



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa y proceso de reclutamiento del personal de
tropa del servicio militar - Sexta Brigada Selva - El Milagro

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

AUTOR:

Jaramillo Lopez, Ricardo Aristides (ORCID : 0000-0003-4376-7490)

ASESORA:

Dra. Hernández Fernández, Bertila (ORCID : 0000-0002-4433-5019)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO– PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, el Ser Supremo que día a día guía mi existencia, a mis padres, a mi esposa y a mis preciosos hijitos que me brindan su amor, apoyo y comprensión en todo momento siendo mi motor y soporte emocional permanentemente.

Agradecimiento

Al Ejército del Perú, por ser la institución que nos inculcó valores y principios, y permitió nuestro desarrollo y capacitación profesional.

A los instructores, profesores y planta administrativa de la Universidad Cesar Vallejo, que me permitió seguir creciendo profesionalmente; quienes me han impartido sus enseñanzas y conocimientos sin escatimar tiempo y esfuerzo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	21
3.2 Operacionalización de variables.....	22
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5 Procedimiento.....	24
3.6 Método de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	50

Índice de tablas

Tabla 1. Ventajas y desventajas del proceso de reclutamiento interno	17
Tabla 2. Ventajas y desventajas del proceso de reclutamiento externo	19
Tabla 3. Distribución de los consultados de acuerdo a la gestión administrativa	26
Tabla 4. Distribución de los consultados de acuerdo al proceso de reclutamiento	27
Tabla 5. Distribución de los consultados de acuerdo al proceso de reclutamiento interno	28
Tabla 6. Distribución de los consultados de acuerdo al proceso de reclutamiento externo.	29
Tabla 7. Distribución de los consultados de acuerdo al proceso de reclutamiento mixto	30
Tabla 8. Distribución de encuestados a la gestión administrativa y proceso de reclutamiento	31
Tabla 9. Distribución de encuestados gestión administrativa y el proceso de reclutamiento interno	32
Tabla 10. Distribución de encuestados gestión administrativa y el proceso de reclutamiento externo	33
Tabla 11. Distribución de encuestados gestión administrativa y el proceso de reclutamiento mixto	34
Tabla 12. Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento	35
Tabla 13. Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento interno	36
Tabla 14. Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento externo	37
Tabla 15. Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento mixto	38

Índice de figuras

Figura 1. Distribución porcentual de la gestión administrativa	26
Figura 2. Distribución porcentual del proceso de reclutamiento	27
Figura 3. Distribución porcentual del proceso de reclutamiento interno	28
Figura 4. Distribución porcentual del proceso de reclutamiento externo	29
Figura 5. Distribución porcentual del proceso de reclutamiento mixto	30
Figura 6. Gestión administrativa y el proceso de reclutamiento	31
Figura 7. Gestión administrativa y el proceso de reclutamiento interno	32
Figura 8. Gestión administrativa y el proceso de reclutamiento externo	33
Figura 9. Gestión administrativa y el proceso de reclutamiento mixto	34

Resumen

La investigación se desarrolló en una realidad donde existen varios factores por las que la Sexta Brigada de Selva - El Milagro no pueda completar sus efectivos de personal de tropa servicio militar voluntario al cien por ciento, lo que puede generar el incumplimiento de la misión de la Brigada afectando a la seguridad nacional, debido a que no se estaría ejerciendo un buen control del sistema de vigilancia de las fronteras y a la vez no se contaría con elementos de reacción inmediata en caso se suscitara una emergencia como desastres naturales. Ante ello se estableció el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y transversal, contando con una muestra conformada por 190 personal militar que pertenece a la Sexta Brigada de Selva y recolectando los datos por medio del cuestionario. Cabe señalar que los resultados señalaron que la mayor cantidad del total de encuestados considera que la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento en la Sexta Brigada de Selva.

Palabras Clave: Gestión administrativa, proceso de reclutamiento interno y proceso de reclutamiento externo.

Abstract

The investigation was developed in a reality where there are several factors for which the Sixth Jungle Brigade - El Milagro cannot complete its troop personnel 100 percent voluntary military service, which can lead to the failure of the mission of the Brigade affecting national security, due to the fact that a good control of the border surveillance system would not be being exercised and at the same time there would be no immediate reaction elements in the event of an emergency such as natural disasters. Given this, the following general objective was established: Determine the relationship between administrative management and the recruitment process of voluntary military service personnel in the Sixth Jungle Brigade - El Milagro. The type of research was a quantitative approach, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design, with a sample made up of 190 military personnel belonging to the Sixth Jungle Brigade and collecting data through the questionnaire. It should be noted that the results indicated that the largest number of the total number of respondents considers that the administrative management and the recruitment process in the Sixth Jungle Brigade.

Keywords: Administrative management, internal recruitment process and external recruitment process.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, las estructuras mundialmente mantienen en todo momento una constante búsqueda de la excelencia y la vanguardia, esto va permitir que sean competitivas y firmes en un mercado globalizado.

A nivel internacional las acciones en los procesos de reclutamiento se basan en la búsqueda del personal de aspirantes que necesitan o requieran un trabajo y que se encuentren capacitados contando con amplia experiencia en la materia, con el fin de cubrir de manera adecuada el puesto de responsabilidad asignado. Una de las funciones en la administración o gestión de toda organización, empresa o institución es encargarse apropiadamente de la organización y el conocimiento al detalle de los perfiles del personal.

La administración o gestión, que, de acuerdo a las nuevas tendencias, se encuentra en la busca constante de estrategias, herramientas, enfoques y técnicas, con el fin de gozar con procesos administrativos óptimos, contar con un adecuado uso de los recursos, obtención de resultados satisfactorios, y posicionamiento y permanencia en el mercado.

El Ejército del Perú como institución no es ajena a la gestión administrativa de reclutamiento de personal, ya que anualmente tiene dos procesos de reclutamiento de personal citado como llamamiento ordinario para el servicio militar acuartelado en el activo según lo dispuesto en la Ley N° 29248 (Ley del Servicio Militar) modificada mediante Decreto Legislativo N° 1146 y su respectivo Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 003-203-DE de 03 Jun 13.

Los dos procesos de reclutamiento del Ejército del Perú son aproximadamente el primero de enero a marzo y el segundo de julio a setiembre, el personal que va realizar el servicio militar voluntario debe ser mayor de edad (18 años cumplidos), además estar física y psicológicamente apta para el servicio que resulta de un examen médico riguroso.

La sección de personal es el responsable de la administración de personal y establece la cantidad de reemplazos por ser captado en la 1ra y 2da etapa del llamamiento para el servicio militar en la Sexta Brigada de Selva - El Milagro en coordinación con el Comando de Personal del Ejército (COPERE); asimismo existe

una sección de informaciones dentro de la brigada que realiza la transmisión de los alcances de la Ley del Servicio Militar (Ley N° 29248) y su modificatoria, en lo referente a los llamamientos para el servicio militar, también coordina con todos los medios de comunicación social para realizar campañas de propaganda referentes al Servicio Militar Voluntario, en forma gratuita, en obediencia a lo estipulado en la "Ley del Servicio Militar" y sus modificaciones.

El servicio militar voluntario cuenta con muchos beneficios para captar al personal necesario y cubrir las vacantes asignadas a cada unidad a nivel nacional; sin embargo, se puede verificar que en los últimos años se ha visto limitada este proceso de reclutamiento de personal en especial en la Sexta Brigada de Selva. Existen varios factores por los que la Sexta Brigada de Selva - El Milagro no pueda completar sus efectivos al cien por ciento. El primer factor es la falta de motivación económica en el servicio militar voluntario ya que solo reciben una propina mínima que no cubre sus expectativas propias y familiares. El segundo factor es que a pesar de que tienen facilidades para el estudio y se licencian con sus estudios en el CETPRO, no encuentran trabajos disponibles. El tercer factor es la deficiente identidad nacional de los reclutados que no desean prestar servicios a su patria. El cuarto factor es la falta de logística adecuada ya que muchas de las instalaciones se encuentran en mal estado y no asignan el presupuesto necesario para el arreglo y equipamiento de estas. El último factor es la desinformación que existe en la población sobre abusos y faltas de respeto con el personal, causando un miedo o temor infundado en los que desean prestar servicio y sus familias.

Abadí (2004) y Amador (2008) sostiene la importancia de la gestión administrativa en el cumplimiento de los objetivos. Asimismo, Daft (2004), Fred (2006) y Ducker (1996) considera también la responsabilidad que tiene la gestión administrativa en el ámbito laboral.

En relación a los conceptos que manifiestan Grados (1988), Hurtado (2008) y Sherman (1987), se realiza una sinergia mediante estas definiciones sobre la relación que debe existir entre la gestión administrativa y los procesos de reclutamiento, tomando en cuenta que para una institución como es el Ejército del Perú se hace fundamental seleccionar y reclutar personal de tropa servicio militar voluntario para el completamiento de sus cuadros y cumplir con sus roles institucionales.

Tenemos como problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con el proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro?

La investigación tiene un valor teórico porque permitirá el cierre de brechas con respecto al conocimiento del proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario para permitir realizar una apropiada gestión administrativa con la finalidad de fortalecer los procesos administrativos en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro como parte de sus actividades de planeamiento, organización, gestión y control para el cumplimiento de su misión.

La justificación metodológica nos permite elaborar los instrumentos con sus respectivas dimensiones e indicadores, que nos va a permitir conocer el nivel de relación de ambas variables.

La investigación tiene un valor social ya que, gracias a una adecuada gestión administrativa, se mejorará los procesos de reclutamiento del personal de tropa generando que la población tenga acceso eficaz, apropiada y real información de la ley del servicio militar voluntario.

La investigación tiene un valor metodológico ya que gracias a los instrumentos (cuestionario) utilizados en esta investigación van a poder ser empleados en otros estudios sobre la gestión administrativa con la intención de realizar un adecuado proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar asimismo los resultados permitirá explicar la validez de las encuestas.

Objetivo general: Conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro y como objetivos específicos: Diagnosticar la gestión administrativa del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva, diagnosticar el proceso de reclutamiento externo del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada y determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento en el personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.

Hi: Existe relación significativa entre la administrativa y el proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.

II. MARCO TEÓRICO

Tomando en cuenta los antecedentes de la investigación, se desprende las indagaciones siguientes:

Veloz (2017), en su tesis titulada *“Gestión administrativa para el desarrollo empresarial en comercial El Centro en la ciudad de Quevedo, provincia De Los Ríos”*, para optar el título de Ingeniería en Dirección de Empresas y Negocios, estableció como objetivo confeccionar un patrón de guía en gestión administrativa para perfeccionar el avance corporativo en Comercial “El Centro” ubicada en la ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos. El método de investigación es inductivo, deductivo, analítico, sistemático y particular. Se concluyó que después de haber realizado un estudio minucioso por parte de los autores de la teoría administrativa, se referencia los términos como, gestión, administración, procesos, desarrollo empresarial, entre otros. Asimismo, se evidencia las amenazas como son las empresas competidoras y la fortaleza que es la especialización y experiencia de la empresa. La investigación señala que es de suma importancia contar con una apropiada estructura organizacional en la gestión administrativa, así también se debe confeccionar un modelo piloto de gestión administrativa desarrollando las funciones y procedimientos correspondientes que van hacer llevados en el proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.

Botero (2017) en su artículo denominado *“El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial”*, este artículo es una investigación descriptiva que tiene por objetivo analizar el rol esencial que cumplen los directivos empresariales en la axioma o proyecto de la diplomacia mundial de una empresa, asimismo en la ejecución de decisiones que contribuyan a su culminación. Concluye manifestando que cuando se establece una adecuada estrategia política internacional que respete la cultura organizacional desarrolla diversas oportunidades y beneficios de negocio, con el fin de proporcionar enlaces con el exterior. Asimismo, la presente investigación expone que las políticas y cultura institucional necesitan ser lideradas por directivos capacitados y especializados en gestiones administrativas a fin de que puedan

apoyar y facilitar los procesos en general que se llevan en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, con la intención de ayudar al acatamiento de labor administrativa.

Ramírez (2019), en su tesis titulada “Reclutamiento y selección 2.0”, para optar el grado de Licenciado en Administración, estableció como objetivo detallar la evolución de la Gestión en Personal a través del tiempo y diversas maneras de reclutar y seleccionar personas. Es un estudio de enfoque cualitativo, concluyendo que se deben implementar nuevas formas de reclutamiento y selección del personal utilizando las diferentes herramientas propias de los avances tecnológicos como son la radio, televisión e internet. Asimismo, la investigación explica lo importante de la gestión administrativa para que contenga lineamientos a seguir en el desarrollo del proceso de reclutamiento y selección de personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, esto va generar que exista un adecuado uso del personal en el cumplimiento de los objetivos y metas de la brigada.

Gonzales et al. (2020) en su artículo denominado “*Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*”, este artículo es un análisis descriptivo que tiene por objetivo incrementar el tratamiento industrial en el Hotel Barros, fabricando una guía de gestión administrativa para el Hotel Barros de la Ciudad de Quevedo. Esta investigación contiene un estudio cuantitativo y cualitativo, para la responsabilidad del trabajo de campo se utilizó la encuesta, entrevista y observación. Al término se concluyó que mediante la creación de un modelo de gestión administrativa facilita los procesos administrativos y en consecuencia la labor de los empleados de la organización. Asimismo, la investigación demuestra la relevancia de contar con una apropiada gestión administrativa, porque de esta manera se aumenta las capacidades y habilidades en el proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, con el propósito de proponer, planear y ejecutar estrategias bien definidas para el cumplimiento de su misión.

Roa (2020) en su tesis titulada “Análisis de los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas”, para optar el grado de Master, estableció como objetivo analizar los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo en la Federación

Deportiva de Esmeraldas, de acuerdo a las normas de control interno. El enfoque de investigación es cuali-cuantitativo, descriptiva, exploratoria y transversal. La población está compuesta por 16 trabajadores del personal administrativo de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas. La encuesta y entrevista fueron las técnicas de investigación, concluyendo sobre la contratación del personal no cumple con las normas de control interno ya que no permite evaluar el reclutamiento interno y externo del recurso humano. Asimismo, la investigación manifiesta como se debe tener en cuenta que como aplicar los instrumentos técnicos para la selección y el reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, tales como: Programas de desarrollo personal y pruebas de simulación de rendimiento la relevancia, esto sumado a los conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas; nos va permitir un adecuado proceso con el fin de completar los cuadros de efectivos de organización de la brigada.

Manco (2016) realizó una investigación titulada *“Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016”*, para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, cuyo objetivo fue instaurar la relación entre la elección del recurso humano y el reclutamiento basado en su servicio al Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016, método hipotético deductivo, diseño de investigación es no experimental, transversal y correlacional, enfoque de investigación es cuantitativo, tipo de investigación es básica o puro, la población formada por 99 personas que se encuentran laborando en año 2016 y la muestra compuesta por 98 entrevistados, la técnica de investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El autor concluyó en que existe relación directa y significativa en los procesos de selección y reclutamiento del recurso humano en el hospital. Asimismo, la investigación establece la importancia de la relación que existe entre la gestión administrativa y el reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, con el fin de alcanzar ventajas para la administración de personal y completar al cien por ciento los efectivos en la brigada.

Foraquita (2017) realizó una investigación titulada *“Infraestructura administrativa de gestión para mejorar la participación y organización de los pobladores del distrito la Yarada-Los Palos-Tacna”*, para optar el Título de Arquitecto, cuyo objetivo fue el realizar un boceto de una instalación educativa de nivel secundaria, primaria e inicial, que atañe las áreas educativas hacia la colectividad, que estimule intereses entre los niños y el profesor, esto se da en replica a los requerimientos de la población del Sector 9 en el año 2017; investigación de tipo descriptivo, cuyo método de investigación es cualitativo, empleo la técnica método el diagnóstico del estudio de factibilidad y diseño de la propuesta, su población fue las personas en edad escolar de los lugares aledaños de la Yarada de los Palos-Tacna que van a usar estas instalaciones, el autor concluye que se debe establecer una adecuada infraestructura administrativa con la finalidad que la organización obtenga de los trabajadores mayor participación en los procesos de gestión. Asimismo, la investigación evidencia que es importante contar con una infraestructura administrativa adecuada a las circunstancias y demandas actuales con procesos de reclutamiento de personal apropiados, para el desarrollo eficiente del trabajo en condiciones labores físicas y sicosociales optimas con el fin de realizar el llamamiento de personal y completar los efectivos de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.

Gavilano (2018) realizó una investigación titulada *“Implementación del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura de acuerdo a la ley de Servicio Civil”*, para optar el título de licenciado en Ciencias Administrativas, cuyo objetivo fue presentar progresos el proceso de reclutamiento y selección del personal de acuerdo a la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Piura, el enfoque de investigación es cuantitativo, se le aplico técnicas de recolección de datos, el instrumento fue de revisión bibliográfico y entrevista. El autor concluye que los procesos de reclutamiento y selección se basan en los D.L N° 276 y D.L N° 1057, sin embargo, estos procesos no son llevados adecuadamente por las instituciones, organización y empresas causando un malestar general en los trabajadores. Asimismo, la investigación expone la propuesta de mejorar en el proceso de reclutamiento y selección del personal de acuerdo a la Ley, teniendo en consideración los medios de comunicación como parte de la difusión para que la población se entere de las fechas y requisitos para

realizar el servicio militar a fin de completar al cien por ciento el efectivo de la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.

Mendoza (2018) realizó una investigación titulada *“Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador”*, para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativas en la Universidad Mayor de San Marcos, cuyo objetivo fue estipular la ocurrencia de la gestión administrativa en la primicia de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta, Ecuador. Es un estudio de tipo cuantitativa analítica, diseño no experimental, transversal y correlacional causal, aplicado a 48 medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta- Ecuador, con respecto a la recolección de datos de investigación se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó afirmando que mediante las adecuadas estrategias de la gestión administrativa se cumplen con la misión y visión de cualquier empresa, institución u organización, teniendo en consideración la sinergia entre gestión e innovación para crear ventajas en el mercado. Asimismo, la investigación demuestra la ocurrencia de la gestión administrativas en el proceso de reclutamiento del servicio militar voluntario empleando los medios radiales, con miras de alcanzar ventajas en los procesos administrativos Sexta Brigada de Selva – El Milagro.

Venegas (2020) realizó una investigación titulada *“Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú SA”*, para optar el título de licenciado en Administración, cuyo objetivo fue proponer estrategias de reclutamiento de personal para mejorar la selección de trabajadores para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020, el enfoque es cuantitativo, de método hipotético deductivo, el tipo y diseño fue descriptiva, cuantitativa y no experimental – transversal, la población compuesta por 76 colaboradores de la empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A, la muestra fue de 64 colaboradores y el instrumento fue el cuestionario. El autor concluye que muchos de los trabajadores de la empresa no conocen los procesos y políticas establecida por la organización, por ende, desconocen los procesos de selección y reclutamiento creando ineficiencia en los procesos, generando problemas en un futuro cercano. Asimismo, la investigación demuestra la

importancia de establecer maniobras estratégicas de reclutamiento para la mejora en la elección de tropa servicio militar voluntario, ya que dentro de sus normas de ingreso son que estén física y psicológicamente aptos, es por ello que juega un papel relevante la gestión administrativa de calidad en la Sexta Brigada de Selva para el cumplimiento de su misión.

En consideración a las bases teóricas de la investigación se va tener en cuenta los siguientes conceptos:

Gestión Administrativa

Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2000) establece que la tarea de gestionar en lo que llamamos la administración es el quehacer que se plasma en consecuencia de la diligencia de cualquier contenido, es ejercicio y consecuencia de administrar.

Ccolcca (2022) citando a Rojas et al. (2020), manifiesta que la gestión administrativa favorece el crecimiento del ser humano del en la sociedad.

La variable tiene dos dimensiones, planificación y control.

Según Valdés (1984) considera que la gestión administrativa es la directriz innata en los diferentes niveles de una organización, cuya función permite el dirección, control, organización y planeamiento, estableciendo métodos con el propósito de tener un adecuado funcionamiento en las diferentes organizaciones.

Según Taylor y Fayol (1973) definen de diversas maneras a la administración, la parte filosófica permite lograr una mejor comprensión del concepto sobre la gestión administrativa, afirmando que se considera dentro de ella las siguientes definiciones como son: organizar, prever, controlar mandar y coordinar. Cabe resaltar que la gestión administrativa por sus múltiples denominaciones que tiene se caracteriza por aportar y apoyar a una adecuada gestión; una de ellas se denomina por medio del modo que fija la empresa para obtener sus objetivos, teniendo como meta principal, un buen planeamiento y organización a fin de lograr óptimos resultados empresariales.

Según Reyes (1980) señala que la gestión administrativa es el acumulado de políticas que se obtiene para tratar un organismo social y para conseguir el máximo de eficacia en las formas de distribuir a las personas y cosas que integran una organización privada y pública. Asimismo, es considerada como las normas y

estrategias establecidas en la empresa, alusivos a los requerimientos de crecimiento de una empresa para sobresalir en los mercados.

Según Stoner y Wankel (1989) manifestó que la gestión administrativa es parte del proceso de dirección, control, planificación y organización de cualquier labor que cumplen los integrantes de toda organización, empresa o institución, con la capacidad de usar los recursos disponibles organizacionales con el fin de ser capaz de conquistar las metas trazadas.

Chiavenato (2014) establece que el concepto de gestión administrativa no solamente es planear, organizar, dirigir y controlar, sino que también involucra la toma de decisiones en donde se establecen diferentes acciones para conjugar los recursos tecnológicos, financieros, humanos y materiales, con el propósito de liderar los proyectos y dirigir las acciones libradas por diferentes niveles organizacionales. Entonces podemos decir, que la gestión administrativa esta conjugado a medios que adquiere para examinar, plantear y acomodar.

Terry (1968) asevera que gestión administrativa constituye una secuencia de funciones básicas que difiere uno del otro. Es una empresa, institución u organización diferente que, mediante el estudio, el conocimiento y la practica pone en ejecución los procesos de gestión para su debida aplicación. Al mencionar la gestión administrativa en cualquier organización es conveniente considerar determinadas funciones con el fin de conseguir las metas y objetivos empresariales en los aspectos económicos, sociales y políticos dependiendo de la competitividad administrativa. (p.21)

Robbins y Coulter (2014) incidieron en que gestión administrativa coordina y supervisa las diferentes diligencias de trabajo del recurso humano, así también realiza su gestión laboral eficaz y eficiente. En resumen, la gestión administrativa en una institución u organización que tenga la misma perspectiva para el desarrollo de sus procesos administrativos, siendo imprescindible contribuir con el progreso continuo de la empresa. (p.7)

Según Mondy (2010) manifiesta que el reclutamiento es la causa principal que se lleva a cabo en las técnicas de llamamiento y selección de los integrantes de cualquier organización, esto se debe realizar de forma adecuada y oportuna, tomando en cuenta que se necesita completar las plazas de trabajo; es por ello que se deben considerar las cantidades, desempeño y cualidades suficientes de

recurso humano para ocupar puestos laborales según la disponibilidad de la empresa. (p. 128)

Chiavenato (2000) afirmó que el objetivo primordial del reclutamiento es contar con astucias estratégicas con una serie de conocimientos y métodos para conseguir una mayor cantidad de postulantes o candidatos idóneos, capaces y aptos para ocupar un puesto de trabajo de manera apropiada y exitosa.

Según Ibáñez (2005) establece que el reclutamiento constantemente se encuentra en la exploración y develamiento de postulantes soberanamente calificados y apropiados para ocupar puestos de responsabilidad en una empresa, de esta manera cumplir con los requisitos cuando son contratados y cubrir los puestos disponibles por crear nuevos puestos de trabajo, jubilación, despidos, renuncias o retiros.

Teorías de la Gestión administrativa

La teoría humanística de la administración: La teoría en mención se fundamenta en los aspectos siguientes:

Influencia de la motivación humana; la motivación de la persona humana no solo se da por premios económicos, se da también por distinciones simbólicas y sociales, el comportamiento es fruto de la motivación, con la finalidad de compensar alguna necesidad.

Liderazgo; un jefe o gerente es responsable de la organización de las diferentes áreas teniendo en consideración la motivación y conducción de los trabajadores manteniendo la relación con ellos y disminuir sus inseguridades.

Comunicación; es el medio para el transporte de los datos entre los seres humanos, se le llama al proceso principal de práctica y organización social.

La dinámica de grupo; se le llama también al conjunto de seres humanos y la forma como se interactúa dinámicamente con otras personas distinguiéndose psicológicamente como integrantes de él. (Chiavenato, 2014, p.86).

Según Chiavenato (2014) manifestó que el enfoque humanista, contribuye con el aporte de dinámica de grupo, motivación, organización informal, liderazgo, comunicación, es importante que la persona que dirige la organización deje de ser impositivo y autocrítico para captar la atención, compromiso y captación de los trabajadores dentro de la organización. (p.105)

La teoría burocrática de la organización

Chiavenato (2014) preciso esta teoría como una representación de la organización humana sustentada en la racionalidad que considera en adaptar los recursos que se tiene para alcanzar eficazmente los objetivos de cualquier organización. La gestión administrativa es conocida también como todo proceso que planea, organiza, ejecuta y controla, manteniendo un aspecto determinante que son las tareas. (p.190)

La teoría clásica de la administración

Según Stoner y Wankel (1989) manifestó que esta teoría cuenta con dos partes, la teoría clásica de la organización y la administración científica, la primera describe como se dirigen las empresas u organizaciones complejas basándose en cuatro funciones: planeación, organización, dirección y control, y la segunda trata sobre la búsqueda de la productividad por medio de la eficiencia en los trabajadores (p.33). Esta teoría clásica se le conoce como un proceso que se encuentra inherente a la administración, teniendo el propósito de organizar, planear, controlar y ejecutar; con la finalidad de obtener eficientemente lo mejor de los trabajadores. Este autor también menciona que la administración científica cuenta los siguientes principios: Fomenta el modo ciencia por cada unidad de trabajo cumplido por una persona o trabajador.

Optar por elegir sabiamente a los empleados y después instruirlos.

Fraccionar laboralmente las obligaciones imparcialmente entre el empleador y el empleado.

Favorecer con los veinte cuatro empleados, para certificar que la labor se terminado en base a los principios.

La teoría general de la administración, precisa sobre la importancia de las funciones que tienes los dirigentes y jefes, considerando estas premisas: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Esta teoría se basa en la repartición del trabajo, coordinación, la especialización, el modo de organización de arriba hacia abajo y su interés por la estructura, basándose en el principio de la unidad de mando, mediante este principio el trabajador únicamente obedece a un solo jefe. (Stoner y Wankel, 1989, p.29)

Elementos o funciones del proceso administrativo

Stoner y Wankel (1989), clasifica a los elementos del proceso administrativo de la siguiente manera:

Planeación: Los planes permiten que la organización trace objetivos y establezca procedimientos adecuados con la finalidad de que dedique y consiga los medios para conseguir sus objetivos. Los planes son de dos tipos: Planes permanentes y planes de un solo uso; el primero está conformado por: reglas, políticas y procedimientos; los segundos están conformados por: presupuestos, programas y proyectos.

Organización: El proceso de organización considera diversas etapas: Reorganización y monitoreo, estructura organizacional o departamentalización, conocimiento del trabajo, repartición laboral y relación entre los trabajadores.

Dirección: Conocido también como liderazgo, motivación y estimulación; trata en hacer que los integrantes de la organización apoyen en beneficio de conseguir los objetivos. Muchas de las teorías que manifiestan de la motivación lo siguiente: Los directivos son los responsables de velar por la resolución de problemas y el acercamiento con sus empleados, los gerentes constatan y reconocen las habilidades de su personal, las distinciones se dan fruto del desempeño y la motivación de cada uno de sus subordinados.

Control: Permite que la organización no se desvíe de la obtención de sus metas y objetivos. Asimismo, considera los siguientes elementos: Tomar medidas correctivas cuando el desempeño no se eficiente, establecer y mide el desempeño, y compara las normas establecidas referente al desempeño.

Características de la gestión administrativa

Según Terry (1968). El proceso administrativo consta de las siguientes características:

Capacita al gerente o administrador para entender y localizar el problema.

Es importante el uso y aporte de diversas teorías o escuelas especialistas en administración, con la finalidad de que si la dificultad es la decisión la escuela debe ser matemática; o si el problema viene hacer la motivación la teoría idónea tendría que ser del comportamiento humano.

Da innovación y flexibilidad en todo el ámbito administrativo, con el fin de comprender el proceso administrativo.

Las dimensiones para la presente investigación, se construyen teniendo en cuenta los elementos del proceso administrativo.

Objetivos

Stoner y Wankel (1989) afirmo que la meta u objetivo son alternativas de lo que la organización o empresa decide en base a las necesidades o requerimientos. Cuando no se tiene claro las metas u objetivos de las organizaciones las organizaciones determinan sus recursos de manera excesivamente amplias; es por ello que se debe especificar y priorizar lo que se quiere obtener para encauzar con eficacia los medios. El objetivo se le llama como el propósito que tiene la gestión administrativa para alcanzarlo. Podemos decir que es lo que se proyecta lograr de una acción o actividad específica, en este tema de la administración, se procura obtener todo lo que se propuso en el memorial de objetivos.

Estructura Organizacional

Según Stoner y Wankel (1989), la estructura organizacional se encuentra integrado por la coordinación de actividades y la especialización, así como la descentralización y la concentración de la decisión. Esta estructura es apreciada como el sello organizacional, es así que las diligencias son divididas en diferentes segmentos, para conquistar los fines y soluciones fijadas. Asimismo, se puede decir que es un mecanismo de servicio para obtener los objetivos de una empresa u organización, como el compromiso de los directivos, concertar tareas y mantener un adecuado ambiente de trabajo. Es importante contar con nuevos exteriores de la estructura organizacional como la definición de las actividades a realizar, el ambiente laboral y la intervención de los niveles organizacionales.

Requerimiento del puesto

Stoner y Wankel (1980) manifestó que son la diversidad de habilidades y destrezas, que se necesitan para realizar una tarea asignada. Es decir, que en los requerimientos de puestos deben tener la complejidad para requerir personal capacitado para áreas específicas, teniendo en consideración los objetivos que se quieren lograr establecidos en la organización. Asimismo, dentro del requerimiento

del puesto se debe considerar, las especificaciones del punto, las consideraciones técnicas laborales y la enunciación concisa de las necesidades de los empleados para realizar un trabajo eficiente. También se deben establecer factores como: experiencia, habilidad, esfuerzo y responsabilidad.

Motivación

Stoner y Wankel (1980), afirma que la motivación es la capacidad que tiene un director para influenciar, comunicar y motivar a sus trabajadores, con el fin de contribuir al incremento de su labor. Normalmente las personas son perceptivas al estímulo para que se sienta integrado a su trabajo. Se dice que la motivación es el promotor de estímulos que permite a las personas realizar y elegir una actividad dentro de una organización.

Recompensa

Stonery Wankel (1989) preciso que es la manera justa de mostrarse conforme con un excelente trabajo, es decir, que se fundamenten en la cualidad. Esta dimensión contiene gratificaciones económicas, sin embargo, también se puede proveer otros tipos de recompensa, tales como: asensos de puesto de trabajo, vales, bonos, entre otros. Es importante la recompensa ya que genera en los trabajadores un sentimiento de querer mejorar su desempeño organizacional y laboral.

Desempeño

Stoner y Wankel (1989) manifestó que el desempeño laboral de un trabajador debe contar con objetivos y estándares necesarios para su cargo, si la labor se considera bajo se tomara una medida correctiva; sin embargo, si el desempeño del trabajador es alto se le entregara un incentivo. Esto es como una formación laboral, hasta conseguir los modelos anhelados. Así también podemos considerar decir, que el cometido se manifiesta en la observancia de alcanzar metas y objetivos trazados por la organización o empresa, considerando el resultado de cada trabajador en las actividades que realiza dentro de ellas.

Proceso de reclutamiento

El procedimiento de reclutamiento de recursos humanos son las acciones administrativas propuestas para facilitar adecuadamente y en forma oportuna de personal a las empresas, organizaciones o instituciones correctamente

especializado y calificado a un costo accesible, equilibrando de manera justa, de manera adecuada, oportuna y a un costo accesible, de personal especializado y calificado a una organización, buscando el justo equilibrio entre los requerimientos laborales.

Chiavenato (2011) afirma que el proceso de reclutamiento de recursos humanos es como un conglomerado de procedimientos y técnicas que se establecen para cautivar al personal de candidatos potencialmente capaces y calificados. Asimismo, este proceso es un procedimiento en el cual todas las instituciones o empresas procuran ofrecer oportunidades de empleo para que sean coberturadas en el mercado laboral. En el cual la gestión del personal asume como función proporcionar las capacidades de recursos humanos que necesite la estructura y desplegar las fortalezas y aptitudes de los que laboran en la empresa.

Dessler & Varela (2011) precisan que el reclutamiento del recurso humano es relevante, debido a que es necesario tener un proceso de selección en las contrataciones más exigente que el cargo lo amerite. El reclutamiento involucra aparte de instaurar proclamas o avances sobre las vacantes de trabajo, se debe implementar planes u objetivos organizacionales. No se debe perder de vista algunos procedimientos y técnicas a usar en el reclutamiento, son mejores que otros, pero todo depende de los medios que se tiene en los recursos humanos.

Según Chiavenato (2011). El reclutamiento del recurso humano considera el reclutamiento externo y el reclutamiento interno. El reclutamiento interno, se efectúa por el deseo de cubrir alguna vacante a través de los cambios de los trabajadores en la empresa. El reclutamiento externo está encauzado para atraer pretendientes que no integran la organización, lo que se quiere es que el departamento de recursos humanos apele al candidato apropiado para que se enfrente al mercado laboral. (p. 133)

Dessler & Varela (2011) indica que el reclutamiento del recurso humano necesita de un proceso, planeamiento de la fuerza laboral y de la decisión de tomar en cuenta de la posibilidad de completar las vacantes de postulantes externos o internos. (p. 91)

Teoría sobre el proceso de reclutamiento

Chiavenato (2001) puntualiza que el reclutamiento de los recursos humanos son métodos y ordenamientos fundados para conseguir atraer postulantes con potencial

y competentes, capacitados para datos potencialmente calificados y preparados para ocupar un empleo en cualquier empresa. El reclutamiento, se fundamenta en realizar diversas actividades con la finalidad de conseguir fuentes que nos proporcionen bases de datos de los requerimientos organizacionales para el cumplimiento de objetivos.

Proceso de reclutamiento interno

El reclutamiento interno se realiza a través de: ascensos de personal (movimientos verticales) y transferencias de personal (movimientos horizontales). Esta característica del reclutamiento produce una inversión utilizada en principio en ellos, mediante el desarrollo de capacidades, su selección y capacitaciones del personal que se encuentra radicando en la empresa u organización. Para un apropiado proceso del reclutamiento interno del recurso humano es necesario una sinergia entre una adecuada coordinación y todos los órganos del recurso humano.

Podemos decir que el reclutamiento interno del recurso humano es la principal y primera fuente de reclutamiento, debido a que es importante empezar cualquier investigación dentro de la propia compañía. Esta se da cuando la organización o empresa llena una vacante por medio de los cambios de sus empleados, pudiendo ser los siguientes: Transferidos y ascendidos con programas, promoción o planes de desarrollo personal y profesional.

El reclutamiento interno pone a su disposición los datos sobre: Programas personales laborales; contextos de ascenso del postulante y de su relevo, resultados obtenidos en las pruebas de selección, resultados y evaluaciones de los programas de entrenamiento y de perfeccionamiento del desempeño del postulante actual y futuro.

Chiavenato, (2011), indica como ventajas y desventajas del proceso de reclutamiento interno de acuerdo al siguiente cuadro.

Tabla 1

Ventajas y desventajas del proceso de reclutamiento interno

Ventajas	Desventajas
- Financieramente es menos costoso, debido a que prescinde de muchos egresos como noticias, novedades	- Fracaso en los objetivos o intereses pendientes de los empleados como

<p>y precios de llamamientos del trabajador nuevo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Su velocidad supera al reclutamiento externo. - Ofrece más confiabilidad y seguridad laboralmente, debido a que se da cuenta de las características del postulante para el cargo. - Se caracteriza por ser el pilar de la motivación para el perfeccionamiento profesional y técnico de los empleados de la organización. - Desarrolla Genera el ánimo de competitividad integral entre los integrantes de la institución. 	<p>resultado de las circunstancias del avance brindadas fuera de tiempo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produce problemas de rivalidad e interés entre los integrantes de la organización que estén de acuerdo con las oportunidades, exigencias y obligaciones que amerite el puesto de trabajo. - Encierro de ideas innovadoras, disminuyendo el progreso y el avance actualizado con herramientas modernas de la institución.
--	--

Proceso de Reclutamiento Externo

En el reclutamiento externo se usa las siguientes premisas: Agencias de reclutamiento, revisión de archivos o documentos de postulantes que se consideraron llanamente en procesos de selección y que no pudieron ser seleccionados, anuncios en páginas web, diarios, revistas, redes sociales, etc., postulantes que se presentaron llamados por empleados que integran la empresa; paneles de publicidad conteniendo anuncios que se ubican en la puerta de la empresa, debe estar accesible permanentemente, proximidad a fuentes de reclutamiento, orientación e instituciones que aporten en encontrar al candidato adecuado.

Chiavenato, (2011), identifica como ventajas y desventajas del proceso de reclutamiento externo de acuerdo al siguiente cuadro.

Tabla 2

Ventajas y desventajas del proceso de reclutamiento externo

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none">- Efectúa ideas innovadoras.- Mejora y moderniza las competencias del recurso humano.- Produce y aprovecha las capacitaciones ajenas del personal por diferentes instituciones y empresas.- Acorta consumos de preparación y mejora, adquiriendo los efectos en breve corto plazo.	<ul style="list-style-type: none">- Emplea más tiempo que el reclutamiento interno.- Concibe los costos más altos gastos operaciones en noticias y anuncios de reclutamiento de los empleados.- Hay mayor inseguridad, puesto los postulantes son anónimos.- Expone hacia los integrantes de la empresa una estrategia de traición de la institución hacia sus trabajadores, originando el malestar general laboral.

Proceso de reclutamiento mixto

Chiavenato (2011, p. 139) menciona que teniendo en cuenta a los dos tipos de reclutamiento básico (externo e interno), muestra que existe un tercer tipo de reclutamiento del recurso humano, celebrada como Reclutamiento Mixto, que es el complemento permanente que tienen los dos tipos de reclutamiento. En una corporación aparte de realizar un reclutamiento interno debe considerar un reclutamiento externo, debido a que los reclutamientos antes mencionados se complementan para conseguir óptimos resultados, el cual se adecua de la siguiente manera:

Primero: Reclutamiento externo, continuado del reclutamiento interno, considerando que el primero no tenga las secuelas adecuados.

Segundo: Reclutamiento interno, continuado del reclutamiento externo, considerando que el originario no tenga los resultados apropiados.

Reclutamiento externo y reclutamiento interno simultáneamente, la organización, institución o empresa prioriza los postulantes internos frente a los candidatos externos, si resulta que haya igualdad de condiciones.

III. MARCO METODOLÓGICO

Bunge (1980) afirma que la metodología de la ciencia está capacitada para proporcionar acontecimientos medios y de esta manera poder evitar errores.

3.1 Tipo y diseño de la investigación

De enfoque cuantitativo, tipo básica ya que debido a los hallazgos de la investigación se corrobora las teorías de la gestión administrativa y la teoría del proceso de reclutamiento. Al respecto Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) puntualiza la investigación de tipo básica como “La investigación que explora el avance científico fundamental.

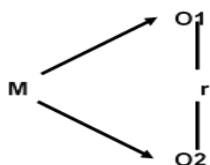
El nivel de investigación es correlacional, debido a que indaga la determinación de la relación de dependencia probabilística y no una dependencia causal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.89).

El diseño de la presente investigación fue transversal, no experimental, y correlacional.

La investigación fue no experimental, ya que no se manipularon las variables. Asimismo, se indago el fenómeno en contexto y forma natural, con el propósito de realizar un análisis después de la observación (Hernández et al., 2014, p.152).

La investigación fue correlacional, debido a que porque se demandó constituir la relación entre dos variables: gestión administrativa y proceso de reclutamiento (Hernández et al., 2014, p.157).

La investigación fue transversal, porque la compilación de información se efectuó en un único momento (Hernández et al., 2014, p.154).



Dónde:

M = Muestra.

O1 = V1 (gestión administrativa).

O2 = V2 (proceso de reclutamiento).

r = Grado de relación entre la variable 1 y variable 2.

3.2 Operacionalización de las variables

Variables:

V1: Gestión administrativa

V2: Proceso de reclutamiento

Definición conceptual

Gestión administrativa: Según Valdés (1984) considera que la gestión administrativa es la directriz innata en los diferentes niveles de una organización, cuya función permite la dirección, control, planeamiento y organización, estableciendo métodos con el propósito de tener un adecuado funcionamiento en las diferentes organizaciones.

Proceso de reclutamiento: Chiavenato (2011) afirma que el proceso de reclutamiento de recursos humanos es como un acumulado de procedimientos y técnicas establecidos para atraer al personal de postulantes latentemente capaces y calificados. Asimismo, este proceso es un procedimiento en el cual todas las instituciones o empresas procuran ofrecer oportunidades de empleo para que sean coberturadas en el mercado laboral. En el cual la gestión del personal debe proporcionar las capacidades de recursos humanos que necesite la empresa y desarrollar las fortalezas y aptitudes del trabajador

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población fue determinada por 369 personal militar que pertenece a la Sexta Brigada de Selva, ubicada en El Milagro, 2020.

Muestra

El tipo de muestra fue probabilística, debido a que cualquier elemento de la población pudiera ser elegido. La muestra seleccionada fue de 190, estando compuesta por el personal militar que pertenece a la Sexta Brigada de Selva, ubicada en El Milagro, 2020.

Se procesó dicha la muestra empleando la fórmula de Fisher, para una muestra aleatoria:

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

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,5)(0,5) \cdot (369)}{(1 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = 188,46$$

$$n = 189$$

Dónde:

n = muestra

N = población

p = eventos favorables (0,5)

q = eventos desfavorables (0,5)

Z = nivel de significación (1,96)

E = margen de error (0.05)

Definición operacional

Gestión Administrativa: Se define operativamente como el grado de procesos administrativos de la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, mediante el uso de los recursos humanos, para conseguir metas y objetivos dentro la institución: Motivación, recompensa, desempeño, objetivos, estructura organizacional y requerimientos del puesto.

Proceso de Reclutamiento: Se define operativamente como los procedimientos y técnicas que se instauran para captar al personal que tenga mejores competencias y capacidades en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, respecto a esa responsabilidad tenemos: proceso de reclutamiento interno, proceso de reclutamiento externo y proceso de reclutamiento mixto.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se tomó en consideración la técnica de la encuesta, y se utilizó como instrumento el cuestionario. Asimismo, el cuestionario está conformado por 25 preguntas, el cual la persona contesta mediante una escala de cinco niveles: Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), casi siempre (4) y Siempre (5), con el propósito de determinar la

relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.

3.5 Procedimiento

Método hipotético

Es toda técnica que forma parte de una categórica afirmación, basado en la eficacia de la hipótesis determinada e investigando la aprobación de la hipótesis, a fin de relacionar de manera directa con las conclusiones que comprueben las manifestaciones de algún hecho específico.

Método deductivo

Es aquel procedimiento mediante el cual expone las diferentes problemáticas generales que se expanden hacia la directriz particular, considerándose diferentes tipos de instrumentos y herramientas que sean el soporte para cumplir los objetivos trazados, incidiendo en el desarrollo de una deducción lógica que tenga una representación general desde el planteamiento del problema.

3.6 Método de análisis de datos

Touriñán (1983) establece que el método utiliza técnicas e instrumentos para la recolección de datos y explicar la realidad en una investigación

Con respecto al método para analizar los resultados de los datos se estableció una plataforma de información conseguida (Excel) y subsiguientemente se usó el programa SPSS versión 25 para el procesamiento de datos; se mostraron los resultados en gráficos y/o barras gráficas para su observación, interpretación, estudio y análisis. Al respecto Hernández y otros (2014) incidieron en que el análisis de datos se usa teniendo en consideración diferentes niveles de medición estadística de las variables, esta puede ser inferencial o descriptiva: La inferencial se usa para para probar hipótesis, distribución muestras y para estimar parámetros, sin embargo la descriptiva se basa en proporcionar los gráficos, la distribución de frecuencias, medidas de variabilidad y medidas de tendencia central. (p.217)

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación los aspectos éticos que se pensaron, se basó en la confianza y respeto hacia todos los colaboradores, demostrando permanentemente garantías de libertad y autonomía para la participación de ellos, y de esta manera

que puedan decidir si intervienen o no en el trabajo de campo, certificando con esto el principio de no maleficencia, ya que se impidió en todo momento alguna afectación en la calidad de vida de las personas.

Todo el personal de la muestra fue informado de la encuesta que iban a desarrollar como parte de los criterios éticos establecidos por la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, para resolver el cuestionario sobre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento.

Fue permisible esta autorización en estado consciente y voluntario por parte del personal militar de la Sexta Brigada de Selva – El Milagro. Los cuestionarios fueron llenados según su consideración.

Molina (2018), sostiene que en la investigación la ética involucra que el investigador proponga preguntas relevantes, tengan en cuenta los fundamentos teóricos sólidos y métodos confiables.

Molina (2018). Aspectos éticos en la investigación con niños. *Ciencia y Tecnología para la salud Visual y ocular*, 16(1), 75-87.

Martin, Gómez & Morlans (2020), señalan que el principio de justicia es la clave para resolver problemas éticos

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3

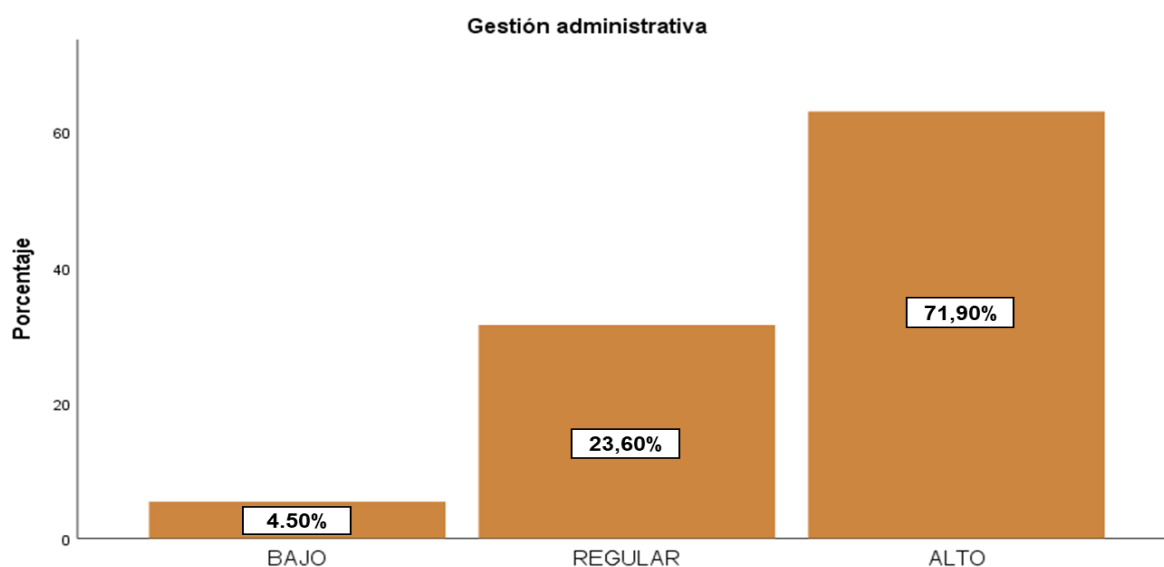
Distribución de los consultados de acuerdo a la gestión administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	4,5	4,5	4,5
	REGULAR	45	23,6	23,6	23,
	ALTO	137	71,9	71,9	100,0
	Total	190	100,0	100,0	

Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Figura 1

Distribución porcentual de la gestión administrativa.



Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Interpretación:

La figura y tabla muestra que la mayor cantidad (71.90%) del total de encuestados manifiestan que la gestión administrativa en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro obtienen un nivel alto, el 23.60% manifiestan regular y el 4.50% manifiestan baja.

Tabla 4

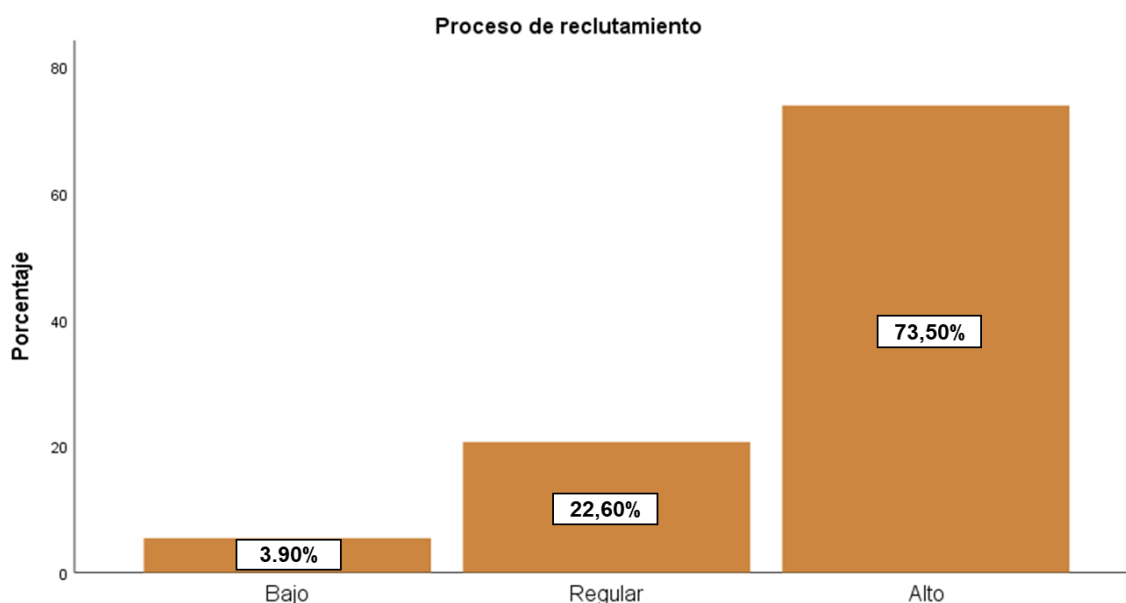
Distribución de los consultados de acuerdo al proceso de reclutamiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	3,9	3,9	3,9
	REGULAR	43	22,6	22,6	22,6
	ALTO	140	73,5	73,5	100,0
	Total	190	100,0	100,0	

Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Figura 2

Distribución porcentual del proceso de reclutamiento.



Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Interpretación:

La figura y tabla muestra que la mayor cantidad (73.50%) del total de encuestados manifiestan que el proceso de reclutamiento del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro obtiene un nivel alto, el 22.60% manifiestan regular y el 3.90% manifiestan baja.

Tabla 5

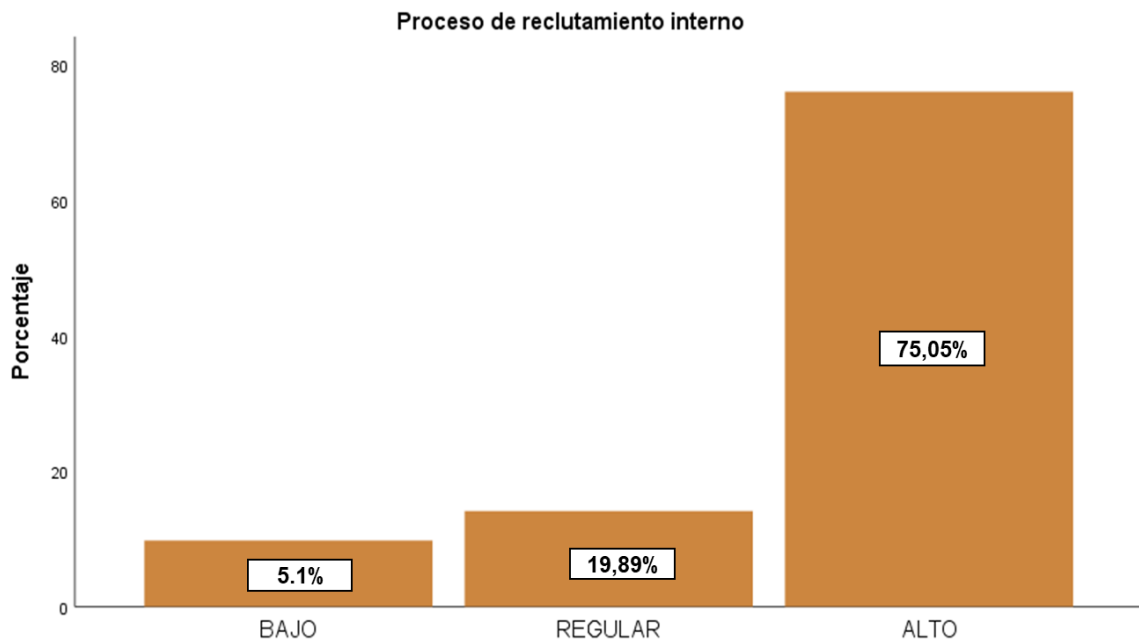
Distribución de los consultados de acuerdo al proceso de reclutamiento interno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	5,1	5,1	5,1
	REGULAR	38	19,89	19,89	19,89
	ALTO	143	75,05	75,05	100,0
	Total	190	100,0	100,0	

Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Figura 3

Distribución porcentual del proceso de reclutamiento interno.



Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Interpretación:

La figura y tabla muestra que la mayor cantidad (75.05%) del total de encuestados manifiestan que el proceso de reclutamiento interno del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro obtiene un nivel alto, el 19.89% manifiestan regular y el 5.1% manifiestan baja.

Tabla 6

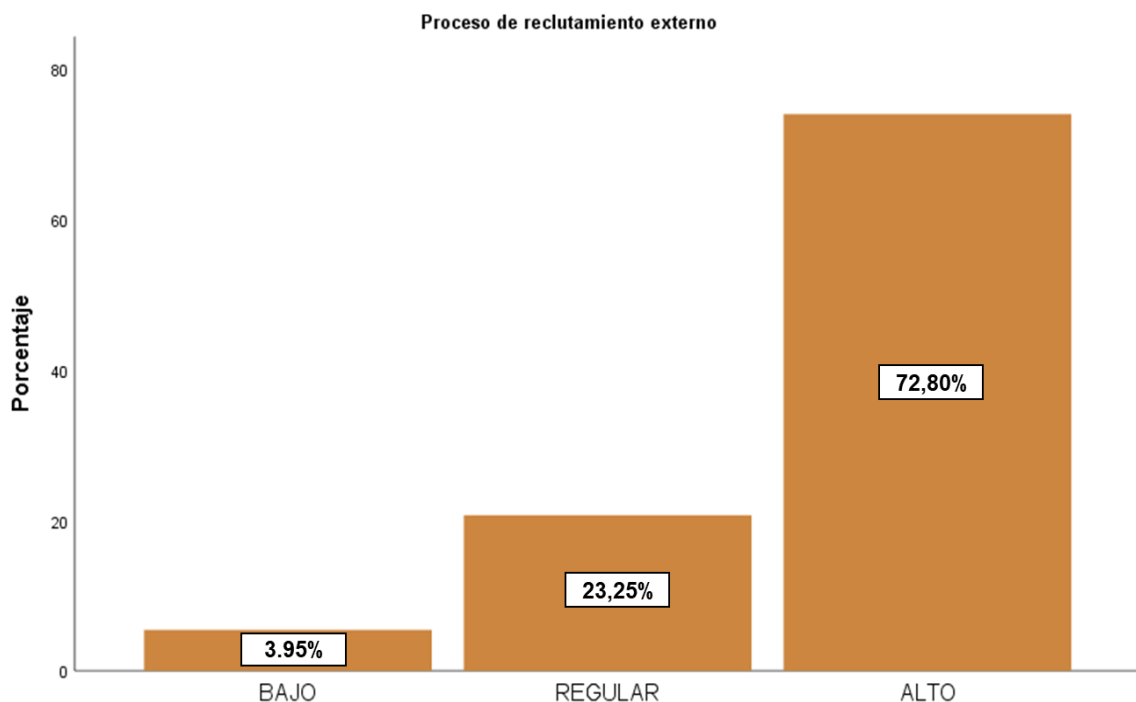
Distribución de los consultados de acuerdo al proceso de reclutamiento externo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	3,95	3,95	3,95
	REGULAR	44	23,25	23,25	23,25
	ALTO	138	72,8	72,8	100,0
	Total	190	100,0	100,0	

Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Figura 4

Distribución porcentual del proceso de reclutamiento externo.



Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Interpretación:

La figura y tabla muestra que la mayor cantidad (72.80%) del total de encuestados manifiestan que el proceso de reclutamiento externo del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro obtiene un nivel alto, el 23.25% manifiestan regular y el 3.95% manifiestan baja.

Tabla 7

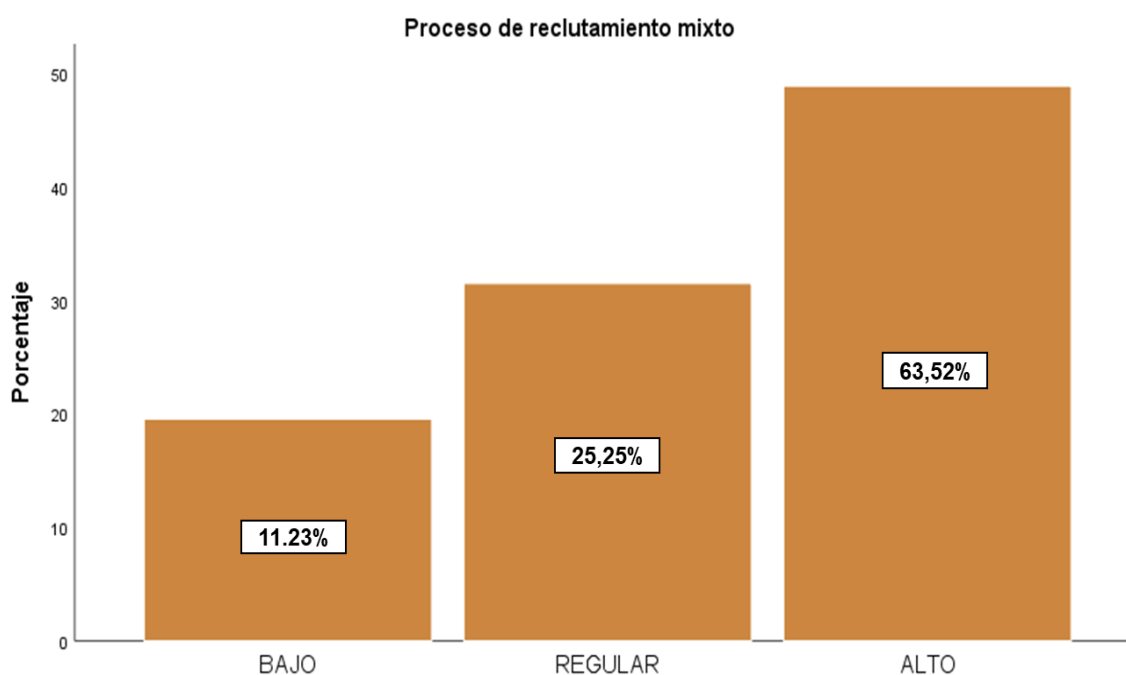
Distribución de los consultados de acuerdo al proceso de reclutamiento mixto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	21	11,23	11,23	11,23
	REGULAR	48	25,25	25,25	25,25
	ALTO	121	63,52	63,52	100,0
	Total	190	100,0	100,0	

Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Figura 5

Distribución porcentual del proceso de reclutamiento mixto.



Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Interpretación:

La figura y tabla muestra que la mayor cantidad (63.52%) del total de encuestados manifiestan que el proceso de reclutamiento mixto del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro obtiene un nivel alto, el 25.25% manifiestan regular y el 11.23% manifiestan baja.

Tabla 8

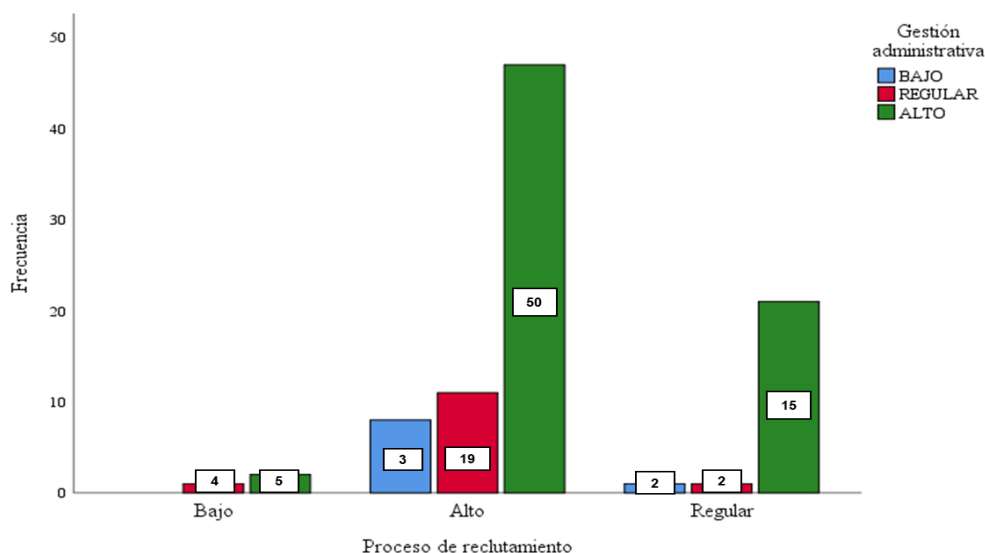
Distribución de encuestados de acuerdo a la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento.

			Gestión administrativa			Total
			BAJO	REGULAR	ALTO	
Proceso de reclutamiento	BAJO	Recuento	0	5	4	9
		% del total	0%	2,6%	2,0%	4,6%
	REGULAR	Recuento	6	6	36	48
		% del total	2,7%	2,7%	19,8%	25,2%
	ALTO	Recuento	9	29	95	133
		% del total	5,0%	15,1%	50,1%	70,2%
Total	Recuento	15	40	135	190	
	% del total	7,7%	20,4%	71,9%	100,0%	

Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Figura 6

Distribución porcentual de la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento.



Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Interpretación:

La figura y tabla muestra que el 70.2% del personal de encuestado manifiestan que cuando la gestión administrativa en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro es alta, el proceso de reclutamiento obtiene el mismo nivel, el 25.2% manifiestan que es regular y el 4.6% manifiestan que es bajo.

Tabla 9

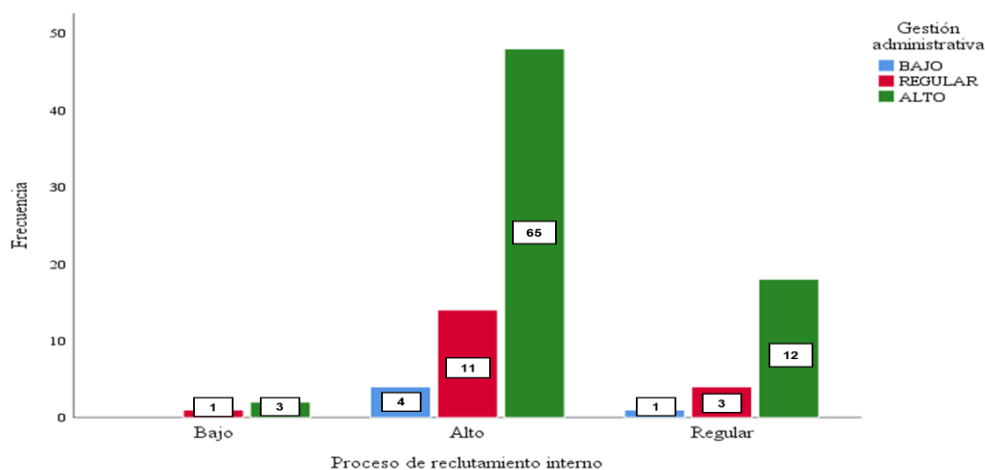
Distribución de encuestados de acuerdo a la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento interno.

			Gestión administrativa			
			BAJO	REGULAR	ALTO	Total
Proceso de reclutamiento interno	BAJO	Recuento	0	1	8	9
		% del total	0%	1,1%	3,6%	4,7%
	REGULAR	Recuento	3	5	21	29
		% del total	1,2%	3,0%	11,0%	15,2%
	ALTO	Recuento	5	23	124	152
		% del total	3,0%	12,0%	65,1%	80,1%
Total	Recuento	8	29	153	190	
	% del total	4,2%	16,1%	79,7%	100,0%	

Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Figura 7

Distribución porcentual de la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento interno.



Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Interpretación:

La figura y tabla muestra que el 80.1% del personal de encuestado manifiestan que cuando la gestión administrativa en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro es alta, el proceso de reclutamiento interno obtiene el mismo nivel, el 15.2% manifiestan que es regular y el 4.7% manifiestan que es bajo.

Tabla 10

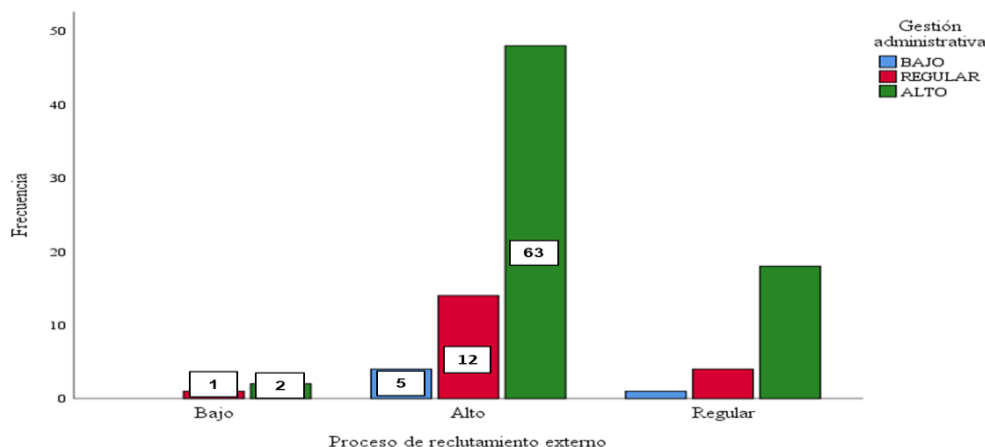
Distribución de encuestados de acuerdo a la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento externo.

			Gestión administrativa			
			BAJO	REGULAR	ALTO	Total
Proceso de reclutamiento externo	BAJO	Recuento	0	1	10	11
		% del total	0%	1,0%	5,0%	6,0%
	REGULAR	Recuento	2	11	23	36
		% del total	1,0%	6,0%	12,0%	19,0%
	ALTO	Recuento	4	19	120	143
		% del total	2,0%	10,0%	63,0%	75,0%
Total	Recuento	6	31	153	190	
	% del total	3,0%	17,0%	80,0%	100,0%	

Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Figura 8

Distribución porcentual de la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento externo.



Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Interpretación:

La figura y tabla muestra que el 75.1% del personal de encuestado consideraron que cuando la gestión administrativa en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro es alta, el proceso de reclutamiento externo obtiene el mismo nivel, el 19.0% manifiestan que es regular y el 6.0% manifiestan que es bajo.

Tabla 11

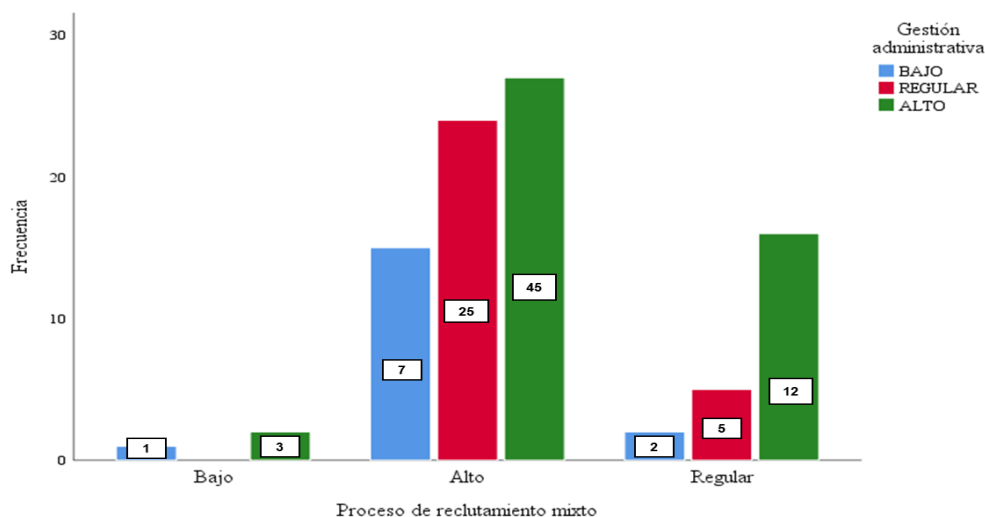
Distribución de encuestados de acuerdo a la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento mixto.

		Gestión administrativa			Total	
		BAJO	REGULAR	ALTO		
Proceso de reclutamiento mixto	BAJO	Recuento	1	5	13	19
		% del total	1,2%	2,1%	6,4%	9,7%
	REGULAR	Recuento	0	10	47	57
		% del total	0%	5,1%	25,0%	30,1%
	ALTO	Recuento	6	23	85	114
		% del total	3,1%	12,0%	45,1%	60,2%
Total		Recuento	7	38	145	190
		% del total	4,3%	19,2%	76,5%	100,0%

Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Figura 9

Distribución porcentual de la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento mixto.



Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Interpretación:

La figura y tabla muestra que el 60.2 del personal de encuestado consideraron del personal de encuestado manifiestan que cuando la gestión administrativa en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro es alta, el proceso de reclutamiento mixto obtiene el mismo nivel, el 30.1% manifiestan es regular y el 9.7% manifiestan es bajo.

4.2 Análisis Inferencial

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre la administrativa y el proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020.

H₁: Existe relación significativa entre la administrativa y el proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020.

Tabla 12

Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento.

			Proceso de reclutamiento	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,354
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	190	190
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,354	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	190	190

Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Decisión

La tabla de significancia y correlación informa que el valor p de Sig. (bilateral) es 0,004 es decir menor que 0,05 (valor de p convencional) entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación), de esta manera se comprueba que existe relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento. El valor del coeficiente de correlación rho de Spearman es 0,354; esta correlación es positiva considerable debido a la escala establecida por Hernández y otros (2014).

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento interno del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento interno del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020.

Tabla 13

Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento interno.

			Proceso de reclutamiento interno	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento interno	Coeficiente de correlación	1,000	,211
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	190	190
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,211	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	1,000	190

Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Decisión

La tabla de significancia y correlación informa que el valor p de Sig. (bilateral) es 0,040 es decir menor que 0,05 (valor de p convencional) entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación), de esta manera se comprueba que existe relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento interno. El valor del coeficiente de correlación rho de Spearman es 0,211; esta correlación es positiva considerable debido a la escala establecida por Hernández y otros (2014).

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento externo del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento externo del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020.

Tabla 14

Significancia y correlación la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento externo.

			Proceso de reclutamiento externo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento externo	Coeficiente de correlación	1,000	,315
		Sig. (bilateral)	.	,0325
		N	190	190
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,315	1,000
		Sig. (bilateral)	,0325	.
		N	190	190

Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Decisión

La tabla de significancia y correlación informa que el valor p de Sig. (bilateral) es 0,0325 es decir menor que 0,05 (valor de p convencional) entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación), de esta manera se comprueba que existe relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento interno. El valor del coeficiente de correlación rho de Spearman es 0,315; esta correlación es positiva considerable debido a la escala establecida por Hernández y otros (2014).

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento mixto del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento mixto del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020.

Tabla 15

Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento mixto.

			Proceso de reclutamiento mixto	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento mixto	Coeficiente de correlación	1,000	,240
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	190	190
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,240	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	190	190

Nota. Fuente: base de datos (SPSS 25).

Decisión

La tabla de significancia y correlación informa que el valor p de Sig. (bilateral) es 0,038 es decir menor que 0,05 (valor de p convencional) entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación), de esta manera se comprueba que existe relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento interno. El valor del coeficiente de correlación rho de Spearman es 0,240; esta correlación es positiva considerable debido a la escala establecida por Hernández y otros (2014).

V. DISCUSIÓN

Contrastamos los resultados logrados y las bases teóricas, de tal manera que se manifiesta lo siguiente:

Los resultados alcanzados de la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro ($R=0.354$ existe una relación positiva y considerable), fortaleciendo las teorías de la “Gestión Administrativa” sustentada por Chiavenato (2014) y la teoría del “Proceso de reclutamiento” sustentada por Chiavenato (2001), quienes precisan la importancia de las funciones que tienen los jefes y directivos, que está compuesta por: organizar, coordinar, planear, controlar y dirigir basándose en la repartición del trabajo, coordinación, la especialización, el modo de organización de arriba hacia abajo y su interés por la estructura, tomando como factor fundamental el principio de la unidad de mando, mediante este principio el trabajador únicamente acata las ordenes de un solo regente y que el proceso de reclutamiento es el vinculado de métodos colocados para atraer postulantes primordialmente competente e idóneos con el fin de ocupar compromisos dentro de la empresa, que coincide con lo que manifestó Botero (2017) en su trabajo de investigación titulado “El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial”, donde nos dice el investigador que se debe analizar el rol esencial que cumplen los directivos empresariales en la definición y planeación de las tácticas estratégicas internacionales de una institución y también en el establecimiento de decisiones que accedan su implementación. Es por tal motivo que podemos evidenciar que la gestión administrativa se relaciona con el proceso de reclutamiento del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro

Asimismo, los resultados evidenciaron que la gestión administrativa es la directriz inherente a todos los niveles de una institución, y que imprescindible contar con una adecuada gestión, ya que con ella el funcionamiento de todos los sistemas administrativos va ser de la mejor manera. En este caso del proceso de reclutamiento en el personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro es fundamental porque se debe completar los efectivos mediante gestiones no solamente con sus pares en la institución, sino también con

otras organizaciones que tengan a bien proporcionar el apoyo en el cumplimiento de los roles institucionales. Tomando a Taylor y Fayol (1973) que define de diversas maneras la administración, vamos a comprender de la mejor manera los conceptos de la gestión administrativa, tomando en cuenta las siguientes definiciones como son: organizar, prever, controlar mandar y coordinar. Estas definiciones caben exactamente con las responsabilidades que debemos asumir en todo el proceso de reclutamiento, siempre en miras de cumplir los objetivos.

Los resultados alcanzados entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento interno del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020 ($R=0.211$ existe una relación positiva y considerable), fortaleciendo las teorías de la “Gestión Administrativa” sustentada por Chiavenato (2014) y la teoría del “Proceso de reclutamiento” sustentada por Chiavenato (2001), quienes precisan que esta teoría de la gestión administrativa es considerada como un signo de racionalidad humana basada en ordenar los recursos y medios a las metas, con el fin de proporcionar las máximas garantías de eficacia y eficiencia para conseguir las metas. El reclutamiento interno humano es la principal y primera fuente de reclutamiento, debido a que es importante empezar cualquier investigación dentro de la propia compañía. Esta se da cuando la organización o empresa llena una vacante por medio del cambio de puesto de sus empleados, los cuales pueden ser: Ascendidos o transferidos con programas, promoción o planes de desarrollo personal y profesional, que coincide con lo que manifestó Gavilano (2018) en su trabajo de investigación titulada “Implementación del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura de acuerdo a la ley de Servicio Civil”, donde establece que se debe optimizar los procesos de reclutamiento teniendo en consideración los resultados ganados en los exámenes de clasificación, los planes laborales, ascensos y de reemplazos, resultados de los programas de entrenamiento y de perfeccionamiento, resultados evaluativos del trabajo del postulante y examen u observación de la responsabilidad futura y actual. Por lo cual decimos que cuando la gestión administrativa es buena, el proceso de reclutamiento obtiene el mismo nivel, asimismo la gestión administrativa compone una exigencia primordial para mejorar el proceso de reclutamiento del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.

Asimismo, debemos resaltar que, mediante una buena gestión administrativa, el proceso de reclutamiento interno va considerar ventajas como son a nivel económico, rapidez, seguridad, confiabilidad, motivación y desarrollo personal. Estas consideraciones son fuente de garantía en la selección del personal de trabajadores en este caso, es el soporte en el proceso de llamamiento del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.

Los resultados alcanzados entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento externo del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020 ($R=0.215$ existe una relación positiva y considerable), fortaleciendo las teorías de la “Gestión Administrativa” sustentada por Chiavenato (2014) y la teoría del “Proceso de reclutamiento” sustentada por Chiavenato (2001), quienes precisan que se utiliza las agencias de reclutamiento, la comprobación de archivos o documentos de postulantes que se exhibieron naturalmente en anteriores llamamientos y que no han sido escogidos, anuncios en páginas web, diarios, revistas, redes sociales, etc., pensando en la proximidad, localización, accesibilidad, empresa y su contacto con lugares de reclutamiento que apoyaran la indagación del postulante competente; lo cual coincide con lo que manifestó Venegas (2020) en su investigación titulada “Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú SA” donde establece la importancia de proponer estrategias de reclutamiento de personal para mejorar en la selección de tropa servicio militar voluntario, ya que dentro de sus normas de ingreso son que estén física y psicológicamente aptos, es por ello que juega un papel relevante la gestión administrativa de calidad en la Sexta Brigada de Selva para el cumplimiento de su misión, por lo tanto la gestión administrativa tiene relación con el proceso de reclutamiento externo, es decir que cuando la gestión administrativa es buena alcanza el mismo nivel en el proceso de reclutamiento externo, de esta manera la gestión administrativa constituye un requerimiento fundamental para fortalecer el proceso de reclutamiento externa.

Es importante resaltar que como se mencionó anteriormente, que si se tiene una apropiada gestión administrativa sirve para mejorar los procesos de reclutamiento en especial el externo, debido a las ventajas que se obtienen en la aplicación de este. Estas ventajas son las siguientes: Propone ideas nuevas, moderniza e

incrementa el personal y toma en cuenta los nuevos talentos en los trabajadores, asegura el recurso humano capacitando en diversas organizaciones y disminuye los gastos de desarrollo y adiestramiento en corto plazo.

Los resultados alcanzados entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento mixto del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro. ($R=0.240$ existe una relación positiva y considerable), fortaleciendo las teorías de la “Gestión Administrativa” sustentada por Chiavenato (2014) y la teoría del “Proceso de reclutamiento” sustentada por Chiavenato (2001), quienes precisan que en una empresa, organización o institución, debe tener en cuenta que para completar sus efectivos de organización y contar con el recurso humano preparado para cumplir con las expectativas de estas, no solo debe hacer un reclutamiento interno sino un reclutamiento externo, ya que tanto el reclutamiento interno y externo deben estar integrados para lograr mejores resultados. Asimismo, menciona que teniendo en cuenta a los dos tipos de reclutamiento básico (externo e interno), muestra que existe un distinto tipo de reclutamiento del recurso humano, llamado como reclutamiento mixto, que es el complemento permanente que tienen los dos tipos de reclutamiento. Lo cual coincide con lo que manifestó Roa (2020), en su tesis titulada “Análisis de los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas”, donde plantearon como objetivo analizar los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo en la Federación Deportiva de Esmeraldas, de acuerdo a las normas de control interno. Por lo tanto, podemos decir que la gestión administrativa tiene relación con el proceso de reclutamiento mixto, es decir que cuando la gestión administrativa es buena, el proceso de reclutamiento mixto alcanza el mismo nivel, de esta la gestión administrativa constituye un requerimiento fundamental para fortalecer el proceso de reclutamiento mixto del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.

Cabe resaltar, la relevancia de la gestión administrativa mencionada con anterioridad en los procesos de reclutamiento interno, así como el reclutamiento externo, de esta manera podemos decir que la sinergia de estos dos dan mejores resultados, es aquí donde se toma más en cuenta el reclutamiento mixto debido a las siguientes consideraciones: Primero que cuando no se obtenga buenas

resultados en reclutamiento externo se toma en cuenta el reclutamiento interno, segundo sino se obtiene buenos resultado del reclutamiento interno, se procede a tomar en cuenta el reclutamiento externo y finalmente lo mencionado con anteriormente sobre el reclutamiento mixto es que hace una dualidad ya que integra el reclutamiento externo y reclutamiento interno paralelamente, de esta manera la institución, organización o empresa debe priorizar los postulantes internos frente a los postulantes externos, en el caso se concurra en una igualdad de entornos, realidades y condiciones.

VI. CONCLUSIONES

Luego de realizar el contraste en las hipótesis se concluyó lo siguiente:

1. Considerando el primer objetivo específico determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020, considerando el valor de la significancia (0,004) y el coeficiente de correlación de (0,354), se puede afirmar que la gestión administrativa tiene correlación positiva con el proceso de reclutamiento del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020; en tal sentido queda demostrado que para garantizar el proceso de reclutamiento, se debe contar con una adecuada gestión administrativa por la correlación existente.
2. El segundo objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento interno del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020, siendo el coeficiente de correlación (0,211), se determinó que la gestión administrativa se relaciona de manera positiva con el proceso de reclutamiento interno del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020.
3. Considerando el tercer objetivo específico de determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento externo del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020, se determinó considerando el coeficiente de correlación (0,315) que la gestión administrativa se relaciona de manera positiva con el proceso de reclutamiento externo del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020.
4. Considerando el cuarto objetivo específico de determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento mixto del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 2020. Se determinó que considerando el coeficiente de correlación (0,240), que la gestión administrativa se relaciona de manera positiva con el proceso de reclutamiento mixto, es decir que cuando la gestión administrativa es positiva, el proceso de reclutamiento mixto alcanza el mismo nivel.

VII. RECOMENDACIONES

1. La Sexta Brigada de Selva – El Milagro en relación a la gestión administrativa se recomienda que la Sección Personal de la Brigada de acuerdo con el proceso de reclutamiento de personal de tropa de servicio militar voluntario, durante el llamamiento, establezca los procesos de reclutamiento externos, internos y mixtos, planificándolos anticipadamente, organizando, describiendo las funciones, perfiles, supervisando e implementando adecuadamente además los procesos de esta gestión administrativa que permitan prevenir problemas y alcanzar los objetivos en el campo de personal.
2. La Sexta Brigada de Selva – El Milagro en relación al proceso de reclutamiento interno se recomienda que a través de la Sección Personal como parte de la gestión administrativa, gestione una adecuada cantidad de vacantes para los ascensos del personal de tropa de servicio militar voluntario al Escalón Superior, en base a los efectivos disponibles, con la finalidad motivar la estadía y continuidad del personal de tropa que presta servicio militar, así como la gestión de capacitaciones en cursos militares en la Escuela de Paracaidistas y Escuela de Comandos a fin de fortalecer su entrenamiento.
3. La Sexta Brigada de Selva – El Milagro en relación al proceso de reclutamiento externo, se recomienda que la Sección de Personal establezca dentro la gestión administrativa un sub negociado a cargo de la verificación de antecedentes policiales, judiciales y de requisitoria, en coordinación con las instituciones responsables, con la finalidad que el personal reclutado sea idónea para el servicio militar sin ningún tipo de problema, asimismo potenciar el reclutamiento a través de convenios con los medios de comunicación locales durante las épocas de llamamientos, además de realizar anuncios en páginas web, diarios, redes sociales, etc., lo cual permita incrementar el reclutamiento de personal , mejorando los cuadros de efectivos de las unidades.
4. La Sexta Brigada de Selva – El Milagro en relación al proceso de reclutamiento mixto, se recomienda fortalecer estos procesos mediante la creación de sub negociados de reclutamiento externo e interno dentro del negociado de tropa que permitan mejorar el reclutamiento del personal que presta servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva.

REFERENCIAS

- Abadi, M. (2004). *Administración General*. Argentina: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.
- Amador, J. (2008). *Proceso Administrativo*, disponible en: http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas
- Botero, A. (2017). *El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial*. Colombia.
- Bunge, M. (1980). *El planteamiento científico*. Buenos Aires, Argentina.
- Ccolcca Medina, F. (2022). Gestión administrativa y procedimientos de mantenimiento de equipos biomédicos del área de Padomi EsSalud Lima, 2021.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humano (5ta ed.)*. Colombia: Mc Graw - Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw - Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Octava edición.
- Daft, R. (2004). *Administration*. Editor Cengage learning editores
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw - Hill Interamericana.
- Ducker, P. (1996). *La administración: La organización basada en la información*. Bogotá: Norma S.A.
- Foraquita, G. (2017). *Infraestructura administrativa de gestión para mejorar la participación y organización de los pobladores del distrito la Yarada - Los Palos - Tacna*. Tesis para título, Universidad Privada de Tacna. Tacna, Perú.
- Fred, D. (2006). *Conceptos de Administración Estratégica*, 11ª Edición.
- Fred, D. (2008). *Conceptos de Administración Estratégica*, 11 Edición. Editorial Pearson Educación, México.
- Gavilano, J (2018). *Implementación del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura de acuerdo a*

la ley de Servicio Civil. Tesis para título, Universidad Nacional de Piura. Piura, Perú.

- Gonzales et al. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. Revista Universidad y sociedad. Ecuador.
- Grados, E. (1988). *Inducción, Reclutamiento, y Selección*. México: Editorial El Manual Moderno, S.A.
- Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. (2002). *Administración, Un Enfoque Basado en Competencias*.
- Hernández, R., Hernández, C. y Baptista, P. (2010), *Metodología de la investigación* (5a Ed). México, D. F: McGraw Hil.
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Mcgraw Hill.
- Hurtado, D. (2008). *Principios de Administración*. Medellín, Colombia: Fondo Editorial ITM.
- Koontz, H. y Odonnell, C. (1979) *Curso de administración moderna*, México Editorial libros Mcgraw-Hill, de México, S.A.
- Ley N° 29248 (Ley del Servicio Militar) modificada mediante Decreto Legislativo N° 1146 y su respectivo Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 003-203-DE. (2013, 3 de 03 Jun 13).
- Manco, C. (2016). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*. Tesis de Maestro. Escuela de Post Grado, Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Martin-Fumadó, C., Gómez-Durán, E. L., & Morlans-Molina, M. (2020). Consideraciones éticas y médico-legales sobre la limitación de recursos y decisiones clínicas en la pandemia de la COVID-19. *Revista Española de Medicina Legal*, 46(3), 119-126.
- Mendoza, A. (2018). *Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador*. Tesis de doctor, Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Molina Montoya NP. Aspectos éticos en la investigación con niños. *Cienc Tecnol Salud Vis Ocul*. 2018;(1): 75-87. doi: <https://doi.org/10.19052/sv.4348>

- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos (10mo ed.)*. México: Pearson Educación.
- OEA. (1974). Seminario sobre administración de la educación en América Latina. Informe final.
- Ramírez, M. (2019). *Reclutamiento y Selección 2.0*. Tesis para licenciamiento en Administración, Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina.
- Reyes, A. (1980). *Administración de Empresas, teoría y práctica*. México: Editorial Limusa, S.A.
- Roa, N. (2020). *Análisis de los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas*. Tesis de Maestro. Esmeraldas, Ecuador.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Editorial Pearson Educación de México, S.A.
- Sherman, C. (1987). *Administración de Personal*. México: Compañía Editorial Continental. S.A.
- Stoner, J. y Wankel, C. (1989). *Administración*. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Taylor, F. y Fayol, H. (1973). *Principios de la administración científica y Administración industrial y general*. Buenos Aires, Argentina: Editorial "El ateneo S.A.
- Terry, G. (1968). *Principios de administración*. México: Editorial Continental, S.A.
- Thompson, A. y Strickland, A. (2001). *Administración Estratégica Conceptos y Casos*, 11va. Edición, Mc Graw Hill, Pag. 4.
- Thompson, A. y Strickland, K. (1998). *Dirección y Administración Estratégicas*, México: MacGraw-Hill Interamericana.
- Touriñán, J. (1983). *Concepto de la educación y conocimiento de la educación*. Estados Unidos: Editorial Edlpe.
- Valdés, A. (1984). *Administración logística*. Lima, Perú. Editado por A.V. F. 1ra. Edición.
- Veloz, Y. (2017). *Gestión administrativa para el desarrollo empresarial en comercial "El Centro" en la ciudad de Quevedo, provincia De Los Ríos*. Tesis para título, Universidad Autónoma de Los Andes. Ecuador.

Venegas, J. (2020). *Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú SA*. Tesis para título, Universidad Señor de Sipan. Pimentel, Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

V1: Gestión administrativa						
Dimensión	Indicador	Items	Instrumento	Escala de Medición	Categoría	Criterios utilizados para asignar la categoría
Objetivos	- Alternativas - Propósito		Cuestionario	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Bueno Regula Malo	<p>Para asignar los criterios fue de la siguiente manera:</p> <p>Bueno: Siempre – casi siempre</p> <p>Regular: A veces</p> <p>Malo: Nunca – casi nunca</p>
Estructura organizacional	- Actividades - Clima organizacional - Participación					
Requerimientos del puesto	- Experiencia - Habilidad - Esfuerzo - Responsabilidad					
Motivación	- Influir - Comunicar - Estímulo					
Recompensa	- Gratificaciones - Ascenso					
Desempeño	- Estándares - Resultados					

V1: Proceso de reclutamiento						
Dimensión	Indicador	Items	Instrumento	Escala de Medición	Categoría	Criterios utilizados para asignar la categoría
Proceso de reclutamiento interno	- Ascenso de personal - Transferencia de personal		Cuestionario	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Bueno Regula Malo	Para asignar los criterios fue de la siguiente manera: Bueno: Siempre – casi siempre Regular: A veces Malo: Nunca – casi nunca
Proceso de reclutamiento externo	- Agencias de reclutamiento - Publicidad - Verificación - Accesibilidad					
Proceso de reclutamiento mixto	- Reclutamiento externo - Reclutamiento interno					

Anexo 2. Cuestionario

CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado estudiante:

Recibe un saludo cordial, mi nombre es Ricardo Aristides Jaramillo Lopez, soy estudiante de maestría de “Gestión Pública” en la Universidad Cesar Vallejos y estoy realizando un trabajo de investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 202, por ello solicito tu colaboración para responder el presente cuestionario, el cual es anónimo.

Instrucciones

A continuación, se presentan preguntas con sus respectivas alternativas de respuesta, elige para cada una de ellas solo una respuesta y marque con una (X) la respuesta que creas conveniente. Utiliza solo lapicero azul o negro. No dejes preguntas sin contestar:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Objetivos	1	2	3	4	5
1	La Sexta Brigada de Selva – El Milagro, cuenta con instrumentos de gestión.					
2	La Sexta Brigada de Selva – El Milagro, cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF)					
3	Se determinan los objetivos y metas de gestión en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.					
4	El personal militar que trabaja en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, conoce los objetivos y metas de gestión.					
5	La Sexta Brigada de Selva – El Milagro decide sus objetivos y metas de gestión en base a sus necesidades y requerimientos.					
N°	Estructura Organizacional	1	2	3	4	5
6	Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos.					
7	Se formula decisiones claras y precisas					
8	Se fomentan la iniciativa y la responsabilidad.					
9	Se define claramente las funciones.					

10	La socialización del comando con el personal que trabaja en el estado mayor es la adecuada.					
N°	Desempeño	1	2	3	4	5
11	La Sexta Brigada de Selva – El Milagro está acostumbrada a trabajar en equipo.					
12	Se llevan a cabo reuniones de coordinación para resolver problemas de la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.					
13	La frecuencia de eventos de capacitación en materia de procedimientos, nuevas formas de trabajo y nuevas tecnologías es constante.					
14	La meritocracia es aplicada para efectos de ascensos, recompensas y cambios en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.					
15	Se programan reuniones de confraternidad afín de lograr un buen clima laboral en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.					
N°	Requerimiento del puesto	1	2	3	4	5
16	El personal militar en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro realiza su trabajo de acuerdo a sus habilidades y destrezas..					
17	En los requerimientos de puestos asignados tienen la complejidad para requerir personal capacitado para áreas específicas.					
18	Se establecen factores para asumir los puestos como: experiencia, habilidad, esfuerzo y responsabilidad.					
N°	Motivación	1	2	3	4	5
19	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre el personal militar que trabaja en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.					
20	Existe una actitud positiva por parte del personal militar en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.					
21	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.					
N°	Recompensa	1	2	3	4	5
22	Se premia y estimula el desempeño eficiente del personal militar en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.					
23	Se da recompensa de manera justa de reconocer un excelente desempeño.					
24	La recompensa se basa en el mérito.					
25	La recompensa genera en el personal militar una motivación para mejorar en su desempeño laboral dentro de la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.					

CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado estudiante:

Recibe un saludo cordial, mi nombre es Ricardo Aristides Jaramillo Lopez, soy estudiante de maestría de “Gestión Pública” en la Universidad Cesar Vallejos y estoy realizando un trabajo de investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro, 202, por ello solicito tu colaboración para responder el presente cuestionario, el cual es anónimo.

Instrucciones

A continuación, se presentan preguntas con sus respectivas alternativas de respuesta, elige para cada una de ellas solo una respuesta y marque con una (X) la respuesta que creas conveniente. Utiliza solo lapicero azul o negro. No dejes preguntas sin contestar:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	2	3	4	5

N°	Proceso de reclutamiento interno	1	2	3	4	5
1	La Sexta Brigada de Selva – El Milagro, realiza ascensos del personal.					
2	La Sexta Brigada de Selva – El Milagro, realiza transferencia de personal.					
3	Se incentiva el desarrollo del personal militar en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.					
4	Se realiza la selección de personal militar de acuerdo a sus capacidades en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.					
5	La Sexta Brigada de Selva – El Milagro realiza capacitaciones a su personal militar.					
6	Existe un apropiado proceso del reclutamiento interno del recurso humano en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.					
7	Existe una adecuada coordinación y relación entre el personal militar en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.					
8	Se formula decisiones claras y precisas en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro.					

9	Existen programas, promociones o planes de desarrollo personal y profesional.					
N°	Proceso de reclutamiento externo	1	2	3	4	5
10	Existen agencias de reclutamiento.					
11	Existe la verificación de archivos o documentos para el reclutamiento.					
12	Se presentan espontáneamente y voluntariamente.					
13	Existen anuncios o publicidad por medios virtuales del proceso de llamamiento.					
14	Existen anuncios o publicidad por medios escritos del proceso de llamamiento.					
15	Se colocan carteles publicitarios o anuncios en la puerta de la Brigada.					
16	Existe accesibilidad, localización, y cercanía a fuentes de reclutamiento.					
17	Se implementa nuevas ideas.					
N°	Proceso de reclutamiento mixto	1	2	3	4	5
18	Renueva y mejora el recurso humano con nuevos talentos.					
19	Aprovecha el recurso humano ya capacitado.					
20	Reduce gastos de capacitación y desarrollo, obteniendo así, resultados a corto plazo.					
21	Es rápido el proceso de llamamiento en la Brigada.					
22	Existe seguridad y confiabilidad en el proceso de reclutamiento en la Brigada.					
23	Se toma en cuenta a los dos tipos de reclutamiento básico (externo e interno).					
24	Genera un espíritu de sana competencia entre el personal militar de la Brigada.					
25	Es fuente de motivación para el desarrollo profesional del personal militar de la Brigada.					

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento que mide la variable

Variable 1: Gestión administrativa.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	190	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	190	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
11	89,85	86,345	,230	,823
12	89,90	96,726	-,391	,848
13	89,95	88,576	,087	,828
14	89,55	83,103	,415	,815
15	89,55	96,155	-,426	,844
16	89,50	79,316	,677	,804
17	89,60	79,621	,765	,803
18	89,30	89,484	,066	,826
19	89,30	78,642	,735	,802
110	89,45	78,261	,764	,801
111	89,50	80,789	,576	,809
112	89,30	83,274	,458	,814
113	89,50	80,053	,755	,804
114	89,60	84,884	,577	,814
115	89,20	81,537	,530	,811
116	89,35	79,397	,540	,809
117	89,15	74,345	,717	,798
118	90,20	98,800	-,396	,860
119	89,35	76,661	,852	,796

I20	89,40	90,989	-,075	,834
I21	89,25	90,303	-,040	,835
I22	89,30	81,168	,450	,813
I23	89,20	89,116	,099	,826
I24	89,25	74,197	,889	,791
I25	89,30	78,326	,758	,801

Variable 2: Proceso de reclutamiento.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	190	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	190	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	90,20	90,800	,220	,858
I2	90,25	100,829	-,398	,878
I3	90,40	92,779	,076	,862
I4	90,10	86,937	,451	,851
I5	90,10	99,989	-,430	,874
I6	90,00	82,316	,785	,840
I7	90,05	83,208	,784	,841
I8	89,70	93,695	,061	,860
I9	89,65	81,924	,765	,840
I10	89,90	82,305	,815	,839
I11	90,00	84,105	,603	,845
I12	89,80	86,484	,490	,850
I13	90,00	83,474	,867	,840

l14	90,10	88,937	,557	,850
l15	89,55	85,524	,527	,848
l16	89,60	83,095	,716	,842
l17	89,65	78,134	,728	,838
l18	90,90	103,042	-,416	,888
l19	89,80	80,168	,869	,836
l20	89,80	95,221	-,084	,867
l21	89,45	94,050	,011	,862
l22	89,50	84,474	,695	,844
l23	89,60	92,779	,121	,859
l24	89,70	77,063	,941	,830
l25	89,80	80,168	,869	,836

Anexo 7. Constancia de aplicación del instrumento

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

EL SR GRAL BRIG CARLOS ISAAC GAMARRA QUINTANA, COMANDANTE GENERAL DE LA 6ta BRIGADA DE SELVA, QUIEN SUSCRIBE Y OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA

Al Bachiller RICARDO ARISTIDES JARAMILLO LOPEZ con DNI N° 43280730, quien ha realizado las coordinaciones respectivas para la aplicación de un instrumento de recolección de información con respecto a la gestión administrativa y proceso de reclutamiento del personal de tropa servicio militar voluntario en la Sexta Brigada de Selva – El Milagro. Se otorga la presente constancia al interesado para los fines que estime conveniente.

El Milagro, 18 de marzo del 2022.

Atentamente,




O - 225784270 - O (+)
CARLOS ISAAC GAMARRA QUINTANA
General de Brigada
Cmdte Gral de la 6a BRIG SVA