interpretación de un suceso.

3.1.2. Diseño de investigación

Es de diseño no experimental: transversal descriptivo, correlacional debido a que el estudio de las variables se realizó en un periodo establecido sin cambiar la naturaleza de las variables con el propósito de observar el fenómeno en su ambiente natural para su correcto análisis. La representación gráfica es como sigue:

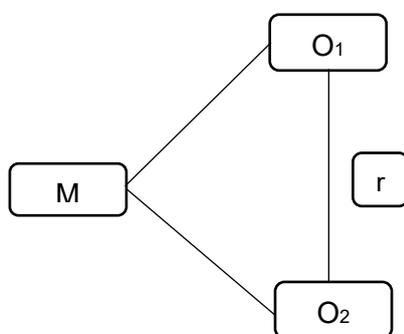


Figura 7. Diseño de la Investigación.

Fuente: Elaboración propia (2020).

Donde: M: Los trabajadores de la sección administrativa de la 32a Brig Inf.

O1: Variable 1 “Gestión del talento humano”

O2: Variable 2 “Gestión administrativa”

r: Relación de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) rotuló que “La gestión del talento humano está relacionado a los lineamientos que se requiere para administrar los relacionado a personas en lo siguiente: el reclutamiento, las remuneraciones, la formación, la selección y la evaluación del desempeño.” (p. 9).

3.2.2. Gestión administrativa

Louffat (2015) mencionó: “La gestión administrativa son procesos encargados de gestionar los medios y recursos dentro de una organización” (p. 16).

Escala de medición

Se empleo la escala ordinal, conforme a los siguientes cuadros:

Tabla 1
Intervalos para los niveles de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones

Nivel	Gestión del talento humano	Dimensiones			
		Reclutamiento y selección de personal	Evaluación y desempeño	Desarrollo de personas	Retención de talento
Bajo	13 - 30	3 - 7	4 - 9	3 - 7	3 - 7
Medio	31 - 48	8 - 12	10 - 15	8 - 12	8 - 12
Alto	49 - 66	13 - 17	16 - 21	13 - 17	13 - 17

Fuente: Elaboración propia (2020).

Tabla 2
Intervalos para los niveles de la variable Gestión Administrativa y sus dimensiones

Nivel	Gestión administrativa	Dimensiones			
		Planeación	Organización	Dirección	Control
Bajo	11 - 26	4 - 9	2 - 5	2 - 5	3 - 7
Medio	27 - 42	10 - 15	6 - 9	6 - 9	8 - 12
Alto	43 - 58	16 - 21	10 - 13	10 - 13	13 - 17

Fuente: Elaboración propia (2020).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población de estudio

Estuvo constituida por 48 trabajadores entre Oficiales, técnicos, Sub oficiales y personal civil que trabajan en el área administrativa de la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020.

Tabla 3

Personal de Oficiales, Técnicos y Sub Oficiales y empleados civiles que laboran en el área administrativa del CG de la 32ª Brig Inf.

Personal de Oficiales, Tcos y Sub Oficiales y empleados civiles que laboran en el área administrativa del CG de la 32ª Brig Inf.

Población	Total
Oficiales	20
Tcos y Suboficiales	10
Empleados civiles	08
Total	48

Fuente: Sección Administrativa del CG 32 Brig Inf.

Muestra de estudio

Como Unidad de Análisis se tiene que fue conformada por personal militar y civil que trabajan en la 32ª Brigada de Infantería.

La muestra estuvo organizada por 48 trabajadores que trabajan en el área administrativa de la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020 y por ser un grupo pequeño la población, la muestra fue la misma población del universo y no se aplicó la fórmula alguna.

En el presente trabajo se empleó la muestra teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Criterio de inclusión, se considera al personal militar y civil que trabajan en las oficinas del Estado Mayor de la 32ª Brigada de Infantería (área administrativa).

Criterio de exclusión, personal militar y civil que trabajan en las unidades orgánicas de la 32ª Brigada de Infantería.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se empleó las encuestas, aplicado al personal que trabajan en el área administrativa de la 32a Brigada de Infantería con la finalidad de conocer su opinión con respecto al tema de estudio.

3.4.2. Instrumento

Se ha utilizado el cuestionario, para la variable gestión del talento humano que estuvo conformado por trece (13) preguntas y para la variable gestión administrativa que estuvo conformado por once (11) preguntas conforme a las dimensiones de las variables. Asimismo, se empleó la tecnología a través del Google forms y aplicación WhatsApp.

3.4.3. Validez

Los instrumentos que se aplicaron en el presente trabajo fueron validados empleando el juicio de expertos, quienes tienen amplios conocimientos y experiencia de las variables en estudio.

Tabla 4
Validez del instrumento de la variable Gestión de talento humano

Número	Expertos	Dictamen
1	Mg. Ludeña Zuñiga Daniel Humberto	Aplicable
2	Mg. Valdiviezo Salcedo Miguel	Aplicable
3	Mg. Pozo Palomino Roberto Fabio	Aplicable

Fuente: Elaboración propia (2020).

Tabla 5
Validez del instrumento de la variable Gestión administrativa

Número	Experto	Dictamen
1	Mg. Ludeña Zuñiga Daniel Humberto	Aplicable
2	Mg. Valdiviezo Salcedo Miguel	Aplicable
3	Mg. Pozo Palomino Roberto Fabio	Aplicable

Fuente: Elaboración propia (2020).

3.4.4. Confiabilidad

Se empleó la prueba Alfa de Cronbach utilizando el programa SPSS (versión 24), a una prueba piloto de 20 trabajadores externos para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad de un instrumento se puede determinar empleando diversos métodos, una de ellas es comentando su interpretación utilizando Alfa de Cronbach (Hernandez & Mendoza, 2019).

Tabla 6
Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión del talento humano	0,806	13
Gestión administrativa	0,868	11

Fuente: Cuestionarios de la prueba piloto de Gestión del talento humano y Gestión administrativa (2020).

Se aprecia en la tabla 6, empleando el método Alfa de Cronbach dando un resultado de 0.806 para la variable gestión del talento humano y un resultado de 0.868, para la variable gestión administrativa. Concluyendo que la confiabilidad de los instrumentos es de nivel muy bueno.

3.5. Procedimientos

Se elaboró un cuestionario digital con preguntas abiertas y cerradas en el Google forms, los cuales fueron distribuidas mediante un enlace haciendo uso de la aplicación WhatsApp, al personal que labora en la 32a Brigada de Infantería (48 personas) acopiando la data para su posterior análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados que se obtuvieron fueron analizados de la siguiente forma:

- Se utilizó el programa estadístico (SPSS V 24).
- Se uso la prueba de Kolmogorov - Smirnov por poseer una muestra mayor a 30, con un nivel de significancia al 5% para identificar la normalidad en la distribución de las variables.
- Se empleo la correlación de Spearman para contrastar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se realizó aplicando principios y valores éticos teniendo en cuenta el valor, la honestidad y el respeto que guía a todo miembro de nuestro glorioso Ejército del Perú, guardando la reserva del caso con la información acopiada ya que existen documentación de acuerdo a normas vigentes, que en el campo militar se debe guardar cierta confidencialidad en sus actividades, así como en su documentación, protegiendo la identidad de los encuestados. Además, la redacción de la información se tuvo en cuenta en todo momento las normas APA de acuerdo a la última versión, respetando los derechos de autor y mencionando a estos en las respectivas citas.

IV. RESULTADOS

4.1 Correlación de la variable Gestión del talento humano y Gestión administrativa

Tabla 7

De los trabajadores administrativos según la Gestión del talento humano y la Gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.

			Gestión administrativa		
			Medio	Alto	Total
Gestión del talento humano	Medio	Nro.	10	19	29
		%	20,8%	39,6%	60,4%
	Alto	Nro.	7	12	19
		%	14,6%	25,0%	39,6%
Total	Nro.	17	31	48	
	%	35,4%	64,6%	100,0%	

Fuente: Cuestionarios de las variables gestión del talento humano y gestión administrativa (2020).

Hipótesis General

Tabla 8

Prueba de correlación de la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.

			Gestión del talento humano	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Correlación	1,000	0,427
		Sig. (bilateral)	.	0,003
		N	48	48
	Gestión administrativa	Correlación	0,427	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	.
		N	48	48

Fuente: Cuestionarios de las variables Gestión del talento humano y Gestión administrativa (2020).

En la tabla 7 se aprecia que el 64.6% del personal militar y civil encuestado que trabajan en el área administrativa en la 32ª Brigada de Infantería consideran que la gestión del talento humano y gestión administrativa es alta y en la tabla 8 se aprecia la correlación de 0.427 (asociación moderada). Además, la significancia es = 0.003 < 0.05, rechazando la H0 y aceptando la H1. Concluyendo que la gestión del talento humano se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

4.2 Nivel de la variable Gestión de talento humano y Gestión administrativa

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la Gestión de talento humano en el área administrativa de la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	29	60,4	60,4	60,4
	Alto	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionarios de las variables Gestión del talento humano (2020).

En la tabla 9 se aprecia que el 60.4% del personal que laboran en la 32ª Brigada de Infantería, consideran que la gestión del talento humano tiene un nivel medio; mientras que otro grupo que representa el 39.6% de trabajadores consideran que la variable tiene un nivel alto.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la Gestión Administrativa en el área administrativa de la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	17	35,4	35,4	35,4
	Alto	31	64,6	64,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionarios de las variables Gestión del talento humano (2020).

En la tabla 10 se puede observar que el 35.4% del personal que laboran en la 32ª Brigada de Infantería, consideran que la gestión administrativa tiene un nivel medio; mientras que otro grupo que representa el 64.6% de trabajadores consideran que la variable tiene un nivel alto.

4.3 Correlación de las dimensiones de la variable Gestión del talento humano y Gestión administrativa

Tabla 11

De los trabajadores administrativos según el reclutamiento y selección de personal la Gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.

			Gestión Administrativa		
			Medio	Alto	Total
Reclutamiento y selección de personal	Bajo	Nro.	1	0	1
		%	2,1%	0,0%	2,1%
	Medio	Nro.	11	22	33
		%	22,9%	45,8%	68,8%
	Alto	Nro.	5	9	14
		%	10,4%	18,8%	29,2%
Total	Nro.	17	31	48	
	%	35,4%	64,6%	100,0%	

Fuente: Cuestionarios de las variables Gestión del talento humano y Gestión administrativa (2020).

Hipótesis Específica 1

Tabla 12

Prueba de correlación del reclutamiento y selección y la gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.

			D1_ Reclutamiento y Selección	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	D1 Reclutamiento y Selección	Coefficiente de correlación	1,000	,536
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Coefficiente de correlación	,536	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

Fuente: Cuestionarios de las variables Gestión del talento humano y Gestión administrativa (2020).

En la tabla 11 se aprecia que el 68.8% del personal militar y civil encuestado que trabajan en el área administrativa en la 32ª Brigada de Infantería consideran que el reclutamiento y selección de personal con la gestión administrativa tiene un nivel medio y en la tabla 12 se aprecia que la correlación es 0.536 (asociación moderada). Además, la significancia es $= 0.000 < 0.05$ por lo que no se acepta la H_0 y se acepta H_1 , concluyendo que el reclutamiento y selección de personal se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

Tabla 13

De los trabajadores administrativos según la evaluación y desempeño y la Gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.

		Gestión Administrativa			
			Medio	Alto	Total
Evaluación de desempeño	Medio	Nro.	5	9	14
		%	10,4%	18,8%	29,2%
	Alto	Nro.	12	22	34
		%	25,0%	45,8%	70,8%
Total		Nro.	17	31	48
		%	35,4%	64,6%	100,0%

Fuente: Cuestionarios de las variables Gestión del talento humano y Gestión administrativa (2020).

Hipótesis Específica 2

Tabla 14

Prueba de correlación de la evaluación y desempeño y la gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.

		D2_ Evaluación y Desempeño		Gestión Administrativa
Rho de Spearman	D2_ Evaluación y Desempeño	Correlación	1,000	,314
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Gestión Administrativa	Correlación	,314	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

Fuente: Cuestionarios de las variables Gestión del talento humano y Gestión administrativa (2020).

En la tabla 13 se observa que el 70.8% del personal militar y civil encuestado que trabajan en el área administrativa en la 32ª Brigada de Infantería consideran que La evaluación y desempeño con la gestión administrativa tiene un nivel alto y en la tabla 14 se observa que el coeficiente de correlación es 0.314 (asociación moderada). Además, la significancia es $= 0.000 < 0.05$, rechazando la H_0 y se acepta H_1 . Es decir, La evaluación y desempeño se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

Tabla 15

De los trabajadores administrativos según el desarrollo de personas y la Gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.

			Gestión Administrativa		
			Medio	Alto	Total
Desarrollo de personas	Bajo	Nro.	3	10	13
		%	6,3%	20,8%	27,1%
	Medio	Nro.	12	11	23
		%	25,0%	22,9%	47,9%
	Alto	Nro.	2	10	12
		%	4,2%	20,8%	25,0%
Total	Nro.	17	31	48	
	%	35,4%	64,6%	100,0%	

Fuente: Cuestionarios de las variables Gestión del talento humano y Gestión administrativa (2020).

Hipótesis Específica 3

Tabla 16

Prueba de correlación de desarrollo de personas y la gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.

			D3_ Desarrollo de personas	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	D3_ Desarrollo de personas	Correlación	1,000	,429
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Gestión administrativa	Correlación	,429	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

Fuente: Cuestionarios de las variables Gestión del talento humano y Gestión administrativa (2020).

En la tabla 15 se aprecia que el 47.9% del personal militar y civil encuestado que trabajan en el área administrativa en la 32ª Brigada de Infantería consideran que el desarrollo de personas con la gestión administrativa tiene un nivel medio y en la tabla 16 se observa que el coeficiente de correlación es 0.429 (asociación moderada). Además, la significancia es $= 0.000 < 0.05$, rechazando la H_0 y se acepta H_1 . Concluyendo que el desarrollo de personas se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

Tabla 17

De los trabajadores administrativos según la retención del talento y la Gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.

		Gestión Administrativa			
			Medio	Alto	Total
Retención de talento	Medio	Nro.	12	20	32
		%	25,0%	41,7%	66,7%
	Alto	Nro.	5	11	16
		%	10,4%	22,9%	33,3%
Total		Nro.	17	31	48
		%	35,4%	64,6%	100,0%

Fuente: Cuestionarios de las variables Gestión del talento humano y Gestión administrativa (2020).

Hipótesis Específica 4

Tabla 18

Prueba de correlación de retención de talento y la gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería, Trujillo 2020.

			D4_ Retención de Talento	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	D4_ Retención de talento	Correlación	1,000	,468
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	48	48
Gestión Administrativa	Gestión Administrativa	Correlación	,468	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	48	48

Fuente: Cuestionarios de las variables Gestión del talento humano y Gestión administrativa (2020).

En la tabla 17 se aprecia que el 66.7% del personal militar y civil encuestado que trabajan en el área administrativa en la 32ª Brigada de Infantería consideran que la retención de talento con la gestión administrativa tiene un nivel medio y en la tabla 18 se observa que el coeficiente de correlación es 0.468 (asociación moderada). Además, la significancia es $= 0.002 < 0.05$, rechazando la H_0 y se acepta H_1 . Es decir, La retención de talento se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.

V. DISCUSIÓN

En la tabla 8, se confirma que la variable gestión del talento humano se relaciona con la variable gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020, siendo el resultado de Spearman = 0.427 (correlación moderada), y significancia = 0,003 menor que 0,005, por lo que se rechaza la Ho.

Los resultados encontrados en la investigación titulada: Relación de la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones del Congreso de la República, realizada por Cribilleros en la ciudad de Lima durante el año 2017. quien empleando Spearman determino una correlación de $r = 0,603$, correlación media, alcanzando sig. de 0,000, por lo que habiendo alcanzado estos resultados afirma que la gestión del talento humano se relaciona con la gestión administrativa. No obstante, se determinó que existe una desigualdad entre lo manifestado por Cribilleros y los resultados alcanzados en mi trabajo de investigación.

En la tabla 9, se aprecia que el 60.4% que laboran en la 32ª Brigada de Infantería consideran que la gestión del talento humano está en un nivel medio y que un grupo representado por el 39.6% consideran que el nivel es alto.

En la tabla 10, se aprecia que el 35.4% de los encuestados que laboran en la 32ª Brigada de Infantería refieren que la gestión administrativa se encuentra en un nivel medio y que un grupo representado por el 64.6% consideran que se encuentra en un nivel alto.

En la tabla 12, se encontró una relación entre el Reclutamiento y selección con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020, siendo el Rho Spearman = 0.536 (correlación moderada), y significancia = 0,000 menor que 0,005.

De acuerdo con los resultados realizados por Arana en su trabajo titulado: La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego en la ciudad de

Trujillo durante el año 2014. Donde se comprobó mediante el método de Chi - Cuadrado que si existe una correlación de $r = 8.1$ con un nivel de significancia alto, rechazando la hipótesis nula estableciendo que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de dicha institución. No existiendo una estrecha relación con el presente trabajo.

En la tabla 14, se encontró que existe una relación entre evaluación y desempeño con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020, siendo el Rho Spearman = 0.314 (correlación moderada), y significancia = 0,000 menor que 0,005.

Lo que coincide con los resultados obtenidos por Cribilleros en su trabajo de investigación denominada: Relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el año 2017. Concluyendo que la evaluación y la gestión administrativa presentan una relación moderada, obteniendo un Spearman de 0,484 y significancia de = 0,000 < 0,05, por lo que rechaza la hipótesis nula. existiendo una estrecha relación con el presente trabajo de investigación.

En la tabla 16, se encontró la relación entre desarrollo de personas con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020, siendo el Rho Spearman = 0.429 (correlación moderada), y significancia = 0,000 menor que 0,005.

Según Cribilleros en su estudio realizado en el año 2017. concluyo que el desarrollo de personas y la gestión administrativa presentan una relación media, con un coeficiente de Rho Spearman de $r = 0,603$ y significancia de = 0,000 < 0,05, por lo que rechaza la hipótesis nula. Existiendo una estrecha relación con el presente trabajo de investigación.

En la tabla 16, se encontró que existe una relación entre retención de talento con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo

2020, siendo el Rho Spearman = 0.468 (correlación moderada), y significancia = 0,000 menor que 0,005.

Lo que coincide con lo obtenido por Vílchez en la tesis denominada: Gestión del talento humano y gestión administrativa del Ministerio de Salud en la ciudad de Lima durante el año 2018. Donde concluyo que alcanzó una correlación de $r = 0.380$, siendo esta moderada. Y se observa una significancia de $= 0.005 < 0.05$, estableciendo la relación entre la actitud y gestión administrativa en el Ministerio de Salud. Lo cual se aprecia que existe relación con el presente trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determino que existe relación entre gestión del talento humano y la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020, siendo el $Rho = 0.427$ (asociación moderada de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
2. Se identifico que la gestión de talento humano tiene un nivel medio según el 60.4% de los trabajadores que laboran en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020.
3. Se identifico que la gestión administrativa tiene un nivel alto según el 64.6% de los trabajadores que laboran en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020.
4. Se determino la relación entre el reclutamiento y selección con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020, siendo el $Rho = 0.536$ (asociación moderada de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
5. Se determino la relación entre la evaluación y desempeño con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020, siendo el $Rho = 0.314$ (asociación moderada de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
6. Se determino la relación entre el desarrollo de personas con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020, siendo el $Rho = 0.429$ (asociación moderada de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
7. Se determino la relación entre la retención de talento con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020, siendo el $Rho = 0.468$ (asociación moderada de correlación y positiva) ($p < 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

1. El Comando de la 32^a Brigada de Infantería deberá realizar las gestiones correspondientes al escalón superior para obtener capacitación en universidades a su personal militar y civil en temas de gestión pública y gestión del talento humano, así como complementar los manuales doctrinarios con las normas vigentes emanadas por el Estado con el propósito de modernizar nuestro Ejército.
2. El Comando de la 32^a Brigada de Infantería deberá solicitar al escalón superior el pedido de personal con perfiles de acuerdo a sus planes establecidos, de tal manera que se pueda cumplir con la misión asignada a la Gran Unidad de Combate.
3. El Comando de la 32^a Brigada de Infantería dentro de la gestión administrativa deberá migrar del tipo de organización funcional a una organización por procesos es decir evolucionar en su modelo organizacional, rompiendo paradigmas con el fin de mejorar la gestión administrativa en la 32^a Brigada de Infantería.
4. El Comando de la 32^a Brigada de Infantería deberá ser riguroso con el personal que llegan cambiado de colocación con el fin de colocarlos en el puesto adecuado de acuerdo a sus capacidades, asimismo deberá solicitar autorización al escalón superior con el fin de lanzar convocatorias de personal profesional civil para ciertos puestos administrativos que requieren de cierta especialización.
5. El jefe de la sección personal deberá establecer medidores de desempeño y eficacia en todas las oficinas de Estado mayor con el propósito de evaluar los avances de la metas y objetivos establecidos en la sección administrativa de la 32^a Brigada de Infantería, de tal manera que permita establecer planes de contingencia y poder evaluarlos en todo momento.

6. El Comando de la 32^a Brigada de Infantería deberá realizar las gestiones correspondientes al escalón superior para obtener la instalación de una red con software adecuado que permita la sincronización en tiempo real de los tramites documentarios, así como del intercambio de información con el único fin de lograr la excelencia en la gestión administrativa y se alineen con las normas actuales del Estado.

7. El jefe de la sección personal deberá diseñar un plan de bienestar que involucre beneficios tanto personales como económicos con el fin de buscar motivar al personal de tal manera que se identifiquen con la Institución, así como implementar la ejecución de un adecuado liderazgo a los jefes de secciones de Estado Mayor.

REFERENCIAS

- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. Mexico: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE MEXICO.
- CEPLAN. (2019). *Centro Nacional de Planeamiento Estratégico*. Obtenido de www.ceplan.go.pe
- Chalan, E. (2012). "El sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral en la Coordinación Zona 3 Planta Central del Ministerio de Inclusión Económica Y Social". (*Tesis de Licenciatura*). UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano Tercera edición*. Mexico: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Coque, D. (2016). La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la Empresa Megamicro S.A. de la ciudad de Ambato. (*Tesis de maestría*). Universidad Tecnica de Ambato, Mexico.
- Cribillero, M. (2017). Relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento (1.ed)*. Bogota: Bogotá: Ediciones ECOE.
- De los Godos, L., Rojas, R., & Zelaya, M. (2019). IMPLEMENTACIÓN DE LAS BASES DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA GENERACIÓN DE UNA VENTAJA COMPETITIVA Y SOSTENIBILIDAD EN EL HOTEL SONESTA EL OLIVAR". (*Tesis de maestría*). Universidad del Pacifico, Lima.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. (2013). "*Política Nacional de la modernización de la gestión pública*". Lima, Perú: diario oficial el Peruano.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la Investigación.- Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativ. (4° ed)*. Buenos Aires: Argentina: Cenagge Learning.
- Mazón, S. (2014). La gestión administrativa y la satisfacción del cliente de la empresa de insumos agrícolas Rey Agro. (*Tesis de maestría*). Universidad Tecnica de Ambato, Ecuador.
- Montoya, S. (2014). "La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato – Ecuador". (*Tesis de Licenciatura*). UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, Ecuador.
- Münch, L. (2010). *Administración, gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos. (1° ed.)*. Mexico: Pearson.
- Muñoz, N. (2015). Análisis Del Desarrollo De La Gestión Del Talento Humano Y La Incidencia En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo Del Hospital Del IESS De Babahoyo. (*Tesis de maestría*). Universidad Tecnica de Babahoyo, Babahoyo.
- Prieto, J. (2018). *Administración*. Mexico DF: Ediciones de la U.
- Ramírez, C., & Ramírez, M. (2016). *Fundamentos de la Administración* . Bogotá : ECOE Ediciones.
- Secretaria de Gestión Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros. (2013). Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública al 2021. Lima. Obtenido de <http://sgp.gob.pe>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (5ta*

- ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano. (1° ed)*. Ecuador: La Caracola Editores.
- Vargas, B. X. (2011). *¿Cómo hacer investigación cualitativa?* Mexico: ETXETA, SC.
- Vílchez, F. (2019). *Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018. (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Yarlequé, A. (2015). *La comunicación en la empresa como estrategia para el desarrollo del talento humano. (Tesis de doctorado)*. Universidad de Piura, Piura.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V 01: Gestión de Talento humano	Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado (Vallejo, 2016).	La variable será medida a través de las dimensiones: Reclutamiento y selección, Evaluación de desempeño, Desarrollo de las personas, Retención del Talento.	Reclutamiento y selección	Incorporación del personal Orientación de las personas Selección de cargos	Ordinal Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
			Evaluación de desempeño	Cumplimiento de Objetivos Evaluación de potencial Medición de talento Acompañamiento y control de actividades	
			Desarrollo de personas	Capacitación Desarrollo organizacional Posibilidades de ascenso	
			Retención del Talento	Remuneraciones Beneficios Relaciones laborales	
V02: Gestión administrativa	“Es el conjunto de actividades y estrecha coordinación que realiza un grupo, es decir como obtienen los objetivos propuestos mediante actividades y personas, desarrollando funciones esenciales como la planificación, organización, dirección y control” (Anzola, 2002).	La medición de la variable será llevada a cabo a través de las dimensiones: planeación, organización, dirección, control.	Planeación	Misión Visión Valores Estrategias	Ordinal Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Organización	Jerarquización Simplificación	
			Dirección	Liderazgo Comunicación	
			Control	Corregir Prevenir Mejorar	

Anexo 2. Matriz de consistencia de la investigación

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>General: ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo - 2020?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de gestión de talento humano y la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020?</p>	<p>General: Determinar la relación de la gestión del talento humano con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.</p> <p>Específicos</p> <p>O1: Identificar el nivel de la gestión del talento humano en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.</p> <p>O2: Identificar el nivel de gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.</p> <p>O3: Determinar la relación de reclutamiento y selección de personal con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.</p> <p>O4: Determinar la relación de Evaluación y desempeño con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.</p> <p>O5: Determinar la relación de desarrollo de personas con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.</p> <p>O6: Determinar la relación de Retención de talento humano con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.</p>	<p>General: La gestión del talento humano se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.</p> <p>Específicas</p> <p>H1: El reclutamiento y selección de personal se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.</p> <p>H2: La evaluación y desempeño se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.</p> <p>H3: El desarrollo de personas se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.</p> <p>H4: La retención de talento se relaciona directamente con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020.</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: No experimental Transeccional Correlacional</p> <p>Población y muestra: 48 Trabajadores entre Oficiales, Tcos, Sub Oficiales del área administrativa de la 32ª Brigada de Infantería.</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario aplicado para medir la gestión del talento humano y Cuestionario aplicado para medir la gestión administrativa.</p> <p>Paradigma: Positivista</p>

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Estimado (a) Sr.(a)

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada *Gestión del talento humano y su relación con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020*. El cuestionario se divide en 2 secciones, se compone de 24 enunciados y las respuestas son de carácter anónimo.

Indicaciones: Marque con una X la opción que considere: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre.

N°	Variable: Gestión de talento humano	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Reclutamiento y selección						
1	Se identifica el perfil del puesto de trabajo, considerando un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes para el desempeño efectivo.					
2	Al momento de seleccionar el personal para incorporarlo al área administrativa, se sigue un proceso establecido.					
3	Se da a conocer el Reglamento interno en el área administrativa.					
Dimensión 2: Evaluación de desempeño		1	2	3	4	5
4	Se evalúa periódicamente el cumplimiento de Objetivos.					
5	Se asignan mayores responsabilidades al trabajador para evaluar y reconocer el potencial.					
6	Se evalúa a los trabajadores para potenciar sus fortalezas y mejorar sus debilidades.					
7	Se realiza un control permanente para verificar las labores de cada trabajador.					
Dimensión 3: Desarrollo de personas		1	2	3	4	5
8	Se desarrollan programas de capacitación.					
9	Existe un adecuado clima organizacional entre los trabajadores.					
10	Se busca que los trabajadores se identifiquen con la institución.					
Dimensión 4: Retención del talento		1	2	3	4	5
11	Se desarrolla un programa de incentivos.					
12	Se otorga a los trabajadores todos sus beneficios e incentivos de acuerdo a normas.					
13	Se otorga una remuneración acorde con su potencial humano.					

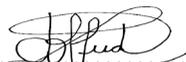
CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	Variable: Gestión Administrativa					
Dimensión 1: Planeación		1	2	3	4	5
1	Está claramente definida la misión del área administrativa de la 32ª Brig Inf.					
2	La visión del área administrativa de la 32ª Brig Inf está claramente determinada.					
3	En la gestión del área administrativa de la 32ª Brig Inf. están establecidos los valores de la organización.					
4	El área administrativa de la 32ª Brig Inf cuenta con estrategias que garantizan las metas planteadas.					
Dimensión 2: Organización		1	2	3	4	5
5	En la gestión área administrativa de la 32ª Brig Inf se aplica la jerarquización para mejor organización.					
6	La simplificación del trabajo se emplea como técnica de organización en el área administrativa de la 32ª Brig Inf.					
Dimensión 3: Dirección		1	2	3	4	5
7	La comunicación es clave en el área administrativa de la 32ª Brig Inf.					
8	El ejercicio de liderazgo en el área administrativa de la 32ª Brig Inf permite una gestión óptima.					
Dimensión 4: Control		1	2	3	4	5
9	En el área administrativa de la 32ª Brig Inf se determinan los estándares a seguir para corregir los procesos.					
10	En el área administrativa de la 32ª Brig Inf se establece el control necesario para prevenir errores en los procesos.					
11	En el área administrativa de la 32ª Brig Inf se siguen los estándares para mejorar continuamente los procesos.					

Anexo 4. Validación de instrumentos

Matriz de validación del instrumento que mide la Gestión de Talento humano

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión de Talento Humano	Reclutamiento y selección	Incorporación del personal	Se identifica el perfil del puesto de trabajo, considerando un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes para el desempeño efectivo.						X		X		X		X		
		Orientación de las personas	Al momento de seleccionar el personal para incorporarlo al área administrativa, se sigue un proceso establecido.						X		X		X		X		
		Selección de cargos	Se da a conocer el Reglamento interno en el área administrativa.						X		X		X		X		
	Evaluación de desempeño	Cumplimiento de Objetivos	Se evalúa periódicamente el cumplimiento de Objetivos.						X		X		X		X		
		Evaluación de potencial	Se asignan mayores responsabilidades al trabajador para evaluar y reconocer el potencial.						X		X		X		X		
		Medición del Talento	Se evalúa a los trabajadores para potenciar sus fortalezas y mejorar sus debilidades.						X		X		X		X		
		Acompañamiento y control de actividades	Se realiza un control permanente para verificar las labores de cada trabajador.						X		X		X		X		
	Desarrollo de personas	Capacitación	Se desarrollan programas de capacitación.						X		X		X		X		
		Desarrollo organizacional	Existe un adecuado clima organizacional entre los trabajadores.						X		X		X		X		
		Posibilidades de ascenso	Se busca que los trabajadores se identifiquen con la institución.						X		X		X		X		
	Retención del talento	Remuneraciones	Se desarrolla un programa de incentivos.						X		X		X		X		
		Beneficios y servicios	Se otorga a los trabajadores todos sus beneficios e incentivos de acuerdo a normas.						X		X		X		X		
		Relaciones laborales	Se otorga una remuneración acorde con su potencial humano.						X		X		X		X		



Firma del Evaluador

Ficha de Validación de contenido del Instrumento

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de Talento Humano		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la Gestión de Talento Humano		
Aplicado a la muestra participante	Personal que labora en el área administrativa de la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020		
Nombres y Apellidos del Experto	LUDEÑA ZUÑIGA DANIEL HUMBERTO	DNI N°	10685184
Título Profesional	LICENCIADO EN CCMM	Celular	943149694
Dirección Domiciliaria	Villa Militar Este N° 250.- Chorrillos		
Grado Académico	MAGISTER EN CCMM		
FIRMA		Lugar y Fecha	Lima, 14 de setiembre 2020

Matriz de validación del instrumento que mide la Gestión de Talento humano

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión de Talento Humano	Reclutamiento y selección	Incorporación del personal	Se identifica el perfil del puesto de trabajo, considerando un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes para el desempeño efectivo.							x		x		x		x		
		Orientación de las personas	Al momento de seleccionar el personal para incorporarlo al área administrativa, se sigue un proceso establecido.							x		x		x		x		
		Selección de cargos	Se da a conocer el Reglamento interno en el área administrativa.							x		x		x		x		
	Evaluación de desempeño	Cumplimiento de Objetivos	Se evalúa periódicamente el cumplimiento de Objetivos.							x		x		x		x		
		Evaluación de potencial	Se asignan mayores responsabilidades al trabajador para evaluar y reconocer el potencial.							x		x		x		x		
		Medición del Talento	Se evalúa a los trabajadores para potenciar sus fortalezas y mejorar sus debilidades.							x		x		x		x		
		Acompañamiento y control de actividades	Se realiza un control permanente para verificar las labores de cada trabajador.							x		x		x		x		
	Desarrollo de personas	Capacitación	Se desarrollan programas de capacitación.							x		x		x		x		
		Desarrollo organizacional	Existe un adecuado clima organizacional entre los trabajadores.							x		x		x		x		
		Posibilidades de ascenso	Se busca que los trabajadores se identifiquen con la institución.							x		x		x		x		
	Retención del talento	Remuneraciones	Se desarrolla un programa de incentivos.							x		x		x		x		
		Beneficios y servicios	Se otorga a los trabajadores todos sus beneficios e incentivos de acuerdo a normas.							x		x		x		x		
Relaciones laborales		Se otorga una remuneración acorde con su potencial humano.							x		x		x		x			



 Firma del Evaluador

Ficha de Validación de contenido del Instrumento

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de Talento Humano		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la Gestión de Talento Humano		
Aplicado a la muestra participante	Personal que labora en el área administrativa de la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020		
Nombres y Apellidos del Experto	VALDIVIEZO SALCEDO MIGUEL	DNI N°	43324875
Título Profesional	LICENCIADO EN CCMM	Celular	999965413
Dirección Domiciliaria	Calle Mateo Pumacahua N° 150.- Chorrillos		
Grado Académico	MAGISTER EN CCMM		
FIRMA		Lugar y Fecha	Lima, 16 de octubre 2020

Matriz de validación del instrumento que mide la Gestión de Talento humano

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión de Talento Humano	Reclutamiento y selección	Incorporación del personal	Se identifica el perfil del puesto de trabajo, considerando un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes para el desempeño efectivo.						x		x		x		x		
		Orientación de las personas	Al momento de seleccionar el personal para incorporarlo al área administrativa, se sigue un proceso establecido.						x		x		x		x		
		Selección de cargos	Se da a conocer el Reglamento interno en el área administrativa.						x		x		x		x		
	Evaluación de desempeño	Cumplimiento de Objetivos	Se evalúa periódicamente el cumplimiento de Objetivos.						x		x		x		x		
		Evaluación de potencial	Se asignan mayores responsabilidades al trabajador para evaluar y reconocer el potencial.						x		x		x		x		
		Medición del Talento	Se evalúa a los trabajadores para potenciar sus fortalezas y mejorar sus debilidades.						x		x		x		x		
		Acompañamiento y control de actividades	Se realiza un control permanente para verificar las labores de cada trabajador.						x		x		x		x		
	Desarrollo de personas	Capacitación	Se desarrollan programas de capacitación.						x		x		x		x		
		Desarrollo organizacional	Existe un adecuado clima organizacional entre los trabajadores.						x		x		x		x		
		Posibilidades de ascenso	Se busca que los trabajadores se identifiquen con la institución.						x		x		x		x		
	Retención del talento	Remuneraciones	Se desarrolla un programa de incentivos.						x		x		x		x		
		Beneficios y servicios	Se otorga a los trabajadores todos sus beneficios e incentivos de acuerdo a normas.						x		x		x		x		
Relaciones laborales		Se otorga una remuneración acorde con su potencial humano.						x		x		x		x			

.....

 Firma del Evaluador

Ficha de Validación de contenido del Instrumento

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de Talento Humano		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la Gestión de Talento Humano		
Aplicado a la muestra participante	Personal que labora en el área administrativa de la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020		
Nombres y Apellidos del Experto	POZO PALOMINO Roberto Fabio	DNI N°	10190608
Título Profesional	LICENCIADO EN CCMM	Celular	938829083
Dirección Domiciliaria	Jefatura de bienestar del Ejercito.- Ceande		
Grado Académico	MAGISTER EN CCMM		
FIRMA		Lugar y Fecha	Lima, 25 de octubre 2020

Matriz de validación del instrumento que mide la Gestión Administrativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión Administrativa	Planeación	Misión	Está claramente definida la misión del área administrativa de la 32ª Brig Inf.						X		X		X		x		
		Visión	La visión del área administrativa de la 32ª Brig Inf está claramente determinada.						X		X		X		X		
		Valores	En la gestión del área administrativa de la 32ª Brig Inf. están establecidos los valores de la organización.						X		X		X		X		
		Estrategias	El área administrativa de la 32ª Brig Inf cuenta con estrategias que garantizan las metas planteadas.						X		X		X		X		
	Organización	Jerarquización	En la gestión área administrativa de la 32ª Brig Inf se aplica la jerarquización para mejor organización.						X		X		X		X		
		Simplificación	La simplificación del trabajo se emplea como técnica de organización en el área administrativa de la 32ª Brig Inf.						X		X		X		X		
	Dirección	Liderazgo	La comunicación es clave en el área administrativa de la 32ª Brig Inf.						X		X		X		X		
		Comunicación	El ejercicio de liderazgo en el área administrativa de la 32ª Brig Inf permite una gestión óptima.						X		X		X		X		
	Control	Corregir	En el área administrativa de la 32ª Brig Inf se determinan los estándares a seguir para corregir los procesos.						X		X		X		X		
		Prevenir	En el área administrativa de la 32ª Brig Inf se establece el control necesario para prevenir errores en los procesos.						X		X		X		X		
		Mejorar	En el área administrativa de la 32ª Brig Inf se siguen los estándares para mejorar continuamente los procesos.						x		X		x		X		



.....
Firma del Evaluador

Ficha de Validación de contenido del Instrumento

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de Talento Humano		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la Gestión de Talento Humano		
Aplicado a la muestra participante	Personal que labora en el área administrativa de la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020		
Nombres y Apellidos del Experto	LUDEÑA ZUÑIGA DANIEL HUMBERTO	DNI N°	10685184
Título Profesional	LICENCIADO EN CCMM	Celular	943149694
Dirección Domiciliaria	Villa Militar Este N° 250.- Chorrillos		
Grado Académico	MAGISTER EN CCMM		
FIRMA		Lugar y Fecha	Lima, 14 de setiembre 2020

Matriz de validación del instrumento que mide la Gestión Administrativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión Administrativa	Planeación	Misión	Está claramente definida la misión del área administrativa de la 32ª Brig Inf.						X		X		X		X		
		Visión	La visión del área administrativa de la 32ª Brig Inf está claramente determinada.						X		X		X		X		
		Valores	En la gestión del área administrativa de la 32ª Brig Inf. están establecidos los valores de la organización.						X		X		X		X		
		Estrategias	El área administrativa de la 32ª Brig Inf cuenta con estrategias que garantizan las metas planteadas.						X		X		X		X		
	Organización	Jerarquización	En la gestión área administrativa de la 32ª Brig Inf se aplica la jerarquización para mejor organización.						X		X		X		X		
		Simplificación	La simplificación del trabajo se emplea como técnica de organización en el área administrativa de la 32ª Brig Inf.						X		X		X		X		
	Dirección	Liderazgo	La comunicación es clave en el área administrativa de la 32ª Brig Inf.						X		X		X		X		
		Comunicación	El ejercicio de liderazgo en el área administrativa de la 32ª Brig Inf permite una gestión óptima.						X		X		X		X		
	Control	Corregir	En el área administrativa de la 32ª Brig Inf se determinan los estándares a seguir para corregir los procesos.						X		X		X		X		
		Prevenir	En el área administrativa de la 32ª Brig Inf se establece el control necesario para prevenir errores en los procesos.						X		X		X		X		
		Mejorar	En el área administrativa de la 32ª Brig Inf se siguen los estándares para mejorar continuamente los procesos.						x		X		x		X		

.....

 Firma del Evaluador

Ficha de Validación de contenido del Instrumento

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de Talento Humano		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la Gestión de Talento Humano		
Aplicado a la muestra participante	Personal que labora en el área administrativa de la 32 ^a Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020		
Nombres y Apellidos del Experto	VALDIVIEZO SALCEDO MIGUEL	DNI N°	43324875
Título Profesional	LICENCIADO EN CCMM	Celular	999965413
Dirección Domiciliaria	Calle Mateo Pumacahua N° 150.- Chorrillos		
Grado Académico	MAGISTER EN CCMM		
FIRMA		Lugar y Fecha	Lima, 16 de octubre 2020

Matriz de validación del instrumento que mide la Gestión Administrativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión Administrativa	Planeación	Misión	Está claramente definida la misión del área administrativa de la 32ª Brig Inf.						X		X		X		x		
		Visión	La visión del área administrativa de la 32ª Brig Inf está claramente determinada.						X		X		X		X		
		Valores	En la gestión del área administrativa de la 32ª Brig Inf. están establecidos los valores de la organización.						X		X		X		X		
		Estrategias	El área administrativa de la 32ª Brig Inf cuenta con estrategias que garantizan las metas planteadas.						X		X		X		X		
	Organización	Jerarquización	En la gestión área administrativa de la 32ª Brig Inf se aplica la jerarquización para mejor organización.						X		X		X		X		
		Simplificación	La simplificación del trabajo se emplea como técnica de organización en el área administrativa de la 32ª Brig Inf.						X		X		X		X		
	Dirección	Liderazgo	La comunicación es clave en el área administrativa de la 32ª Brig Inf.						X		X		X		X		
		Comunicación	El ejercicio de liderazgo en el área administrativa de la 32ª Brig Inf permite una gestión óptima.						X		X		X		X		
	Control	Corregir	En el área administrativa de la 32ª Brig Inf se determinan los estándares a seguir para corregir los procesos.						X		X		X		X		
		Prevenir	En el área administrativa de la 32ª Brig Inf se establece el control necesario para prevenir errores en los procesos.						X		X		X		X		
		Mejorar	En el área administrativa de la 32ª Brig Inf se siguen los estándares para mejorar continuamente los procesos.						x		X		x		X		



Firma del Evaluador

Ficha de Validación de contenido del Instrumento

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de Talento Humano		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la Gestión de Talento Humano		
Aplicado a la muestra participante	Personal que labora en el área administrativa de la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo 2020		
Nombres y Apellidos del Experto	POZO PALOMINO Roberto Fabio	DNI N°	10190608
Título Profesional	LICENCIADO EN CCMM	Celular	938829083
Dirección Domiciliaria	Jefatura de bienestar del Ejercito.- Ceande		
Grado Académico	MAGISTER EN CCMM		
FIRMA		Lugar y Fecha	Lima, 25 de octubre 2020

Anexo 5. Fiabilidad de instrumentos

Prueba de fiabilidad de la variable Gestión de talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	13

Prueba de fiabilidad de la variable Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	11

Anexo 6. Prueba de normalidad

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Media	47,00	1,000	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	44,99	
		Límite superior	49,01	
	Media recortada al 5%	46,91		
	Mediana	47,00		
	Varianza	48,000		
	Desviación estándar	6,928		
	Mínimo	33		
	Máximo	65		
	Rango	32		
	Rango Inter cuartil	8		
	Asimetría	-,028	,343	
	Curtosis	,600	,674	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Media	41,81	,480
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	40,85	
		Límite superior	42,78	
Media recortada al 5%		42,01		
Mediana		43,00		
Varianza		11,049		
Desviación estándar		3,324		
Mínimo		32		
Máximo		48		
Rango		16		
Rango Inter cuartil		5		
Asimetría		-1,036	,343	
Curtosis		1,566	,674	

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,151	48	,008	,953	48	,053
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,223	48	,000	,912	48	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 7. Autorización de Aplicación de los instrumentos de Investigación

PERÚ	Ministerio de Defensa	Ejército del Perú	COEDE – ESGE-EPG
------	-----------------------	-------------------	------------------

"Año de la Universalización de la Salud"

Chorrillos, 25 Setiembre del 2020

Oficio N° ⁴³7U-8.g.1/27.00

Señor Gral Brig Cmdte Gral de la 32ª Brig Inf. - "Trujillo"

Asunto : Solicita brindar facilidades a personal que se indica para la recopilación de información en la 32a Brigada de Infantería.

Ref a. Reglamento para la obtención del grado académico de maestro.

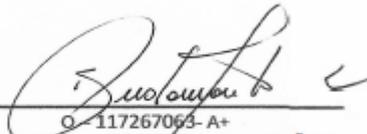
Tengo el honor de dirigirme a Ud. en relación a los documentos de la referencia para solicitarle se digne disponer a quien corresponda brindar las facilidades para el levantamiento de datos e informaciones en las Secciones de Estado Mayor (área administrativa) al equipo de investigación que realiza la investigación titulada *"Gestión del talento humano y su relación con la Gestión administrativa en la 32a Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Región la Libertad 2020"*.

El equipo de investigación está conformado por:
- My EP TELLO CASTILLO Enrique Alejandro

Agradeciendo de antemano por las facilidades brindadas, es propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones y deferente estima.

Dios guarde a Ud.




O-117267063-A+
DOMINGO RICARDO BUSTAMANTE ZUÑIGA
General de Brigada
Director de la Escuela Superior de Guerra
Escuela de Post - Grado

Distribución:

GU..... 01
Archivo..... 01/02

Anexo 8. Base de datos de la Gestión del talento humano

GESTION DE TALENTO HUMANO															RECLUTAMEN TO Y SELECCÓN	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	DESARROLLO DE PERSONAS	RETENCIÓN DE TALENTO
Nº	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN			EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				DESARROLLO DE PERSONAS			RETENCIÓN DE TALENTO			TOTAL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13					
1	2	4	3	4	3	4	3	1	2	2	3	4	3	38	9	14	5	10
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	37	9	12	7	9
3	3	4	1	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	37	8	12	7	10
4	3	4	4	4	5	4	3	2	3	4	3	5	4	48	11	16	9	12
5	3	4	3	4	3	2	5	4	4	2	2	4	4	44	10	14	10	10
6	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	33	8	11	6	8
7	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	47	10	17	10	10
8	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	5	4	47	11	15	10	11
9	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	54	11	15	15	13
10	4	4	5	5	4	3	5	2	3	2	2	4	4	47	13	17	7	10
11	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	46	11	14	10	11
12	3	5	3	5	5	5	5	3	3	2	2	5	5	51	11	20	8	12
13	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	47	11	16	10	10
14	3	2	3	4	3	5	3	4	3	3	2	5	3	43	8	15	10	10
15	4	4	5	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	51	13	16	9	13
16	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	42	12	14	7	9
17	5	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	50	12	18	9	11
18	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	34	8	12	6	8
19	3	4	2	4	5	4	3	1	3	2	4	4	3	42	9	16	6	11
20	2	2	3	5	5	5	3	2	3	5	3	5	5	48	7	18	10	13
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	51	12	17	12	10
22	4	4	3	4	3	4	5	2	4	4	3	5	4	49	11	16	10	12
23	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	55	11	15	15	14
24	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	58	13	20	13	12
25	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	55	12	19	13	11
26	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	46	12	12	12	10
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	62	15	20	15	12
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	15	20	15	15
29	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	47	9	16	12	10
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54	11	16	12	15
31	3	4	4	4	5	4	3	2	3	4	3	5	4	48	11	16	9	12
32	3	4	3	4	3	2	5	4	4	2	2	4	4	44	10	14	10	10
33	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	33	8	11	6	8
34	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	47	10	17	10	10
35	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	5	4	47	11	15	10	11
36	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	54	11	15	15	13
37	4	4	5	5	4	3	5	2	3	2	2	4	4	47	13	17	7	10
38	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	33	8	11	6	8
39	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	47	10	17	10	10
40	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	5	4	47	11	15	10	11
41	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	54	11	15	15	13
42	4	4	5	5	4	3	5	2	3	2	2	4	4	47	13	17	7	10
43	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	46	11	14	10	11
44	3	5	3	5	5	5	5	3	3	2	2	5	5	51	11	20	8	12
45	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	47	11	16	10	10
46	3	2	3	4	3	5	3	4	3	3	2	5	3	43	8	15	10	10
47	4	4	5	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	51	13	16	9	13
48	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	42	12	14	7	9

Anexo 9. Base de datos de la Gestión Administrativa

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																
N°	PLANEACIÓN				ORGANIZACIÓN		DIRECCIÓN		CONTROL			TOTAL	PLANEACIÓN	ORGANIZACIÓN	DIRECCIÓN	CONTROL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11					
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42	16	8	8	10
2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	48	18	8	10	12
3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	47	18	7	9	13
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	46	17	8	9	12
5	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	3	43	17	6	9	11
6	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	2	45	18	9	9	9
7	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	45	18	7	9	11
8	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	2	44	16	9	9	10
9	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	39	15	6	8	10
10	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	2	44	18	6	10	10
11	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	2	39	16	5	8	10
12	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	44	17	7	8	12
13	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	44	19	8	7	10
14	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	39	16	5	8	10
15	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	2	40	17	6	8	9
16	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	2	44	18	6	10	10
17	4	5	5	4	3	2	4	4	3	4	2	40	18	5	8	9
18	4	5	4	3	3	1	4	4	4	3	2	37	16	4	8	9
19	4	5	4	3	4	2	4	5	4	3	2	40	16	6	9	9
20	4	4	4	4	3	1	4	5	4	4	2	39	16	4	9	10
21	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	39	16	4	8	11
22	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	2	37	16	4	8	9
23	4	5	5	4	4	2	5	5	4	5	2	45	18	6	10	11
24	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4	1	43	18	6	9	10
25	5	4	4	4	4	1	4	5	5	4	2	42	17	5	9	11
26	4	4	5	5	5	1	4	4	4	5	2	43	18	6	8	11
27	5	5	5	4	4	1	5	4	4	4	2	43	19	5	9	10
28	4	4	4	5	5	1	4	5	4	5	2	43	17	6	9	11
29	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4	3	43	18	6	8	11
30	5	5	5	5	4	1	4	4	4	5	2	44	20	5	8	11
31	4	4	4	5	5	1	4	5	4	5	2	43	17	6	9	11
32	4	4	5	4	4	1	4	4	4	5	2	41	17	5	8	11
33	4	5	4	5	4	1	4	4	4	5	3	43	18	5	8	12
34	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	2	46	19	6	9	12
35	4	4	3	5	5	1	4	3	3	3	2	37	16	6	7	8
36	4	4	5	4	4	1	4	5	5	4	4	44	17	5	9	13
37	5	5	5	4	4	1	4	5	5	4	1	43	19	5	9	10
38	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4	1	43	18	6	9	10
39	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	2	43	17	7	9	10
40	5	5	3	5	5	1	4	5	4	4	2	43	18	6	9	10
41	5	4	4	4	4	1	4	5	5	4	3	43	17	5	9	12
42	4	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	43	17	5	9	12
43	4	5	5	3	3	1	4	4	3	4	2	38	17	4	8	9
44	4	5	5	3	4	1	4	4	4	4	4	42	17	5	8	12
45	4	5	5	4	3	2	4	4	3	4	3	41	18	5	8	10
46	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	32	14	4	6	8
47	4	5	4	3	4	1	4	5	4	3	2	39	16	5	9	9
48	4	4		4	4	3	2	2	3	3	3	32	12	7	4	9

Anexo 10. Resultados de las variables Gestión del talento humano y Gestión Administrativa en el Programa IBM SPSS Estadística

Tesisultimo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1 : GESTIONT 38 Visible: 20 de 20 variables

	GESTION T	GESTION A	D1_RP	D2_ED	D3_DP	D4_RT	D1_P	D2_O	D3_D	D4_C	CGT	CGA	CRP	C
1	38	42	9	14	5	10	16	8	8	10	Medio	Alto	Medio	
2	37	48	9	12	7	9	18	8	10	12	Medio	Alto	Medio	
3	37	47	8	12	7	10	18	7	9	13	Medio	Alto	Medio	
4	48	46	11	16	9	12	17	8	9	12	Alto	Alto	Medio	
5	44	43	10	14	10	10	17	6	9	11	Medio	Alto	Medio	
6	33	45	8	11	6	8	18	9	9	9	Medio	Alto	Medio	
7	47	45	10	17	10	10	18	7	9	11	Medio	Alto	Medio	
8	47	44	11	15	10	11	16	9	9	10	Medio	Alto	Medio	
9	54	39	11	15	15	13	15	6	8	10	Alto	Medio	Medio	
10	47	44	13	17	7	10	18	6	10	10	Medio	Alto	Alto	
11	46	39	11	14	10	11	16	5	8	10	Medio	Medio	Medio	
12	51	44	11	20	8	12	17	7	8	12	Alto	Alto	Medio	
13	47	44	11	16	10	10	19	8	7	10	Medio	Alto	Medio	
14	43	39	8	15	10	10	16	5	8	10	Medio	Medio	Medio	
15	51	40	13	16	9	13	17	6	8	9	Alto	Medio	Alto	
16	42	44	12	14	7	9	18	6	10	10	Medio	Alto	Alto	
17	50	40	12	18	9	11	18	5	8	9	Alto	Medio	Alto	
18	34	37	8	12	6	8	16	4	8	9	Medio	Medio	Medio	
19	42	40	9	16	6	11	16	6	9	9	Medio	Medio	Medio	
20	48	39	7	18	10	13	16	4	9	10	Alto	Medio	Bajo	

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	GESTIONT	Numérico	8	0	GESTIÓN DEL ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	GESTIONA	Numérico	8	0	GESTIÓN ADM...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	D1_RP	Numérico	8	0	D1_RECLUTA...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	D2_ED	Numérico	8	0	D2_EVALUACI...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	D3_DP	Numérico	8	0	D3_DESARRO...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	D4_RT	Numérico	8	0	D4_TETENCIÓ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	D1_P	Numérico	8	0	D1_PLANEACI...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	D2_O	Numérico	8	0	D2_ORGANIZA...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	D3_D	Numérico	8	0	D3_DIRECCIÓN	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	D4_C	Numérico	8	0	D4_CONTROL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	CGT	Numérico	8	2	GESTIÓN DEL ...	{1,00, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
12	CGA	Numérico	8	2	GESTIÓN ADM...	{1,00, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
13	CRP	Numérico	8	2	Reclutamiento ...	{1,00, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
14	CED	Numérico	8	2	Evaluación de d...	{1,00, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
15	CDP	Numérico	8	2	Desarrollo de p...	{1,00, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
16	CRT	Numérico	8	2	Retención de ta...	{1,00, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
17	CP	Numérico	8	2	Planeación	{1,00, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
18	CO	Numérico	8	2	Organización	{1,00, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
19	CD	Numérico	8	2	Dirección	{1,00, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
20	CC	Numérico	8	2	Control	{1,00, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
21											
22											

Vista de datos **Vista de variables**