

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN CIENCIAS MILITARES CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN**

**Relación de la comunicación interna y la gestión del talento humano de los
cadetes de infantería de La Escuela Militar de Chorrillos “Coronel
Francisco Bolognesi” - 2020**

PRESENTADO POR:

**Quispe Huahuala Darwin Jesús
Ramírez Araujo Henry Omar**

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

ASESOR TEMÁTICO: TTE FLORES CHAHUARES JESUS

ASESOR METODOLÓGICO: DRA PUNTO MAYCA JULCA ELODIA

PRESIDENTE DEL JURADO

TTE CRL PEREIRA ARENAS WILLBER

MIEMBROS DEL JURADO

MY ESTACIO FLORES CANDICE ANATOLIA

MG AVALOS CUARITE CESAR

DEDICATORIA

A nuestros padres, por la semilla de superación que han sembrado en nosotros y a nuestros familiares por el apoyo emocional y estímulo que nos brindaron.

AGRADECIMIENTO

A nuestras familias, por su entendimiento y firme ánimo, por su soporte incondicional a lo largo de nuestros estudios.

A nuestro asesor: por su admirable y desinteresada orientación durante la elaboración del presente trabajo de investigación.

Y a todos aquellos que nos asistieron en la realización de este trabajo.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado

Dando cumplimento a las normas establecidas en el reglamento de grados y Relación de la comunicación interna y la gestión del talento humano de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos para optar la licenciatura en Ciencias Militares, presentamos la tesis titulada:

“RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”-2020

Las responsabilidades del trabajo son las siguientes:

Aspecto Metodológico: QUISPE HUAHUALA DARWIN JESUS

Aspecto Temático: RAMIREZ ARAUJO HENRY OMAR

La investigación tiene por determinar la relación entre la comunicación interna y la gestión del talento humano de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.

Por lo expuesto señores miembros del jurado ponemos a vuestra consideración la presente investigación para su evaluación.

Los Autores

INDICE

Resumen.....	11
Abstract.....	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos.....	14
1.3 Objetivo de la investigación.....	14
1.3.1 Objetivo general.....	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Justificación	15
1.5. Limitaciones del estudio.....	15
1.6 Viabilidad.....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1 Hipótesis	17
2.1.1 Hipótesis general.....	17
2.1.2 Hipótesis específicas.....	17
2.2 Sistema de variables.....	17
2.2.1 Variables generales	17
2.2.2 Variables específicas intermedias o dimensiones.....	17
2.2.3 Matriz de operacionalización.....	18
2.3 Conceptualización de variables.....	21
2.3.1 Definición conceptual	21
2.3.2 Otros términos relevantes	21
2.4 Antecedentes	22

2.4.1 Antecedentes Internacionales.....	22
2.4.2 Antecedentes nacionales	24
2.5 Bases teóricas.....	25
2.5.1 Comunicación	25
2.5.2 Talento humano	33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	¡Error! Marcador no definido.
3.1 Método y enfoque de investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.2 Tipo de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3 Diseño de investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	¡Error! Marcador no definido.
3.4.1 Elaboración de los instrumentos	¡Error! Marcador no definido.
3.4.2 Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos:	38
3.4.3 Aplicación de los instrumentos.....	39
3.5 Población y muestra.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5.1 Universo.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5.2 Población.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5.3 Muestra	¡Error! Marcador no definido.
3.6 Criterios de selección de la muestra.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7 Aspectos éticos.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	¡Error! Marcador no definido.1
DISCUSIÓN	¡Error! Marcador no definido.1
4.1 Descripción	¡Error! Marcador no definido.2
4.2 Chi cuadrado	¡Error! Marcador no definido.59
4.3 Interpretación	¡Error! Marcador no definido.8
4.4 Discusión.....	¡Error! Marcador no definido.
CONCLUSIONES.....	74

RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS.....	756
ANEXOS.....	7878

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personas motivadas y la gestión del talento humano.....	11
Tabla 2: El trabajo y la gestión del talento humano.....	19
Tabla 3. El manejo eficiente de la información y la gestión del talento humano	20
Tabla 4. Razón de las órdenes y la gestión del talento humano	21
Tabla 5. El manejo de la información puntual y la gestión del talento humano	22
Tabla 6. La comprensión y la gestión del talento humano	23
Tabla 7. Realizar buenas preguntas y la gestión del talento humano	24
Tabla 8. El diálogo y la gestión del talento humano	25
Tabla 9. El intercambio de información y la gestión del talento humano	26
Tabla 10. El proceso de selección y la comunicación interna	27
Tabla 11. El reclutamiento y la comunicación interna	28
Tabla 12. El proceso de administración de personas y la comunicación interna	29
Tabla 13. El proceso de aplicación y la comunicación interna	30
Tabla 14. El diseño de actividades y la comunicación interna	30
Tabla 15. El desempeño y la comunicación interna	30
Tabla 16. El proceso de compensación y la comunicación interna	30
Tabla 17. Los buenos incentivos y la comunicación interna	30
Tabla 18. La satisfacción de las necesidades y la comunicación interna	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Personas motivadas y la gestión del talento humano.....	19
Figura 2. El trabajo y la gestión del talento humano.....	20
Figura 3. El manejo eficiente de la información y la gestión del talento humano	21
Figura 4. Razón de las órdenes y la gestión del talento humano	22
Figura 5. El manejo de la información puntual y la gestión del talento humano	23
Figura 6. La comprensión y la gestión del talento humano	24
Figura 7. Realizar buenas preguntas y la gestión del talento humano	25
Figura 8. El diálogo y la gestión del talento humano	26
Figura 9. El intercambio de información y la gestión del talento humano	27
Figura 10. El proceso de selección y la comunicación interna.....	28
Figura 11. El reclutamiento y la comunicación interna	29
Figura 12. El proceso de administración de personas y la y la comunicación interna ...	30
Figura 13. El proceso de aplicación y la comunicación interna	30
Figura 14. El diseño de actividades y la comunicación interna	30
Figura 15. El desempeño y la comunicación interna	30
Figura 16. El proceso de compensación y la comunicación interna	30
Figura 17. Los buenos incentivos y la comunicación interna	30
Figura 18. La satisfacción de las necesidades y la comunicación interna	30

Resumen

La investigación tuvo como propósito establecer la relación entre la gestión del talento humano y la comunicación interna de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.

Para ello realizó una investigación de carácter cuantitativo, de tipo descriptivo explicativo simple, de diseño no experimental y transversal. La población la conformaron 98 cadetes de 4to año del arma de infantería de la EMCH “CFB” que formaron parte del batallón de cadetes. Para la recolección de los datos se empleó como herramienta la encuesta, conformada por 18 preguntas medidas en escala de Likert del 1 al 5.

Se concluyó que, existe relación entre la gestión del talento humano y la comunicación interna de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” – 2020. Asimismo, se concluyó que existe relación entre la comunicación interna y la administración, la aplicación y compensación de personas.

Palabras Clave: Comunicación Interna, Gestión del Talento, Escuela Militar

Abstract

The purpose of the research was to establish the relationship between the management of human talent and the internal communication of the infantry cadets of the EMCH “CFB” - 2020.

To do this, it carried out a research of a quantitative nature, of a simple explanatory descriptive type, of non-experimental and transversal design. The population was made up of 98 4th year cadets from the EMCH infantry weapon “CFB” who were part of the cadet battalion. To collect the data, the survey, made up of 18 questions measured on a Likert scale from 1 to 5, was used as a tool.

It was concluded that there is a relationship between the management of human talent and the internal communication of the infantry cadets of the EMCH “CFB” - 2020. It was also concluded that there is a relationship between internal communication and the administration, application and compensation of people.

Keywords: Internal Communication, Talent Management, Military School

INTRODUCCIÓN

La finalidad de esta investigación es determinar la relación entre la comunicación interna y la gestión del talento humano cadetes de infantería de la EMCH “CFB” – 2020 y, qué tipos de características particulares son las que presentan mayores mejoras.

Con esa finalidad, el presente trabajo de investigación se ha desarrollado en cuatro capítulos que elaborados sistemáticamente nos lleva hacia resultados y sugerencias importantes. En el Capítulo I, se desarrolló el Planteamiento y la Formulación del Problema, así como la Justificación, Limitaciones, y Objetivos de la investigación.

En el Capítulo II, titulado Marco Teórico, se recopiló y describió información relevante para el sustento de la investigación respecto de las variables gestión del talento y comunicación interna, así como otros temas relacionados con las dimensiones planteadas en la matriz de consistencia.

En el Capítulo III se explica el diseño de la investigación, que es descriptivo explicativo simple, de diseño no experimental. Además, se determina la población y la muestra, las técnicas de recolección y análisis de datos.

Finalmente, en el Capítulo IV Resultados, se interpretaron los resultados de todos los ítems presentados en el instrumento, adjuntándose los cuadros y gráficos correspondientes, Conclusiones y Sugerencias

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El inadecuado proceso de comunicación interna tiene repercusiones de rendimiento en las personas e instituciones (Huanca y Torres, 2017); ello es contraproducente a la necesidad de adaptarse a un mundo globalizado (Zapata, 2004), donde el elemento más importante es el factor humano (Moreno, 2009). En el caso militar, la comunicación interna es necesaria para mantener un elevado estado anímico del personal (Cardarello, Grosso y Lamas, 2007) y para que la información sea recibida de manera correcta a través de los canales institucionales (Zapata, 2004).

En un escenario de nuevas exigencias profesionales es necesario afrontar efectivamente y con calidad de desempeño los requerimientos de los trabajos (Suárez, 2015). Sin embargo, existen situaciones como problemas de gestión del talento humano respecto al reclutamiento, planificación y control de tareas militares (Meneses, 2019) que exigen que el proceso de la comunicación, a pesar de la influencia contextual, se lleve a cabo y transmita la información correcta, independientemente de si los medios utilizados son “gestos, posturas, la ropa, los comportamientos” (Moreno, 2009, pg. 10).

En la institución Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” no hay evaluaciones relacionadas a la comunicación interna, y sobre la gestión del talento humano, por lo que, con el pasar del tiempo el trabajo que se realiza sobre estos decrece constantemente, a pesar de su importancia. Actualmente, se desconoce el nivel de relación o de influencia que genera una variable en la otra. Es por ello por lo que esta investigación tiene como propósito establecer la relación entre la gestión del talento humano y la comunicación interna de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y la gestión del talento humano de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?

1.2.2 Problemas específicos

1.2.2.1 Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y la administración de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?

1.2.2.2 Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y la aplicación de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?

1.2.2.3 Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y la compensación de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre la comunicación interna y la gestión del talento humano de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

1.3.2.1 Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre la comunicación interna y la administración de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020.

1.3.2.2 Objetivo Específico 2

Determinar la relación entre la comunicación interna y la aplicación de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020.

1.3.2.3 Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre la comunicación interna y la compensación de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020.

1.4 Justificación

Justificación teórica. – Este trabajo de investigación determinará la relación que existe entre la gestión del talento humano con la comunicación interna de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020

Justificación metodológica. – Las conclusiones de la investigación determinarán si es necesario realizar mejoras en alguno de los indicadores propuestos.

Justificación práctica. – El trabajo permitirá conocer la situación actual de la comunicación interna para reforzar los puntos débiles, lo que mejorará la comunicación interna y la gestión del talento humano.

Justificación por conveniencia. – Esta investigación es conveniente porque si bien existen trabajos que desarrollan las dos variables de estudio estas nunca han abordado a la población de estudio señalada en este trabajo, o similares.

Relevancia Social. – La investigación producirá información que permitirá realizar mejoras internas en la institución, facilitando el desarrollo de las actividades y la convivencia del personal militar.

1.5. Limitaciones del estudio

Entre los obstáculos para realizar la presente investigación se puede precisar los siguientes:

- Limitación temporal

- Dificultades para reunir información
- La biblioteca de la Escuela Militar no cuenta con bibliografía especializada respecto del tema de investigación, debilidad que se superó buscando libros vía internet.
- No se cuenta con el servicio de internet para acopiar información, habiéndose superándose el problema adquiriendo de manera particular este servicio con una operadora de telefonía.

1.6 Viabilidad

El presente estudio es viable porque se cuentan con los recursos económicos, a la información disponible en internet, con el tiempo y el capital humano adecuado para el desarrollo adecuado del trabajo de investigación.

Además, se tiene acceso a la muestra de estudio, quienes tienen la disposición para colaborar con el presente trabajo.

Finalmente, los autores de esta investigación tenemos el interés y la voluntad para desarrollar el estudio en el tiempo señalado.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre la comunicación interna y la gestión del talento humano de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020.

2.1.2 Hipótesis específicas

2.1.2.1 Hipótesis específica 1

Existe relación directa entre la comunicación interna y la administración de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020.

2.1.2.2 Hipótesis específica 2

Existe relación directa entre la comunicación interna y la aplicación de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020.

2.1.2.3 Hipótesis específica 3

Existe relación directa entre la comunicación interna y la compensación de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020.

2.2 Sistema de variables

2.2.1 Variables generales

- Variable (1): Comunicación interna
- Variable (2): Gestión del talento humano

2.2.2 Variables específicas intermedias o dimensiones

- **Variable (1): Comunicación interna**
 - Dimensión (1): Información
 - Dimensión (2): Explicación
 - Dimensión (3): Interrogación
- **Variable (2): Gestión del talento humano**
 - Dimensión (1): Administración de personas
 - Dimensión (2): Aplicación de personas
 - Dimensión (3): Compensación de personas

2.2.3 Matriz de operacionalización

Tabla N.º 1

Matriz de Operacionalización

<i>VARIABLES</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ÍTEMS</i>
Comunicación interna	○ Información	Información	- ¿Considera Usted que una persona motivada está relacionada con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
		- Personas motivadas	- ¿Cree Usted que realizar un buen trabajo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
		- Realizar trabajo	- A su parecer, ¿Manejar eficientemente la información está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
	- Eficiencia		
	○ Explicación	Explicación	
		- Razón de las órdenes	- ¿Considera Usted que una correcta razón de las órdenes está relacionada con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
		- Información puntual	- ¿Cree Usted que manejar información puntual está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
		- Comprensión	- A su parecer, ¿Ser comprensivo está relacionado

-
- Interrogación
 - Interrogación**
 - Hacer preguntas
 - Diálogo
 - Intercambio de información
- con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
- ¿Considera Usted que hacer buenas preguntas está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
- ¿Cree Usted que realizar un buen diálogo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
- A su parecer, ¿Realizar un buen intercambio de información está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?

<i>VARIABLES</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ÍTEMS</i>
Gestión del talento humano	○ Administración de personas	Administración de personas - Proceso de selección	- ¿Considera Usted que un buen proceso de selección mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
		- Reclutamiento	- ¿Cree Usted que un buen reclutamiento mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
		- Proceso selectivo	- A su parecer. ¿Un buen proceso de administración de personas mejorará la

○ Aplicación de personas	Aplicación de personas - Procesos	comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020? - ¿Considera Usted que un buen proceso de aplicación mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
	- Diseñar actividades	- ¿Cree Usted que diseñar actividades mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
	- Desempeño	- A su parecer. ¿Un buen desempeño mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
○ Compensación de personas	Compensación de personas - Procesos	¿Considera Usted que un buen proceso de compensación mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
	- Incentivar a las personas	- ¿Cree Usted que un buen incentivo mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?
	- Satisfacer necesidades	- A su parecer. ¿Satisfacer las necesidades mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020?

2.3 Conceptualización de variables

2.3.1 Definición conceptual

- **Variable (1): Comunicación interna**

Es la transferencia de un mensaje entre una persona que manifiesta una idea y otra que recibe y espera entender el mensaje de la misma manera (Staton, Michael y Walker, 2007).

- **Variable (2): Gestión del talento humano**

Es la administración y dirección de personas que trabajan en una empresa; con la finalidad de aprovechar su knowledge para sacar adelante a la empresa (Santos, 2010).

2.3.2 Otros términos relevantes

- **Administración de personal.** – Es la colocación de las personas que tiene como finalidad alcanzar las metas administrativas de la forma más eficiente y económica. La función primordial de la administración de personas es la de encontrar personas de óptima actitud y aptitud para su colocación, desarrollo y motivación en el puesto de trabajo adecuado (Diccionario de términos militares, s.f.).
- **Comprendido.** – Es la voz empleada a través de la comunicación radiotelefónica por uno de los interlocutores para señalar que ha entendido el mensaje que ha recibido (Diccionario de términos militares, s.f.).
- **Explicación.** – Se desprende de la exposición de una lección, en la cual se transmite a los oyentes nuevas ideas y conocimientos propuestos (Diccionario de términos militares, s.f.).
- **Información.** – Es todo informe, hecho, noticia, notificación, foto, escrito, dato u observación de cualquier tipo que permite tomar conocimiento (Diccionario de términos militares, s.f.).
- **Interrogatorio.** – Es el procedimiento de búsqueda de información que radica en el conjunto de principios, recursos mentales, científicos y técnicos utilizados por el interrogador para extraer la verdad y la mayor cantidad de información posible al interrogado (Diccionario de términos militares, s.f.).
- **Orden.** – Es la expresión verbal o escrita de lo que una autoridad militar superior solicita que ejecute una persona de rango menor. Debe ser clara, específica, concreta y tener sólo lo que el subalterno debe conocer para llevar a cabo su misión (Diccionario de términos militares, s.f.).

- **Procedimiento operativo vigente.** – Son las indicaciones, de manera oral o escrita que tienen naturaleza de orden y que explican los detalles operativos de costumbre con la finalidad de agilizar el comando y eliminar las órdenes inútiles (Diccionario de términos militares, s.f.).
- **Reclutamiento.** – Es el grupo de actividades por las cuáles se junta y clasifica a individuos civiles que prestarán servicio en las Fuerzas Armadas; esto abarca desde la convocatoria hasta su internamiento en algún centro de instrucción (Diccionario de términos militares, s.f.).
- **Trabajo propio de investigación y desarrollo.** – Es el esfuerzo efectuado por un miembro del Ejército para elaborar a través de la investigación y el desarrollo la mejora de las capacidades (Diccionario de términos militares, s.f.).

2.4 Antecedentes

2.4.1 Antecedentes Internacionales

La tesis presentada por Granda (2013) titulada “Plan de comunicación interna para el mejoramiento de la productividad del talento humano. Caso: Aerostar – Servicio a Bordo (Unidad productiva de la Fuerza Aérea Ecuatoriana) en la ciudad de Quito” para optar por el grado de licenciada en Relaciones Públicas tuvo como objetivo “diseñar y elaborar un Plan de Comunicación Interna que ayude al incremento de la productividad del talento humano de Aerostar-Servicio A Bordo, Unidad Productiva de la Fuerza Aérea Ecuatoriana en la ciudad de Quito” (pg. 7). La investigación buscaba conocer el panorama de la comunicación de la empresa mencionada a través del conocimiento de los procesos comunicativos internos a todo nivel y en todas las áreas; por ello se utilizó un enfoque mixto, es decir, cuantitativo y cualitativo para poder realizar un análisis estadístico y poder recabar información de primera mano.

La investigación, además, es de alcance exploratorio y descriptiva, para recopilar la información actual y específica de los fenómenos de investigación. Los métodos de investigación fueron deductivo e inductivo, y las fuentes de información fueron primarias y secundarias. La muestra para el trabajo cualitativo lo conformó el Gerente Operativo de Aerostar – Servicio a Bordo, el Teniente Coronel Giovanni Salinas; para el levantamiento de la información se utilizó una entrevista estructurada para orientar la conversación; de otro lado, la población para el trabajo cuantitativo lo conformó el personal administrativo y operativo de Aerostar – Servicio a Bordo, conformado por

165 personas. Debido a la reducida población no se realizó un cálculo para la muestra, esta fue realizada por conveniencia. El estudio concluyó que existen fallas de comunicación que no permiten una productividad completa; asimismo se reveló que existe un bajo nivel de cultura organizacional, dado que los empleados desconocen la misión y visión de la empresa, y no se reconocen los valores de la institución.

Esta investigación es importante para el trabajo porque permite ratificar que la falta de desarrollo en la comunicación a todo nivel y dirección, junto al escaso desarrollo de una institución no permite la mejora de la productividad; que hay asimetría de información en todos los niveles y que esta afecta a la cultura organizacional; y, que la información, en cuanto a calidad y cantidad, solo es suficiente para cumplir sus responsabilidades, sin mayor motivación a realizar un mejor trabajo. Además, permite entender el sistema metodológico que va a utilizarse en el desarrollo de la presente investigación.

La tesis presentada por Mora (2008) titulada “Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT Sistemas de Información S.A.” tuvo como objetivo “proporcionar estrategias de comunicación, basadas en la gestión del talento humano para mejorar relaciones a nivel interno de la compañía y mejorar los procesos que se llevan a cabo” (pg. s.n.). El enfoque de la investigación fue de carácter cualitativo y analítico. El proceso metodológico siguió las siguientes etapas de desarrollo de investigación para la contextualización de la empresa: historia, productos y servicios, áreas, roles y funciones, organigrama, estrategias, políticas de calidad, plataformas tecnológicas. Para el diagnóstico situacional identificó y definió el problema, luego aplicó una encuesta para evaluar la realidad. El estudio concluyó que el proyecto de comunicación del talento humano permitiría elevar los niveles de comunicación a nivel interno y externo; para ello es necesario el uso y diseño de softwares, de charlas y capacitaciones.

El trabajo de Mora (2008) permite conocer como las diversas estrategias de comunicación basadas en la administración del talento humano permiten una mejora en la relación interna del personal.

2.4.2 Antecedentes nacionales

La tesis presentada por Ccorimanya y Kana (2018), titulada “comunicación interna en la gestión del talento humano de los trabajadores de la microred 15 de Agosto de la Red de Salud Arequipa Caylloma, año 2018” para optar por el título profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación tuvo como objetivo “identificar la situación actual de la comunicación interna en la gestión del talento humano de los trabajadores de la Microred 15 de Agosto de la Red de Salud Arequipa Caylloma en primer trimestre año 2018.” (pg. 87). La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, un alcance de tipo descriptivo, un diseño no experimental y transversal y el método científico. La investigación se llevó a cabo en las instalaciones de la Microred de Salud 15 de agosto-ubicado en la Calle Av. Salaverry, 703 Paucarpata-Arequipa, en enero y marzo del 2018. La población y muestra la conformaron 50 trabajadores, entre doctores, enfermeras, obstetras, técnicos y otros. El trabajo concluyó que no existe una correcta comunicación interna porque las funciones de esta no están definidas ni son claras; y existe desinformación de las actividades realizadas. Además, se determinó que la comunicación interna tiene forma ascendente, por lo que se utiliza continuamente la comunicación informal.

La investigación de Ccorimanya et al. (2018) ha desarrollado un tema similar al de este trabajo. Es por ello por lo que se utilizó como base para establecer el sistema de variables y sus dimensiones; además, sirvió de guía para el planteamiento de la estructura de las bases teóricas.

La tesis presentada por Curi (2017) titulada “Gestión del talento y comunicación interna en la división de investigación de delitos contra la seguridad del Estado Lima – 2016”, tuvo como objetivo “determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la comunicación interna en la división de investigación de delitos contra la seguridad del estado. Lima. 2016” (pg. 44). Para ello se utilizó un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de método hipotético deductivo; además, el diseño empleado fue no experimental y transversal. La población y muestra estuvo compuesta por 40 policías del área de investigación de delitos contra la seguridad del estado en el 2016. Para la recolección de los datos se empleó una encuesta de 30 ítems, adaptada del trabajo de Pachas (2013) y otra de 34 ítems adaptada de GT Asesores (2003). El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS 22.0 y demostró que

existe un vínculo importante entre la gestión del talento humano y las barreras, los patrones y la retroalimentación de comunicación de la comunicación interna; por ello, se concluyó que existe una relación importante entre la gestión del talento humano y la comunicación interna.

El documento de Curi (2017) fue empleado como referencia de autores, contexto y para el planteamiento de las hipótesis. Además, sirvió como guía para el entendimiento de la metodología a utilizar.

La tesis presentada por Huanca y Torres (2017), titulada “Influencia de la comunicación interna en la gestión del talento humano en la Clínica Paz Holandesa en el segundo semestre del 2016”, para optar por el título de licenciado en ciencias de la comunicación especialidad de relaciones públicas, tuvo como objetivo “determinar la influencia de la comunicación interna en la gestión del talento humano en la Clínica Paz Holandesa” (pg. 7). La metodología de la investigación emplea un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y, de diseño no experimental y transversal. La población estuvo conformada por todos los colaboradores de las distintas áreas de la Clínica Paz Holandesa y, la muestra la conformaron 50 colaboradores. Para la recolección de los datos se utilizó una encuesta de 45 preguntas medida en escala de Likert del 1 al 5. Para el análisis de la información se utilizó el programa SPSS 23.0, donde se realizó la prueba alfa de Cronbach. El estudio concluyó que los medios de comunicación interna influyen de manera significativa en la gestión del talento humano y que no todos son usados de forma eficiente.

El trabajo de Huanca et al. (2017) fue empleado como guía para comprender los tipos de comunicación interna y la gestión de talento humano; y, además, para tener una idea más clara de cómo plantear el sistema de variables.

2.5 Bases teóricas

2.5.1 Comunicación

Comenzaremos definiendo qué es la comunicación en sí, Stanton et al. (2007) nos mencionan la comunicación como la transferencia verbal o no verbal de un mensaje entre una persona que manifiesta una idea y otra que espera entender dicho mensaje o se espera que lo capte de la misma forma. Además, Chiavenato (2006), nos define la

comunicación como el traspaso de información entre dos o más individuos. Significa convertir un mensaje o una información propia en pública. Constituye uno de los procedimientos críticos de la experiencia humana y la organización social. También, Berlo (1973) coincide con el hecho de la importancia de la comunicación para la vida social de las personas, tomándolo, así como un proceso social que aplica para cualquier ámbito de la vida de cada persona. A ellos se les suman Brandolini, Gonzales y Hopkins (2009) quienes consideran a la comunicación como “Proceso a través del cual se le da sentido a la realidad. Comprende desde el momento en el que se emitieron los mensajes y fueron receptados, hasta que se lograron comprender y reinterpretar desde el punto de vista del receptor” (pg. 9).

2.5.1.1 Tipos

Existen diferentes maneras de comunicar, para el periodista Irusta (2019) existen treinta, comenzando por el criterio básico de la comunicación verbal y no verbal. La diferenciación de este criterio es simple, la primera se expresa mediante el uso de las palabras, como el saludar a una persona o escribirle un correo a tu supervisor y la segunda se caracteriza por no hacer uso de palabras, como el gesto que haces al comer limón demostrando su acidez o la postura que tomas cuando vas a exponer denotando que tan preparado o no estas. Asimismo, encontramos la categorización “más tipos de comunicación”, dentro de la cual aparecen los términos de: Comunicación horizontal, comunicación vertical, comunicación formal y comunicación informal y comunicación organizacional, términos que cada vez comienzan a tener mayor importancia en el ámbito de gestión.

La comunicación horizontal y la comunicación vertical tiene relación con el traspaso de comunicación considerando las diferentes jerarquías de una organización. Según Beltrán (2011), ambos términos son contrarios, pero no son mutuamente excluyentes, ya que el correcto uso de ambos podría ser muy beneficioso para la empresa. Asimismo, nos define la comunicación vertical a aquella donde se demuestra el poder de una persona sobre otra, siguiendo una estructura jerárquica, donde existe una minoría que rige el poder sobre una masa para mantener una situación de manera constante e inalterable. Además, Andrade (2005) nos menciona que una comunicación vertical es la cual se da en medio de distintos niveles jerárquicos siendo ascendente cuando la información se transfiere desde el nivel más bajo al más alto y descendente

cuando va en sentido opuesto. Asimismo, Vallejo y Pardo (2009) determinan como una estructura asimétrica en la distribución de poder que incita los enfrentamientos dentro de las empresas y los grupos de trabajo, pudiendo generar una comunicación intratable en ciertos casos, pero también optar por esta opción de comunicación aporta al equilibrio y que perdure la empresa al tener un modelo burocrático con las funciones y divisiones de poder repartido de forma piramidal.

En la contraparte, encontramos que Beltrán (2011) muestra a la comunicación horizontal como un modelo democrático donde los niveles jerárquicos no son un aspecto negativo debido a que la comunicación se da de manera que no hay rangos de superioridad y generan ideas conjuntas. Además, Andrade (2005) trae a colación que en una comunicación horizontal es la que se refiere al traspaso de ideas entre individuos de un mismo nivel jerárquico sin tomar en cuenta el área o proyecto en el que se labore. Asimismo, Charles y Marschan (2002) nos mencionan que dicha comunicación es reconocida como un tipo de comunicación altamente funcional y precisa en un entorno empresarial, agregan que mediante esta forma de comunicación existe gran nivel de socialización y coordinación pero se pierde algo de control, el cual si se obtiene con una comunicación vertical. También, encontramos que para Brandolini et al. (2009) esta forma de comunicación es la cual incita la participación del público, dejando que expresen sus ideas o consideraciones sobre su trabajo o proyectos en los que están trabajando.

De la misma manera, la comunicación formal e informal teóricamente se consideran antónimos, sin embargo, en la práctica ambas pueden ser usadas en simultáneo. Andrade (2005) nos refiere la comunicación formal como cualquier transferencia de información que se por medio de canales autorizados por la empresa. Asimismo, Brandolini et al. (2009) nos definen la comunicación formal como la “manera de comunicarse que abarca principalmente asuntos laborales. Es planeada, sistemática y delimitada por la empresa. Normalmente, hace uso del texto escrito como medio de exteriorización y canales oficiales. Debido a que es necesario el cumplimiento de protocolos institucionales suelen a tomar más tiempo que una comunicación informal” (pg. 34).

Por otro lado, la comunicación informal Andrade (2005) la define como la que “hace uso de canales no oficiales de la empresa, que aporta a las relaciones

interpersonales, normalmente son de boca a boca y son conocidas como conversación de pasillo” (pg. 19). Además, Brandolini et al. (2009) nos dan a notar que debemos diferenciar el canal informal con la comunicación informal, definiendo la comunicación informal como “es una manera de comunicación en la que se abordan temas laborales, que no se comunican por los canales oficiales. Tiende a ser una forma más veloz de comunicarse, pero puede generar conflictos por rumores” (pg. 34-35). Asimismo, Charles et al. (2002) nos explican que la comunicación horizontal que se da en las empresas suele ser en gran medida informales debido a que se da un traspaso de información muchas veces se da fuera de la red oficial de comunicación de la organización siendo de esa manera una forma más veloz, pero con grandes posibilidades de que se den confusiones y malversaciones que terminen en chismes.

Todas las anteriores se relacionan con el término de comunicación organizacional, el cual, Andrade (2005) nos divide el término en tres formas en las que se puede comprender: Desde la perspectiva social, colocándolo como el cúmulo de mensajes que fluctúan entre la fuerza laboral de una organización y entre la misma y sus grupos de interés externos; como una disciplina, siendo el campo que estudia las comunicaciones que se generan dentro de una organización y entre éstas y su exterior; y como un conjunto de técnicas y actividades, a través de su investigación surgen el desarrollo de tácticas que aportan al mejoramiento paulatino de las comunicaciones internas y al flujo de las mismas dentro de la empresa. Asimismo, Brandolini et al. (2009) sostienen que “las empresas se encuentran en constante comunicación, desde difunden mensajes hasta cuando se mantienen en silencio. Afirmando que las organizaciones simulan un sistema confuso de relaciones, donde intervienen distintos individuos. Es por ello por lo que dentro de una compañía se pueden encontrar dos tipos de formas de comunicación según a quién va dirigida, la comunicación externa y la comunicación interna” (pg. 11).

Dentro de esta subdivisión, externa e interna, Andrade (2005) nos indica que una comunicación externa es la totalidad de comunicados que se exteriorizan desde la organización a sus grupos de interés externos, esto con el objetivo de enriquecer o conservar sus relaciones e incluso para promocionar aspectos positivos de la empresa y sus productos o servicios ofrecidos. Asimismo, Fernández (2009) contempla una misma definición, expresando que este tipo de comunicación se refiere a cualquier información

que se exponga a la audiencia externa de la corporación con el objetivo de beneficiar a la empresa y sus labores.

Finalmente, y en oposición, encontramos a la comunicación interna, que como el nombre lo menciona se refiere a la comunicación que se da dentro de la corporación. Sin embargo, existen diversas formas de definirla a manera más precisa.

2.5.1.1 Comunicación interna

Ejemplo de ello, Bove´e y Thill (2000) definen la comunicación interna como “el tránsito de conocimientos y opiniones dentro de una empresa” (pg. 7). Asimismo, Brandolini et al. (2009) nos refieren a la comunicación interna como “un instrumento de gestión o una técnica, que a su vez puede tomarse en consideración como un medio para obtener un objetivo priorizando la búsqueda de eficacia en la recepción y en entendimiento de los mensajes. Es la comunicación dirigida concretamente al público interno, a la fuerza laboral de la empresa, que se manifiesta con el objetivo de que exista un entorno coordinado y cordial” (pg.25).

Andrade (2005), por su parte, se refiere a la comunicación interna como el “agrupamiento de todas aquellas funciones efectuadas por la organización que promuevan la instauración y conservación de buenas relaciones entre la empresa y su fuerza laboral” (pg. 17). De la misma forma, Argenti (2003) nos define la comunicación interna como el “instrumento que aproxima a la organización a obtener un clima laboral en base del respeto conjunto para cada integrante de la fuerza laboral”. Por otro lado, de manera más concreta Brandolini et al. (2009) como el conjunto de las comunicaciones formales, aquellas que son propias de la empresa siguiendo la jerarquía y protocolo establecido por la misma, e informales, comunicación espontánea que nace por la razón de compartir sin restricciones entre individuos, que se dan dentro de las organizaciones indiferentemente de los niveles organizacionales.

Asimismo, ya que “el intercambio de información debe darse de manera vertical descendente, desde un gerente a un supervisor y luego a otro empleado, con el crecimiento de las empresas y el aumento de la complejidad de las funciones nace como un requisito la instauración de la comunicación interna para una correcta propagación de la información” Argenti (2003, p. 128). A ellos se les une Dolphin (2005), que menciona que la comunicación interna es la herramienta usada para solidificar y nutrir

el vínculo dentro de fuerza laboral estableciendo confianza, proporcionando información precisa y fiable, contribuyendo en la motivación de todos, particularmente en momentos estrés y transición. Asimismo, Chiavenato (2002) aclara que esta debe dar darle la posibilidad de transparencia a la información, a manera que tanto los altos rangos como los más bajos puedan dirigirse y colaborar a conseguir metas conjuntas cumpliendo objetivos de gran variación y complejidad.

Por otro lado, Spitzer y Swider (2003) mencionan que para que sean efectivas se debe tener en cuenta tres objetivos fundamentales. El primer objetivo es que el mensaje que se envía a la fuerza laboral será entendido y aceptado en base a su contenido, propósito, importancia, y valor; en otras palabras, está sujeto a la percepción del trabajador por lo que debe ser claro y preciso. En segundo lugar, las metas trazadas sobre las comunicaciones con respecto a la motivación, rumbo, información y adquisición de la participación de la fuerza laboral se deben lograr en la mayor parte de trabajadores. Finalmente, el resultado final de un mejoramiento en una conversación interna es mediante el perfeccionamiento de uno o varios de los elementos básicos del éxito: calidad del bien, comercio, rentabilidad, productividad y satisfacción de la fuerza laboral y, al final, satisfacción del cliente.

2.5.1.1 Características para obtener una comunicación interna óptima:

2.5.1.1.1 Según Brandolini, Gonzales y Hopkins (2009):

Los autores señalan uno de los eslabones esenciales para conseguir una comunicación interna correcta es mediante el actor del rol de comunicador interno, el cual debe tener:

- Capacidad para generar relaciones efectivas: Las relaciones efectivas son aquellas que se basan en la confianza y respeto mutuo. Logrando conseguir este tipo de nexo dentro de la fuerza laboral generaría un mejoramiento del clima laboral, facilidad del traspaso de la comunicación e incluso una mejora en la producción.
- Tener una visión global de la empresa gestionando la comunicación de manera transversal: Quien tenga la labor de ejecutar y supervisar la comunicación interna no puede estar sesgado, debe conocer las diversas áreas de la empresa y

sus características. Asimismo, su manera de comunicar debe traspasar las distintas jerarquías y áreas del mismo nivel.

- **Habilidad para la escritura y el habla:** Su labor será transmitir un mensaje, por lo que debe tener gran conocimiento de ortografía, para los comunicados escritos, y de oratoria, cuando esté encargado de dar mensajes orales o tener conversaciones directas. Errores ortográficos o dificultad para transmitir mensajes de manera directa generaría diversas dificultades para la empresa, así como la pérdida de atención al objetivo del mensaje.
- **Saber atender, innovar y ser imaginativo:** El encargado estará a disposición de la fuerza laboral y deberá aprender de ellos para saber cómo llegar a ellos. Por lo que es de gran importancia saber escuchar qué es lo que necesitan y características de comportamiento que puedan facilitar el traspaso de información, ideando formas creativas y diferentes para captar mejor su atención.
- **Reconocer a los líderes e iniciadores de la comunicación entre los miembros de la organización:** Si bien el rol del comunicador interno es ser el encargado de la comunicación dentro de la organización, esto no significa que no puede ceder ciertas labores. Por lo que para cumplir su labor debe poder identificar qué empleados tienen posibles influencias sobre otros, viendo en ellos una posibilidad más cercana y amigable para lograr el traspaso del mensaje.
- **Capacidad para entender la realidad:** A pesar de que el ocupante del puesto debe tener conocimientos técnicos, es importante que también es importante que tenga la habilidad de percibir lo que ocurre alrededor sin hacer uso de la razón. Por su posición al tratar con personas, debe tener la habilidad de poder percibir más allá de lo que se ve directamente.
- **Liderazgo:** Este punto se relaciona con su habilidad para reconocer líderes y dar un segundo paso. Al ser un líder desea que los que encuentre con esas habilidades crezcan al igual que él, por lo que debe tener la habilidad para formar nuevos comunicadores internos.
- **Aptitud en gestión organizacional:** Conocimientos de organización y administración de personas, ya que trataran directamente con y para la fuerza laboral, viendo canales y formas que mejoren el flujo de la comunicación.

Asimismo, deben conocer el estado en que se encuentra la organización, sus bienes, sus servicios, etc.

2.5.1.2 Beneficios de una correcta comunicación interna:

Kalla (2005) menciona que uno de los beneficios de esta forma de comunicar es que por su carácter más social que aporta a una mejora en el intercambio de conocimientos, brindando rapidez, pero no necesariamente sea la mejor opción, debido a la pérdida de control de los superiores. Brandolini et al. (2009), de la misma manera, mencionan que mediante la comunicación interna permite coordinar las operaciones de la organización, generar participación de la fuerza laboral, facilitar el cambio de actitudes y aumentar el rendimiento. Asimismo, Chiavenato (2002) señala que es una de las estrategias de mayor importancia para la gestión de recursos humanos, ya que mediante ella da mayor visibilidad del estado de la empresa a los gerentes de línea o supervisores mediante la recepción de información y retroalimentación de los colaboradores de diversas jerarquías.

2.5.1.3 Errores en la aplicación de la comunicación interna:

Brandolini, Gonzales y Hopkins (2009) mencionan un error común que ocurre en diversas empresas, donde la responsabilidad de la ejecución y supervisión es asumida por diferentes áreas dependiendo de la compañía. Sin embargo, debido a que cada área dispone de otras responsabilidades, las labores referidas a la comunicación interna se terminan convirtiendo únicamente en la implementación de un medio apartado que complazca la necesidad de comunicar sin tener alguna predisposición de su ejecución. Esto genera un desperdicio de recursos y la carencia de táctica. Lo cual demuestra que es esencial colocar a la comunicación interna como parte del organigrama de la compañía, asignándole los recursos necesarios para su correcto abordaje y creando un programa integrado que logre alinearla con los objetivos de producción que tengan como objetivo. Para dicho abordaje, recomiendan que sea interdisciplinario donde participen áreas como: relaciones públicas, recursos humanos, marketing, el rol del comunicador y otras áreas que tengan conocimientos de comunicación dentro de la compañía.

2.5.1.4 Información

Stair y Reynolds (2000) definen información como la agrupación de datos, hecho aislado como el número de trabajadores o cantidad de horas de trabajo, ordenados de tal forma que tienen un valor agregado que va más allá del que tiene cada uno por separado. Asimismo, Chiavenato (2006) la define como el “conjunto de datos que aumentan la comprensión o entendimiento de algo, disminuyendo la incertidumbre. Siendo así un mensaje con valor en un determinado contexto, para darle uso de manera inmediata y que facilitan la guía de las acciones y decisiones” (pg.110). Por otro lado, Czinkota y Kotabe definen a la información como el ordenamiento de datos seleccionados de manera específica con un propósito determinado.

2.5.2 Talento humano

El talento humano, según Correa (2007) menciona la inexistencia de una definición universal para el talento, ya que varía de una empresa a otra dependiendo de lo que cada empresa requiere. Dicho concepto es completo, conteniendo aptitudes de la persona, propiedades innatas, competencias, habilidades, carácter, actitud y proactividad que los ayudan a instruirse y desenvolverse en diferentes ambientes. El talento es un diferenciador para encontrar el éxito del negocio en plena globalización, la sumatoria de las competencias y aptitudes deben ser aprovechadas para una innovación y mejora continua. Asimismo, habla de que cada individuo que forme parte de la empresa es único y aporta diversas aptitudes, actitudes y sabiduría que aportan valor al desarrollo de la empresa.

Según Chiavenato (2002) el término talento humano nace en la era del conocimiento, después del 1990, en el momento en que dejó de ser visto como un inconveniente el trabajar con las personas y se convirtió en una solución para las empresas, en una ventaja competitiva para alcanzar el éxito de las organizaciones. Asimismo, aclara que el término se refiere a las personas quienes trabajan para la empresa y tienen gran valor para la misma, siendo este el nombre que refleje la importancia que tienen para las organizaciones, ya sea por su formación laboral o sus habilidades blandas. Con este cambio, el personal deja de ser vistos como agentes pasivos y se les considera copartícipes de la organización, que ayudan en la administración de recursos y al cumplimiento de objetivos.

Asimismo, Ramírez (s.f.) menciona dos paradojas del talento humano, primero que es de los intangibles más importantes donde las mejores propiedades y aptitudes que puede aportar el talento humano a la empresa pertenecen al subconsciente de lo que los individuos y solo han de darlo si ellos se lo proponen. La segunda consiste en que a pesar de que el talento humano sea el principal patrimonio de una empresa, este no corresponde a ella sino a cada individuo de la fuerza laboral. Asimismo, Moreno y Godoy (2012) coloca al talento humano como un activo intangible que incrementa el valor de las empresas siendo considerado con un nuevo aporte aplicado a recursos humanos, debido a que encarna el corazón de cualquier empresa y fomenta mediante su capacidad todas las actividades organizacionales, que está robustecido por el capital intelectual, humano y social. Además, refiere a que su singularidad se da por la particularidad y variedad de ocupación o carrera, determinándolo por sus competencias individuales.

Por otro lado, Jericó (2008) afirma que el talento humano son las personas que tienen capacidades y las usan para hacer mejoras en los resultados de la empresa, siendo un profesional talentoso aquel que se compromete a poner en práctica sus habilidades para cumplir y exceder los objetivos organizacionales. Asimismo, Prieto (2013) lo define como la competencia con la que las personas cuentan para solucionar problemas de manera inteligente, mediante la aplicación de todas sus aptitudes, habilidades, capacidades, sabiduría y práctica involucradas hacia el crecimiento de la empresa. Además, Vallejo (2015) refiere al talento como un prototipo singular de persona, por lo que no toda persona se puede considerar un talento, para pertenecer al singular grupo el individuo debe tener habilidades o aptitudes que lo hagan destacar y las hagan más competitivas en el sector para que sean valoradas.

2.5.2.1 Gestión del talento humano

Chiavenato (2002) aclara que al momento en que nace el término del talento humano, 1990, nacen los grupos de gestión del talento humano, quienes serían los que reemplacen a las áreas de recursos humano. Estos equipos se harán cargo de las labores operativas y de facilitar la consultoría interna para que el área se comprometa con las labores estratégicas de orientación global, esté preparado para cambios a futuro, como el rumbo que tome la empresa y de su fuerza laboral. Para Santos (2010) la gestión del talento humano es el área de administración que tiene como objetivo la dirección de los

individuos que trabajan para la empresa, quienes son considerados como los que tienen los conocimientos necesarios para sacar a flote a la empresa y los cuales no son independientes de las personas como individuos sociales.

Asimismo, Naranjo (2005) aclara que la gestión del talento humano es la agrupación de procesos requeridos para guiar a las personas dentro de la organización, comenzando desde el reclutamiento, pasando a la selección, continuando con la capacitación, realizando la evaluación del desempeño, entrega de recompensas, entre otros, todo aquel que conduzca a alcanzar un valor agregado para la organización, la fuerza laboral y el contexto. Además, recalca que es responsable de la contribución de capital intelectual y del prestigio de empresas que han alcanzado el triunfo en su sector. Juntamente con ello, habla de que apoya al logro de objetivos organizacionales y cumplimiento de su misión, provee una fuerza laboral entrenada y motivada permitiendo que se sientan autorrealizados dentro de la empresa junto con la satisfacción en sus puestos laborales, aumenta la competitividad de las empresas y mantiene un gran clima laboral mediante políticas éticas.

Por otro lado, Vallejo (2015) la define como una disciplina que busca consolidar los objetivos de la empresa, para lo cual se necesita tener un sistema organizado y cooperación de la fuerza laboral de manera coordinada. Las empresas van en busca de su crecimiento, competitividad en el mercado, productividad en todos sus procesos, entre otros objetivos; mientras que sus colaboradores tienen otros intereses como la búsqueda de un buen salario o una mejora de la calidad de vida; por ello, es primordial que las empresas tomen el foco en la selección del personal. Mediante ella, deben escoger a quienes más se acoplen a las necesidades de la empresa y que cumplan con los requerimientos de esta, sin dejar de lado que satisfacer los deseos de las personas que quieren ingresar a ser parte de la empresa.

2.5.2.2 Que debe tener un talento humano

Según Vallejo (2015), hay cuatro características fundamentales en el talento de las personas que muestran la capacidad personal. En primer lugar, coloca al conocimiento, la sabiduría resultante del aprendizaje o formación continua. Continúa con la habilidad, la aplicación del conocimiento para solucionar dificultades, transformando el saber hacer algo a la práctica. Luego coloca el juicio, saber examinar la coyuntura y el

ambiente, hacer uso de un análisis crítico definiendo prioridades. Finalmente coloca la actitud, saber hacer que pase lo que es necesario que pase, teniendo disposición o conducta que permita hacer un cambio que se enfoque a resultados beneficiosos conllevando alcanzar la autorrealización de la persona.

2.5.2.3 Talento humano como ventaja competitiva

Durante la ponencia de la doctora Ramírez (s.f.) que tenía como tema principal el desarrollo del talento humano como ventaja competitiva, explica tres ideas básicas para lograrlo: Capacidad, compromiso y el “síndrome de la almohada asesina”. Primero, con capacidad hace alusión a los conocimientos, habilidades, y facultades o posturas que poseen las personas que integran la organización y suman al valor de la empresa. Asimismo, compromiso o estar comprometido se relaciona con la obligación que nace de la persona a cumplir con un objetivo o también relacionado con la fidelidad, por ello se muestra como el impulso para que el profesional de su mayor esfuerzo y evitar la fuga de talento al fortalecer la motivación de la fuerza laboral. Finalmente, el síndrome de la almohada asesina se refiere la dilatación del tiempo en la toma de decisiones, terminado acuñado por Cubeiro, es lo que en la actualidad el profesional debe evitar ya que todo va gran velocidad y hay gran competencia que siempre tratará de adelantarse, por lo que un buen sistema de comunicación interna servirá como una ventaja para acelerar tiempos.

Asimismo, Bermúdez (2010) menciona que la forma de convertir al talento humano en una ventaja competitiva es transformarlo en un grupo de alto rendimiento. Esto únicamente funcionará si la empresa se compromete a motivar, capacitar y canalizar las destrezas de su fuerza laboral para el beneficio personal y organizacional. La ventaja se interpreta como capacitación del talento humano desarrollado estándares de productividad elevados y por ende siendo un impulsor mediante ejemplo para los individuos que comprendan el equipo de alto rendimiento. Como un apoyo se ha de crear instrumentos para observar necesidades que permitan el mejoramiento del seguimiento del personal. En otras palabras, menciona que a medida que perfeccione, reforme o mezcle su personal y sus capacidades desde su área de recursos humanos logrará la creación de una cultura organizacional y gestión del conocimiento que posibilite un mejor posicionamiento en el mercado o ventaja competitiva.

2.5.2.4 Administración de personas

Se conoce también como la administración de recursos humanos, definida por Werther y Davis (2008) estudio de la manera en que las empresas consiguen, desenvuelven, evalúan y conservan a la cantidad necesaria de fuerza laboral indicada para cada posición. El cual tiene como objetivo la mejora de la productividad de la fuerza laboral de una empresa de manera que se cumplan efectivamente desde un punto de vista ético, social y estratégico. En la actualidad, el alcance de esta área se extiende desde alcanzar los objetivos organizacionales, hasta conseguir alcanzar objetivos que no se relacionan con la empresa, pero que el trabajador considera valioso y motivacionales.

2.5.2.5 Compensación de personas

Werther y Davis (2008) las definen como los aportes monetarios o no monetarios que son entregados por las organizaciones a cada miembro de su fuerza laboral a cambio de su labor o trabajo, colocándolos como un objetivo a obtener por cada trabajador. Asimismo, Chiavenato (2006) definen la compensación como la conclusión del ciclo motivacional mediante la satisfacción de alguna necesidad, que haya sido imposible de satisfacer, al satisfacer una segunda a manera de sustitución, disminuyendo el estado de tensión o frustración de la persona a la que se le entrega la compensación.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método y enfoque de investigación

Para desarrollar de una manera rápida y eficaz se utilizó el método por índices. Además, se utilizó el método descriptivo para explicar los datos y la relación entre ellos (Hernández et al., 2010).

El enfoque de la presente investigación es de carácter cuantitativo, puesto que la realidad no ha variado por las observaciones o por las mediciones realizadas; es decir, se ha utilizado una estructura predeterminada para el análisis de los datos numéricos (Hernández et al., 2010).

3.2 Tipo de investigación

El documento es de tipo descriptivo - correlacional, este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. (Hernández et al., 2014).

3.3 Diseño de investigación

El trabajo es de diseño no experimental puesto que no se ha intervenido en el ambiente en el que se lleva a cabo la recolección de dato de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi; además, es transversal ya que se realizó en un momento determinado de tiempo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Elaboración de los instrumentos

Para la recolección de los datos se utilizó como herramienta la encuesta, que permite levantar la información cuantitativa de forma ordenada, anónima y confidencial (Hernández, et al., 2010).

Para la recolección de datos se ha empleado una encuesta conformado por 18 preguntas, redactadas de manera clara. Se ha utilizado un escalamiento tipo Likert, que presenta al grupo de ítems en forma de afirmaciones para expresar la respuesta del encuestado en 5 categorías con descriptores, donde:

en nada	en casi nada	muy poco	solo en parte	totalmente
1	2	3	4	5

3.4.2 Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos:

Con la finalidad de utilizar un instrumento válido, confiable y objetivo, primero fue sometido al juicio de expertos.

3.4.3 Aplicación de los instrumentos

Es importante destacar la forma en la que se realizó la aplicación de los instrumentos:

- En primer lugar, se aplicó una encuesta a los 97 cadetes, para la obtención de resultados válidos y confiables.
- Se realizó la verificación de los resultados obtenidos.
- La información recopilada fue analizada con el programa estadístico SPSS 22.0.
- Se realizaron las pruebas de frecuencias.
- Con los resultados se elaboraron tablas y gráficas que simplifican el contenido de los datos.

3.5 Población y muestra

3.5.1 Universo

El universo está conformado por todos los cadetes del arma de infantería de la EMCH “CFB” que forman parte del batallón de cadetes.

3.5.2 Población

La población estará constituida por 97 cadetes de 4to año del arma de infantería de la EMCH “CFB” que forman parte del batallón de cadetes.

3.5.3 Muestra

El muestreo realizado fue por conglomerados, dado que los cadetes se encuentran en un determinado ambiente y tienen la misma posibilidad de ser elegidos; y también fue aleatorio, dado que todos tienen la misma posibilidad de ser elegidos. (Hernández, et al., 2006). Si bien la fórmula de población finita sugiere trabajar con una muestra de 53, se logró contar con la participación de todos los elementos de la población; al ser un tipo de investigación descriptivo correlacional simple cuando la población es menor a cien se puede emplear toda la población como muestra.

La muestra la conforman 97 cadetes de arma de infantería de la EMCH “Coronel Francisco Bolognesi”.

3.6 Criterios de selección de la muestra

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se realiza de manera conjunta. Se cumple estrictamente las normas institucionales, reportando los resultados de la investigación de manera abierta,

completa y oportuna a su vez un lenguaje sencillo. La investigación es coherente con el problema, la necesidad y es sobre todo objetiva.

Un diseño metodológico basado en fuentes documentales y de información veraz, adecuado a los objetivos propuestos. Se citaron adecuadamente las investigaciones respetando la integridad intelectual de los autores, los instrumentos y técnicas de análisis para recaudar la información son los adecuados, que garantizan la producción de datos fiables con gran precisión.

La presente investigación se elaboró considerando el profesionalismo, honradez, claridad, transparencia y responsabilidad de los investigadores; es por ello por lo que se adjunta el compromiso de autenticidad, consentimiento informado para participantes de investigación, así como la evaluación por juicio de los expertos de calificados profesionales en la materia.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

DISCUSIÓN

4.1 Descripción

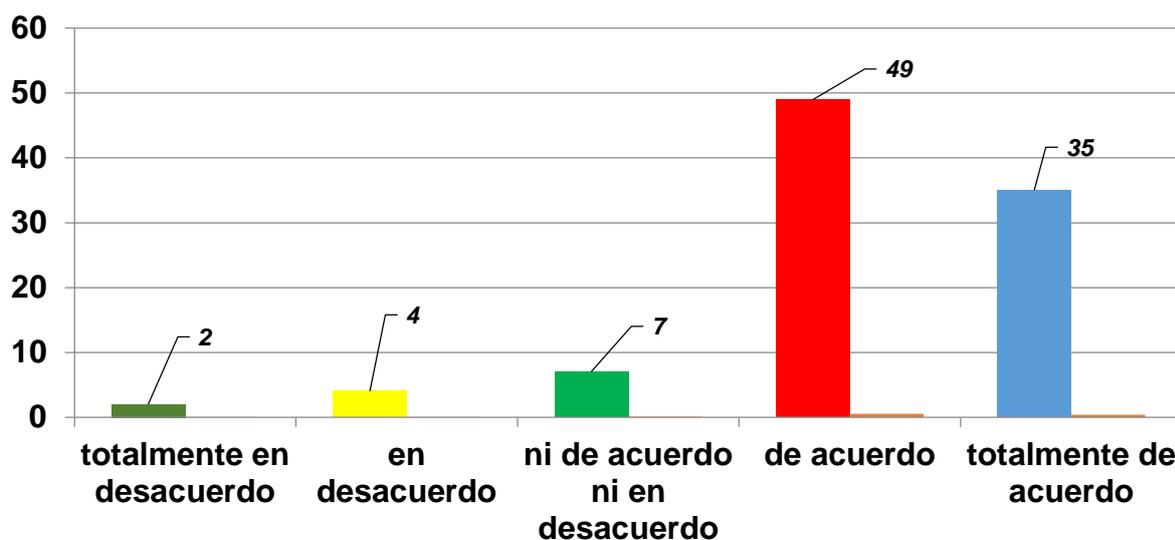
P1. ¿Considera Usted que una persona motivada está relacionada con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 3 Personas motivadas y la gestión del talento humano

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	2	2%
en desacuerdo	4	4%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7%
de acuerdo	49	51%
totalmente de acuerdo	35	36%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 1 Personas motivadas y la gestión del talento humano



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 1 y tabla 3, que explica la relación de la motivación y la gestión del talento humano, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 36%, 51% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 7%, 4% en desacuerdo y 2% completamente en desacuerdo.

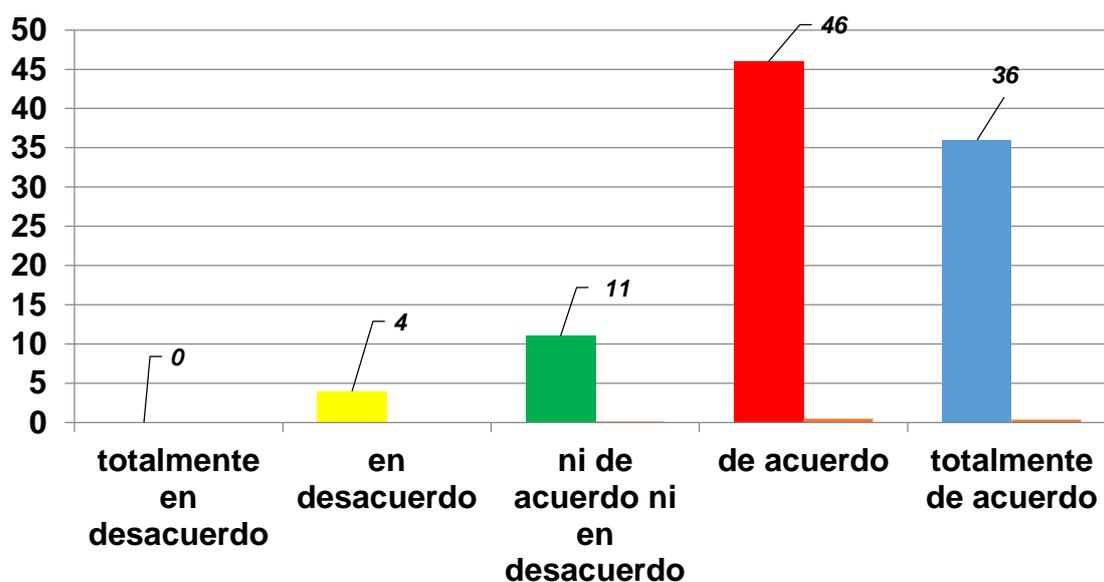
P2. ¿Cree Usted que realizar un buen trabajo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 4. El trabajo y la gestión del talento humano.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	0	0%
en desacuerdo	4	4%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	11%
de acuerdo	46	48%
totalmente de acuerdo	36	37%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 2. El trabajo y la gestión del talento humano.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 2 y tabla 4, que explica la relación del buen trabajo y la gestión del talento humano, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 37%, 48% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 11%, 4% en desacuerdo y 0% completamente en desacuerdo.

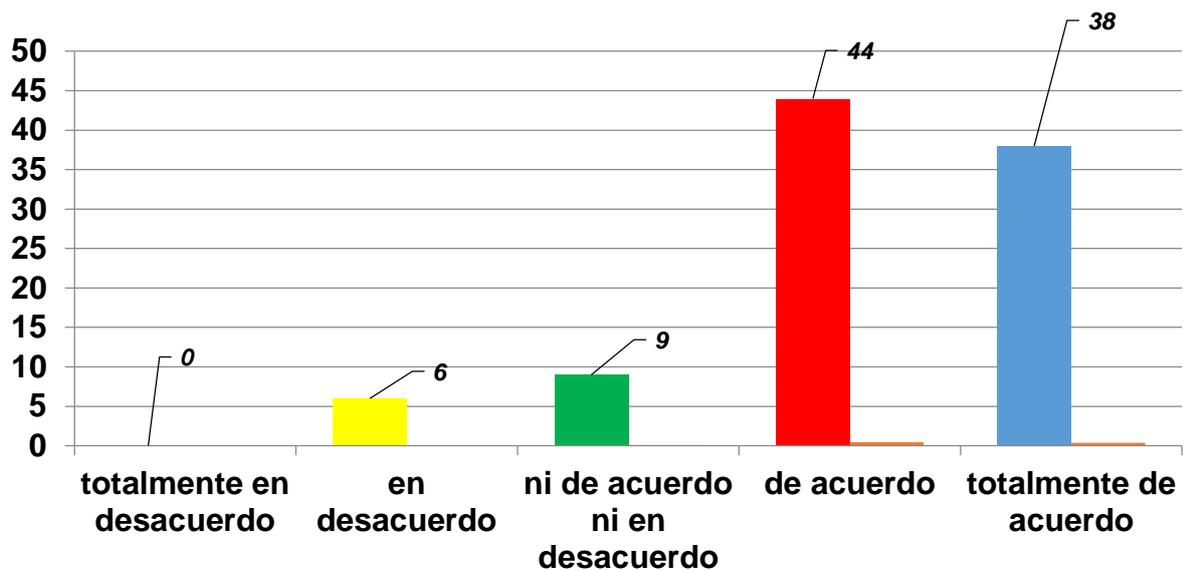
P3. ¿Cree Usted que manejar eficientemente la información está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 5. El manejo eficiente de la información y la gestión del talento humano.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	0	0%
en desacuerdo	6	6%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	9%
de acuerdo	44	46%
totalmente de acuerdo	38	39%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 3. El manejo eficiente de la información y la gestión del talento humano.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 3 y tabla 5, que explica la relación del manejo eficiente de la información y de la gestión del talento humano, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 39%, 46% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 9%, 6% en desacuerdo y 0% completamente en desacuerdo.

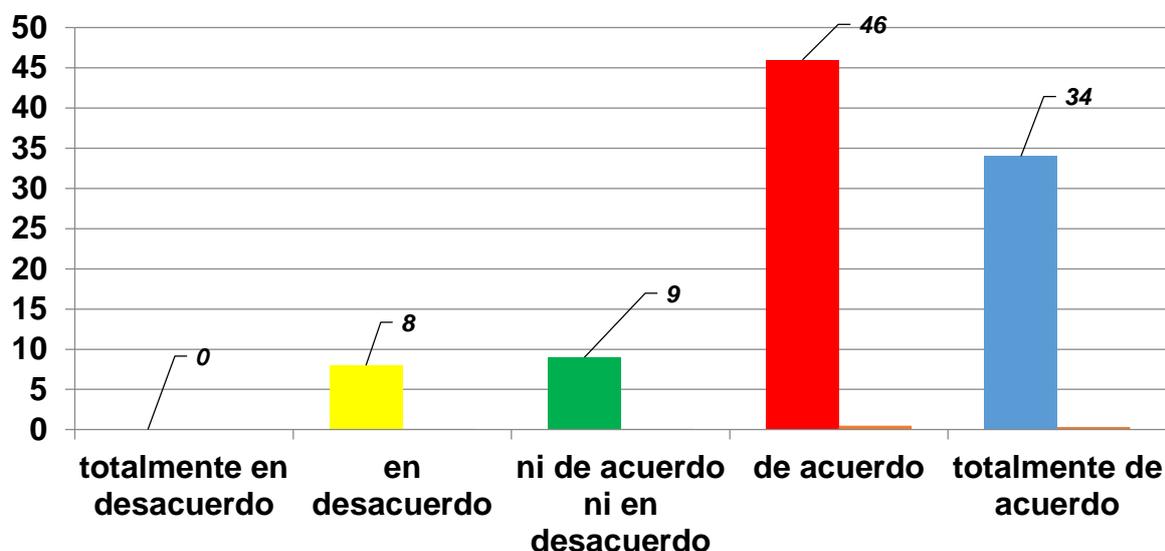
P4. ¿Considera Usted que una correcta razón de las órdenes está relacionada con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 6. Razón de las órdenes y la gestión del talento humano.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	0	0%
en desacuerdo	8	8%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	9%
de acuerdo	46	48%
totalmente de acuerdo	34	35%
Total	0	0%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 4. Razón de las órdenes y la gestión del talento humano.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 4 y tabla 6, que explica la relación de la correcta razón de las órdenes y la gestión del talento humano, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 35%, 48% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 9%, 8% en desacuerdo y 0% completamente en desacuerdo.

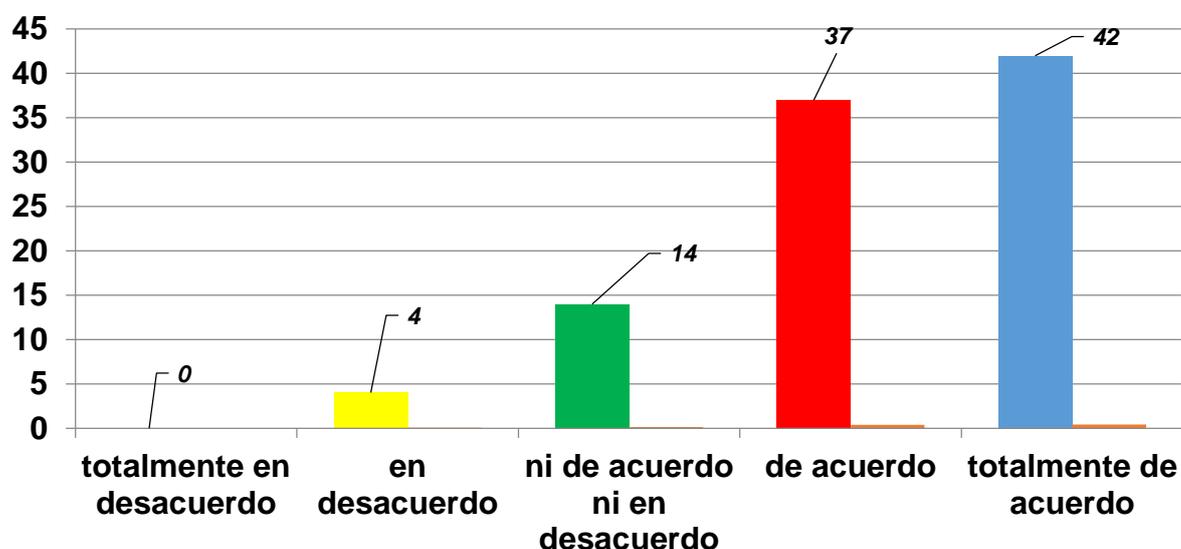
P5. ¿Cree Usted que manejar información puntual está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 7. El manejo de información puntual y la gestión del talento humano.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	0	0%
en desacuerdo	4	4%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	15%
de acuerdo	37	38%
totalmente de acuerdo	42	43%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 5. El manejo de información puntual y la gestión del talento humano.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 5 y tabla 7, que explica la relación del manejo de la información puntual y de la gestión del talento humano, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 43%, 38% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 15%, 4% en desacuerdo y 0% completamente en desacuerdo.

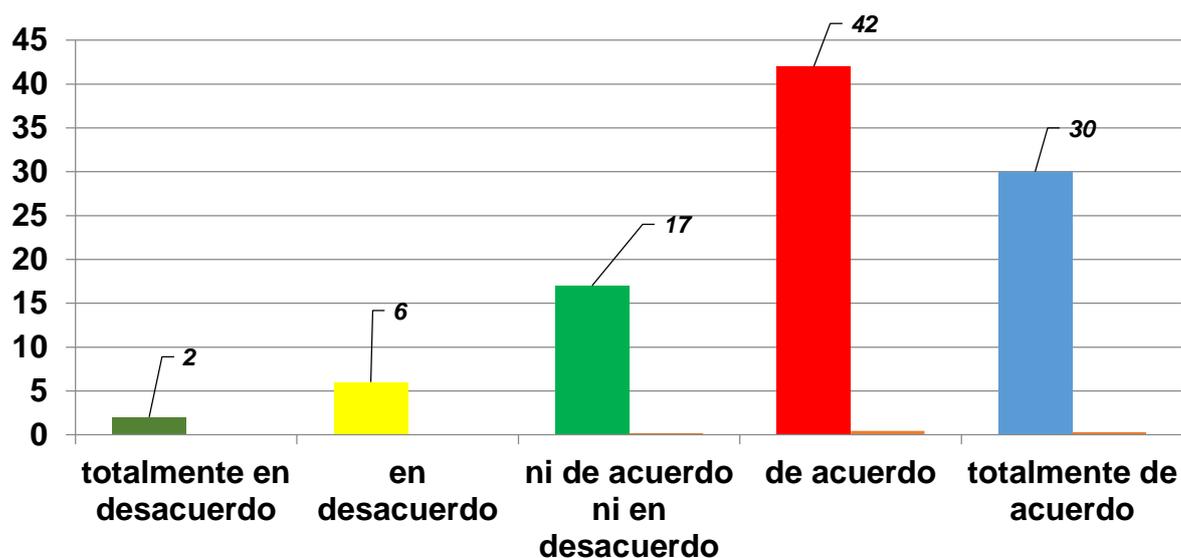
P6. A su parecer, ¿Ser comprensivo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 8. La comprensión y la gestión del talento humano.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	2	2%
en desacuerdo	6	6%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	18%
de acuerdo	42	43%
totalmente de acuerdo	30	31%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 6. La comprensión y la gestión del talento humano.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 6 y tabla 8, que explica la relación de ser comprensivo y la gestión del talento humano, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 31%, 43% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 18%, 6% en desacuerdo y 2% completamente en desacuerdo.

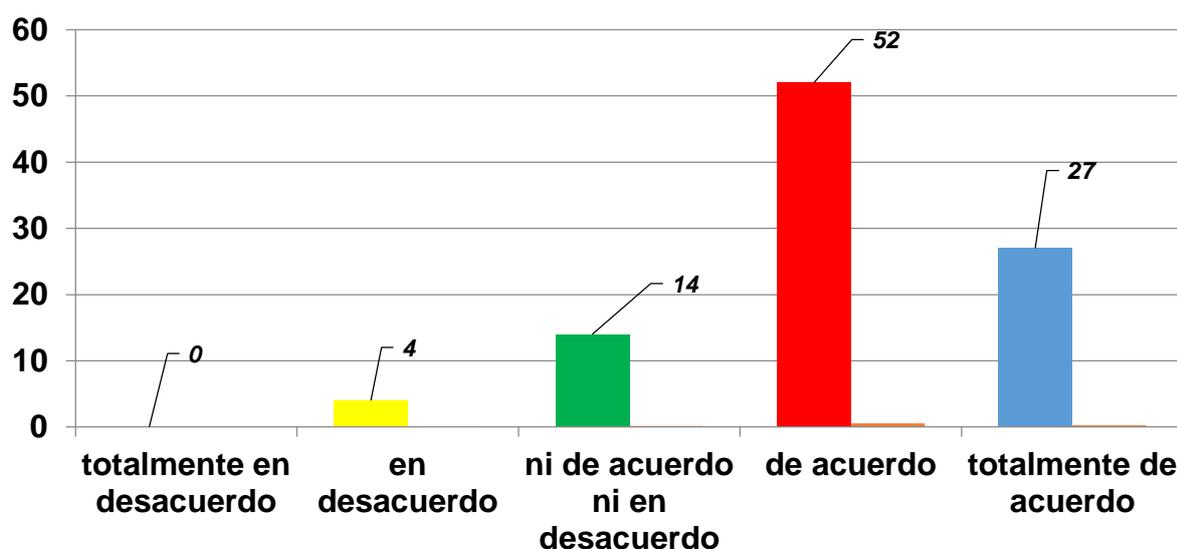
P7. ¿Considera Usted que hacer buenas preguntas está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 9. Realizar buenas preguntas y la gestión del talento humano.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	0	0%
en desacuerdo	4	4%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	14%
de acuerdo	52	54%
totalmente de acuerdo	27	28%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 7. Realizar buenas preguntas y la gestión del talento humano.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 7 y tabla 9, que explica la relación de hacer buenas preguntas y la gestión del talento humano, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 28%, 54% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 14%, 4% en desacuerdo y 0% completamente en desacuerdo.

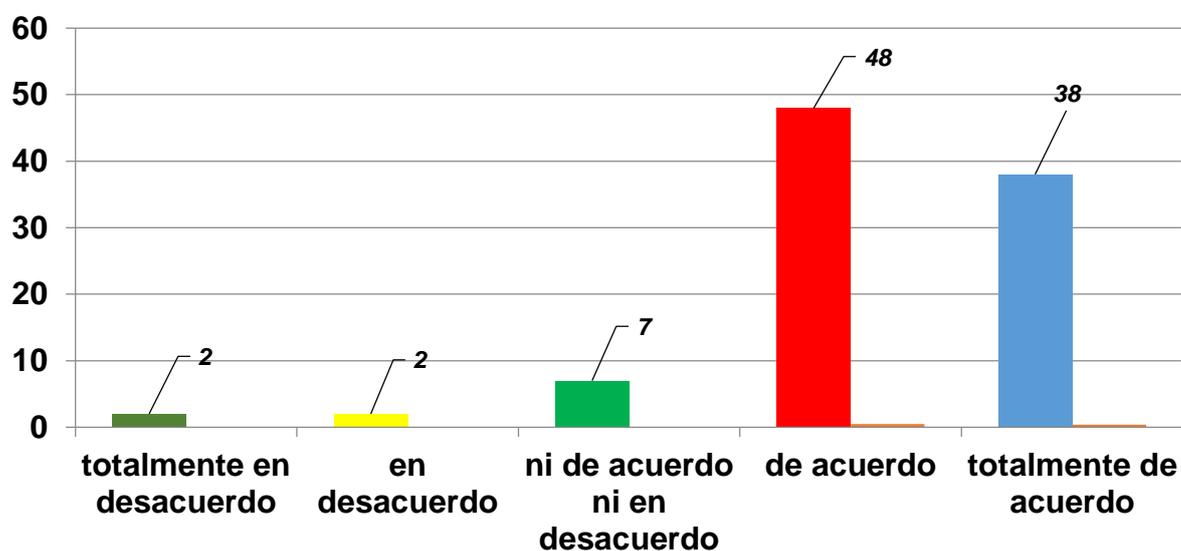
P8. ¿Cree Usted que realizar un buen diálogo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 10. El diálogo y la gestión del talento humano.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	2	2%
en desacuerdo	2	2%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7%
de acuerdo	48	50%
totalmente de acuerdo	38	39%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 8. El diálogo y la gestión del talento humano.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 8 y tabla 10, que explica la relación de realizar un buen diálogo y la gestión del talento humano, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 39%, 50% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 7%, 2% en desacuerdo y 2% completamente en desacuerdo.

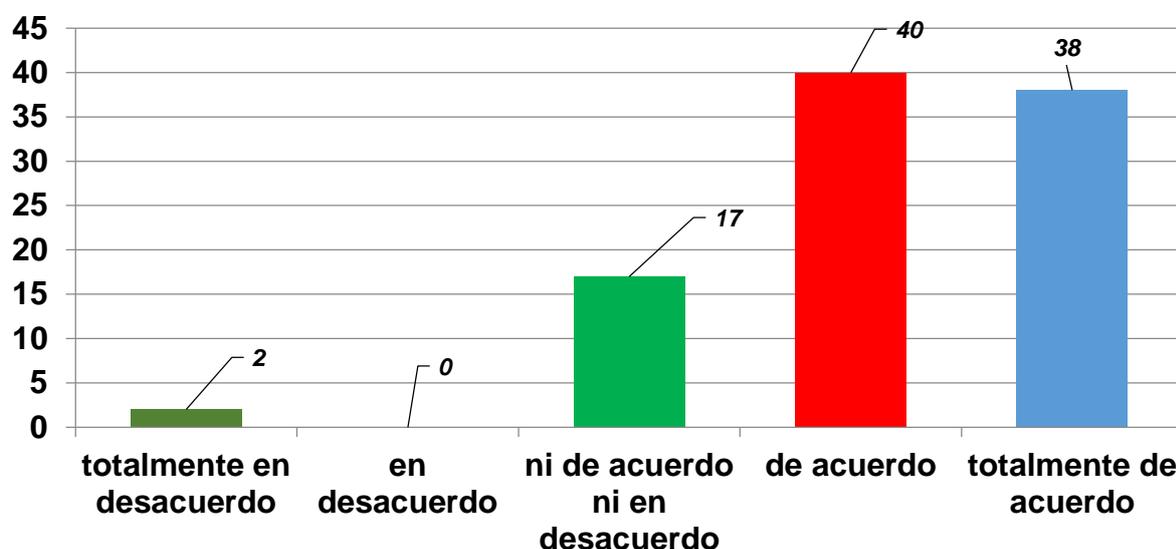
P9. A su parecer, ¿Realizar un buen intercambio de información está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 11. El intercambio de información y la gestión del talento humano.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	2	2%
en desacuerdo	0	0%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	18%
de acuerdo	40	41%
totalmente de acuerdo	38	39%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 9. El intercambio de información y la gestión del talento humano.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 9 y tabla 11, que explica la relación de realizar un buen intercambio de información y la gestión del talento humano, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 39%, 41% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 18%, 0% en desacuerdo y 2% completamente en desacuerdo.

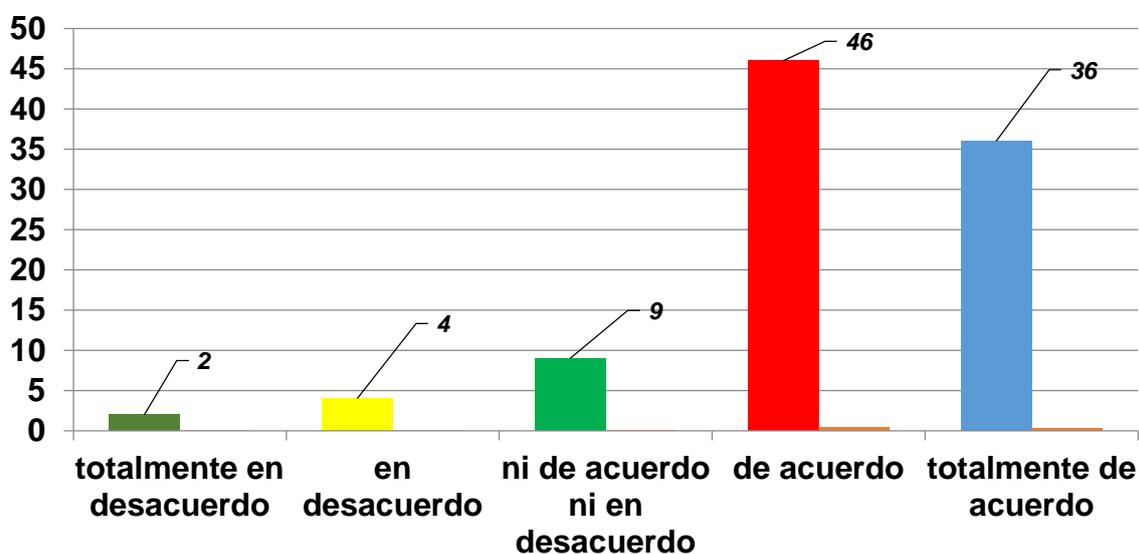
P 10. ¿Considera Usted que un buen proceso de selección mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 12. El proceso de selección y la comunicación interna.

Categorías	Frecuencias Simples	Frecuencias Relativas
totalmente en desacuerdo	2	2%
en desacuerdo	4	4%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	9%
de acuerdo	46	48%
totalmente de acuerdo	36	37%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 10. El proceso de selección y la comunicación interna.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 10 y tabla 12, que explica la influencia de un buen proceso de selección en la comunicación interna, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 37%, 48% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 9%, 4% en desacuerdo y 2% completamente en desacuerdo.

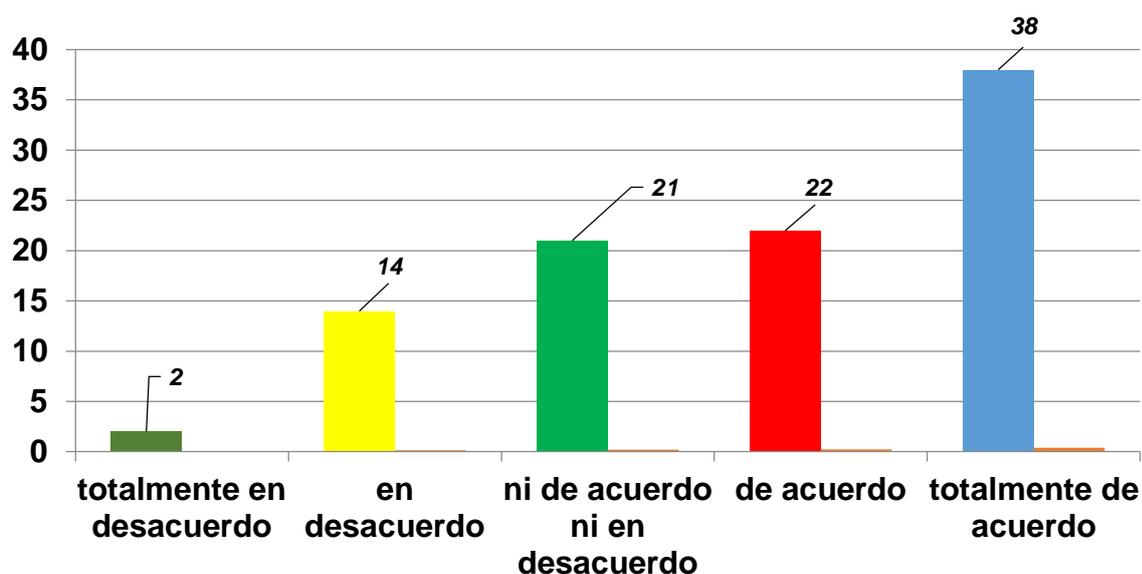
P 11. ¿Cree Usted que un buen reclutamiento mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 13. El reclutamiento y la comunicación interna.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	2	2%
en desacuerdo	14	14%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	22%
de acuerdo	22	23%
totalmente de acuerdo	38	39%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 11. El reclutamiento y la comunicación interna.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 11 y tabla 13, que explica la influencia de un buen reclutamiento en la comunicación interna, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 39%, 23% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 22%, 14% en desacuerdo y 2% completamente en desacuerdo.

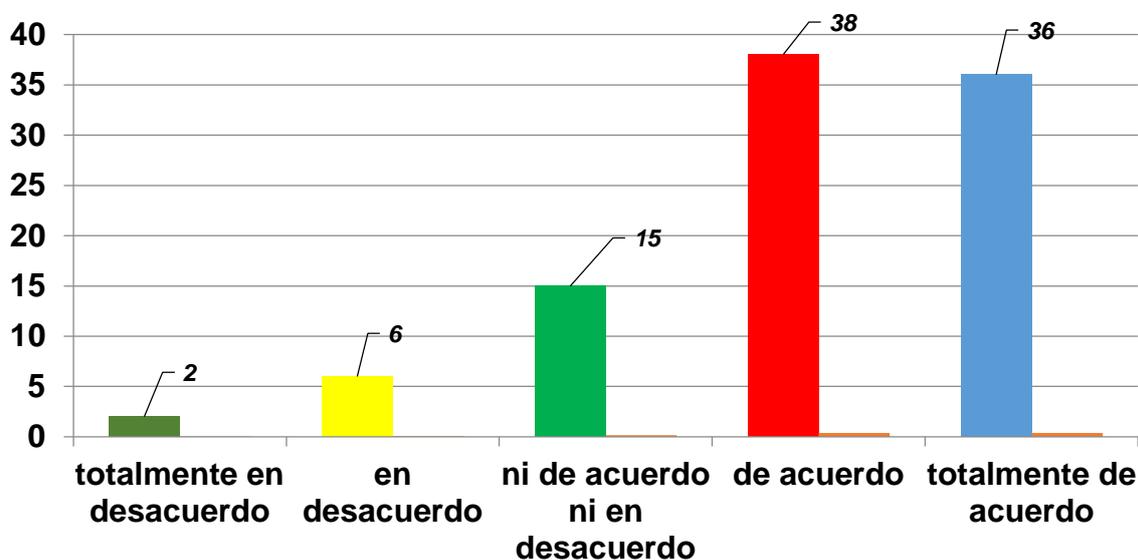
P 12. A su parecer. ¿Un buen proceso de administración de personas mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 14. El proceso de administración de personas y la comunicación interna

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	2	2%
en desacuerdo	6	6%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	16%
de acuerdo	38	39%
totalmente de acuerdo	36	37%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 12. El proceso de administración de personas y la comunicación interna



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 12 y tabla 14, que explica la influencia de un buen proceso de administración de personas en la comunicación interna, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 37%, 39% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 16%, 6% en desacuerdo y 2% completamente en desacuerdo.

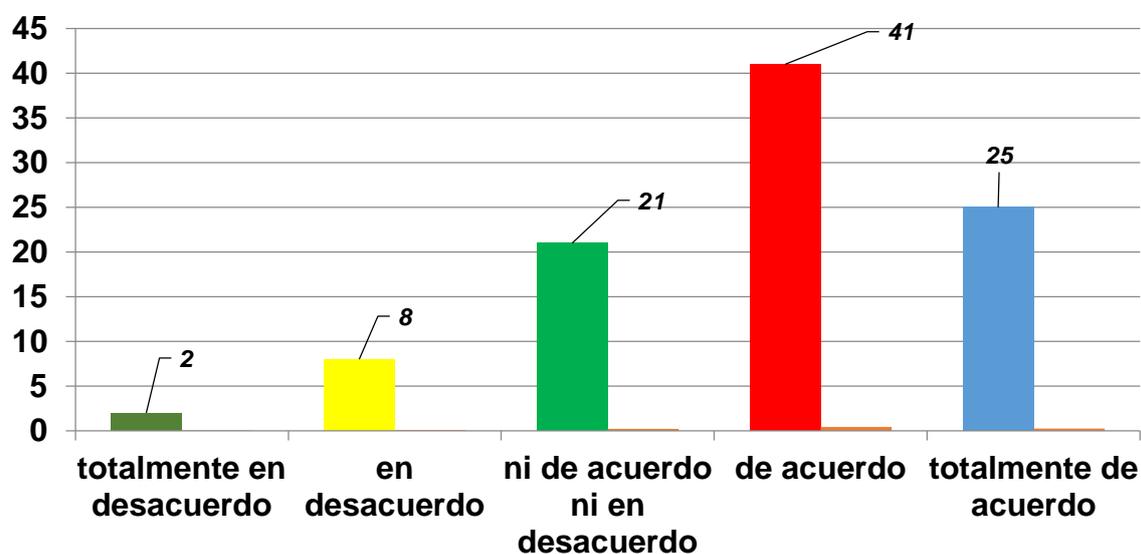
P 13. ¿Considera Usted que un buen proceso de aplicación mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 15. El proceso de aplicación y la comunicación interna.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	2	2%
en desacuerdo	8	8%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	22%
de acuerdo	41	42%
totalmente de acuerdo	25	26%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 13. El proceso de aplicación y la comunicación interna.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 13 y tabla 15, que explica la influencia de un buen proceso de aplicación en la comunicación interna, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 26%, 42% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 22%, 8% en desacuerdo y 2% completamente en desacuerdo.

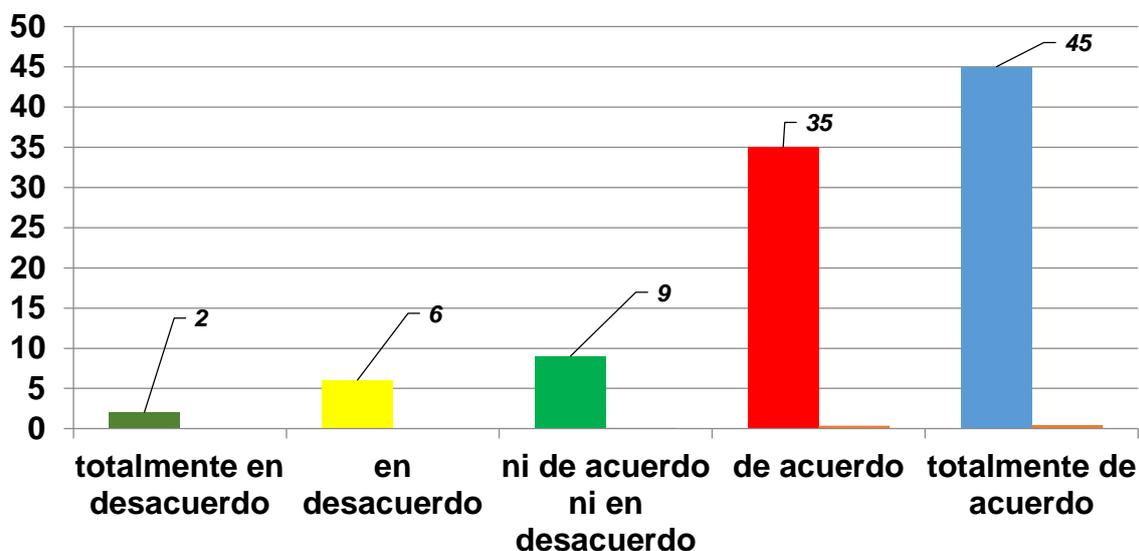
P 14. ¿Cree Usted que diseñar actividades mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 16. El diseño de actividades y la comunicación interna.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	2	2%
en desacuerdo	6	6%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	9%
de acuerdo	35	36%
totalmente de acuerdo	45	47%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 14. El diseño de actividades y la comunicación interna.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 14 y tabla 16, que explica la influencia del diseño de actividades en la comunicación interna, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 47%, 36% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 9%, 6% en desacuerdo y 2% completamente en desacuerdo.

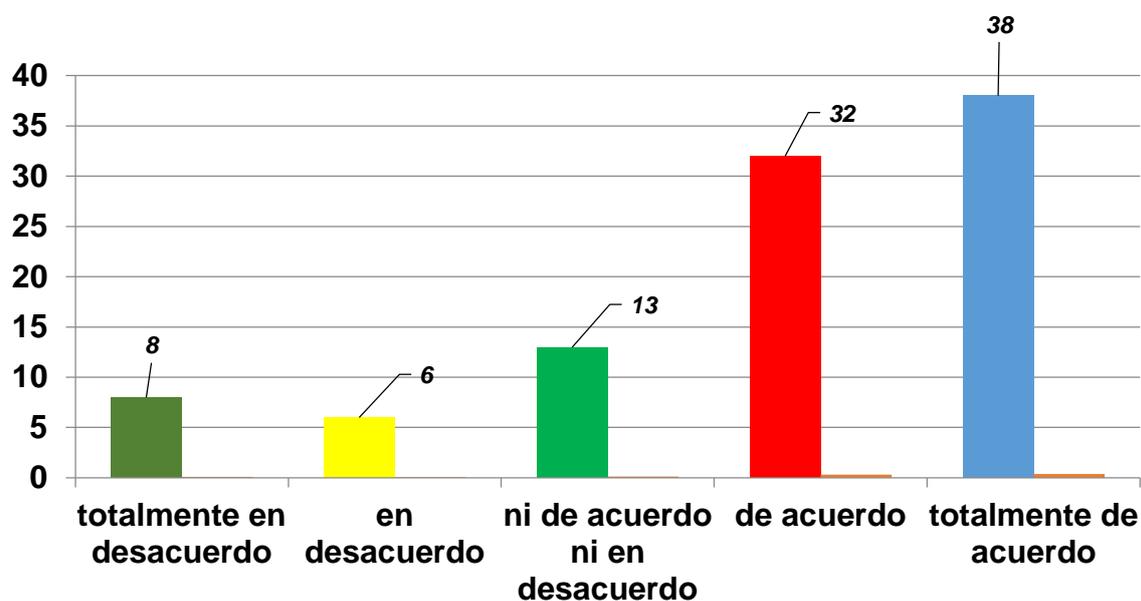
P 15. A su parecer. ¿Un buen desempeño mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 17. El desempeño y la comunicación interna.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	8	8%
en desacuerdo	6	6%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	14%
de acuerdo	32	33%
totalmente de acuerdo	38	39%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 15. El desempeño y la comunicación interna.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 15 y tablav17, que explica la influencia de un buen desempeño en la comunicación interna, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 39%, 33% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 14%, 6% en desacuerdo y 8% completamente en desacuerdo.

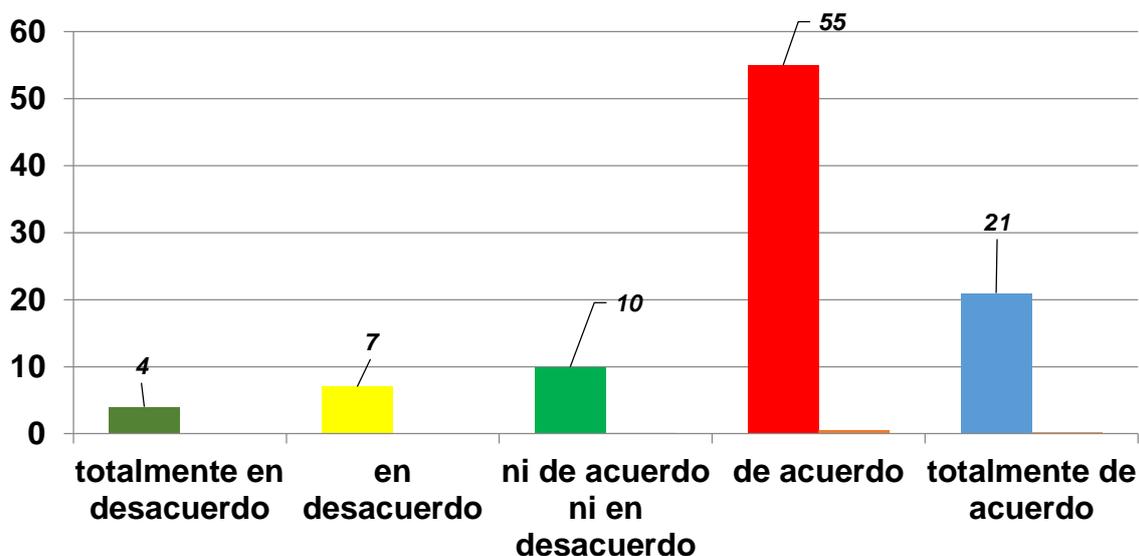
P 16. ¿Considera Usted que un buen proceso de compensación mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 18. El proceso de compensación y la comunicación interna.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	4	4%
en desacuerdo	7	7%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	10%
de acuerdo	55	57%
totalmente de acuerdo	21	22%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 16. El proceso de compensación y la comunicación interna.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 16 y tabla 18, que explica la influencia de un buen proceso de compensación en la comunicación interna, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 22%, 57% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 10%, 7% en desacuerdo y 4% completamente en desacuerdo.

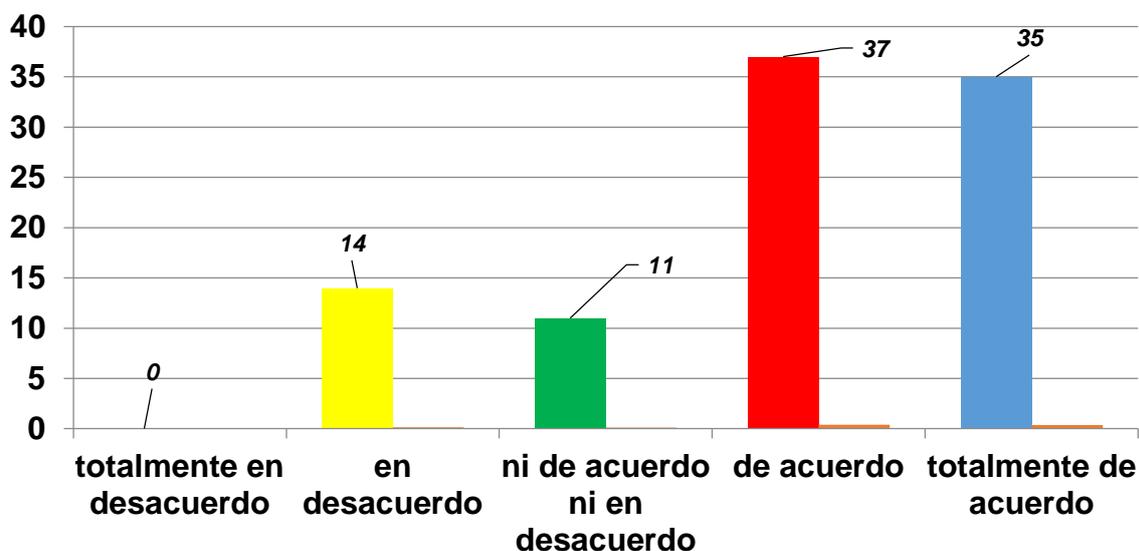
P 17. ¿Cree Usted que un buen incentivo mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 19. Los buenos incentivos y la comunicación interna.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	0	0%
en desacuerdo	14	15%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	11%
de acuerdo	37	38%
totalmente de acuerdo	35	36%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 17. Los buenos incentivos y la comunicación interna.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 17 y tabla 19, que explica la influencia de un buen incentivo en la comunicación interna, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 36%, 38% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 11%, 15% en desacuerdo y 0% completamente en desacuerdo.

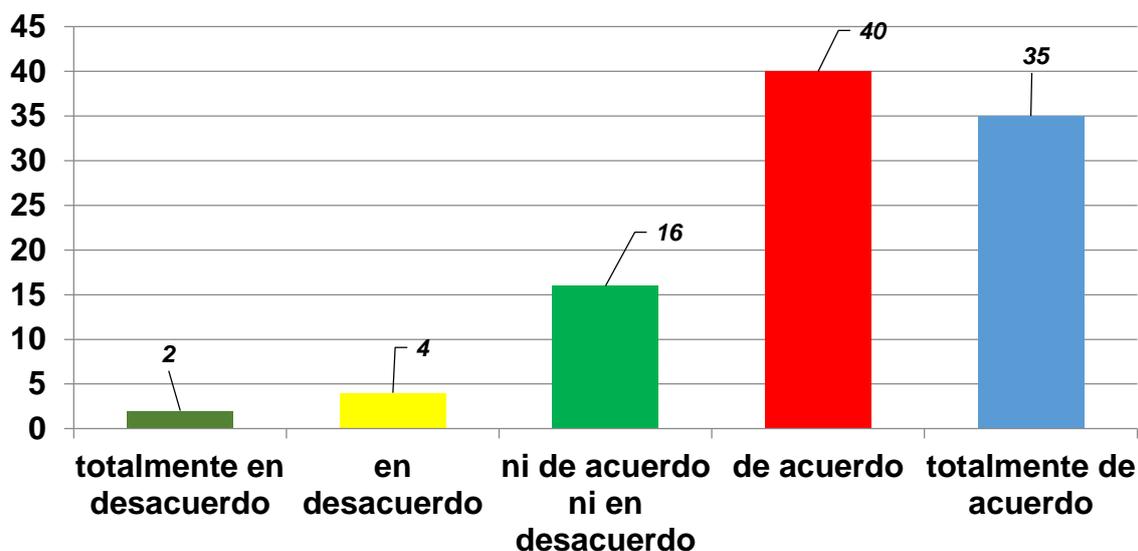
P 18. A su parecer. ¿Satisfacer las necesidades mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 20. La satisfacción de las necesidades y la comunicación interna.

Alternativa	Frecuencias	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	2	2%
en desacuerdo	4	4%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	17%
de acuerdo	40	41%
totalmente de acuerdo	35	36%
Total	97	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Figura 18. La satisfacción de las necesidades y la comunicación interna.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los cadetes de 4 año

Interpretación:

En la figura 18 y tabla 20, que explica la influencia de la satisfacción de necesidades en la comunicación interna, los cadetes opinaron lo siguiente: totalmente de acuerdo un 36%, 41% de acuerdo, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 17%, 4% en desacuerdo y 2% completamente en desacuerdo.

4.2 Chi cuadrado

Considerando que las pruebas de Chi cuadrado utilizan las siguientes hipótesis:

H0: No hay relación entre las personas motivadas y la gestión del talento humano

H1: Hay relación entre las personas motivadas y la gestión del talento humano

Y, considerando que el criterio de rechazo de la hipótesis nula es cuando el valor del nivel de significancia es menor a 0.05, se desarrollaron las siguientes pruebas

P1. ¿Considera Usted que una persona motivada está relacionada con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Tabla N° 21. Tabla cruzada de Personas motivadas y la gestión del talento humano

		VAR00010					Total	
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
VAR00001	1,00	Recuento	0	2	0	0	0	2
		Recuento esperado	,0	,1	,2	,9	,7	2,0
	2,00	Recuento	0	0	2	2	0	4
		Recuento esperado	,1	,2	,4	1,9	1,5	4,0
	3,00	Recuento	0	2	3	0	2	7
		Recuento esperado	,1	,3	,6	3,3	2,6	7,0
	4,00	Recuento	2	0	2	25	20	49
		Recuento esperado	1,0	2,0	4,5	23,2	18,2	49,0
	5,00	Recuento	0	0	2	19	14	35
		Recuento esperado	,7	1,4	3,2	16,6	13,0	35,0
Total		Recuento	2	4	9	46	36	97
		Recuento esperado	2,0	4,0	9,0	46,0	36,0	97,0

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Tabla N° 22. Prueba Chi cuadrado de Personas motivadas y la gestión del talento humano

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	85,442 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	47,782	16	,000
Asociación lineal por lineal	16,271	1	,000
N de casos válidos	97		

a. 21 casillas (84,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Considerando los valores anteriormente expuestos, no se puede aceptar la hipótesis nula. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Hay relación entre las personas motivadas y la gestión del talento humano.

P2. ¿Cree Usted que realizar un buen trabajo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

H0: No hay relación entre un buen trabajo y la gestión del talento humano

H1: Hay relación entre un buen trabajo y la gestión del talento humano

Tabla N° 23: Tabla cruzada de trabajo y la gestión del talento humano

		VAR00011					Total	
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
VAR00002	2,00	Recuento	2	0	0	2	0	4
		Recuento esperado	,1	,6	,9	,9	1,6	4,0
	3,00	Recuento	0	2	7	0	2	11
		Recuento esperado	,2	1,6	2,4	2,5	4,3	11,0
	4,00	Recuento	0	4	6	14	22	46

	Recuento esperado	,9	6,6	10,0	10,4	18,0	46,0
5,00	Recuento	0	8	8	6	14	36
	Recuento esperado	,7	5,2	7,8	8,2	14,1	36,0
Total	Recuento	2	14	21	22	38	97
	Recuento esperado	2,0	14,0	21,0	22,0	38,0	97,0

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Tabla N° 22. Prueba Chi cuadrado de trabajo y la gestión del talento humano

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	70,438 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	39,164	12	,000
Asociación lineal por lineal	2,404	1	,121
N de casos válidos	97		

a. 12 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Considerando los valores anteriormente expuestos, no se puede aceptar la hipótesis nula. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Hay relación entre un buen trabajo y la gestión del talento humano

P3. A su parecer, ¿Manejar eficientemente la información está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

H0: No hay relación entre manejo eficiente de la información y la gestión del talento humano

H1: Hay relación entre manejo eficiente de la información y la gestión del talento humano

Tabla N° 23: Tabla cruzada del manejo eficiente de la información y la gestión del talento humano

		VAR00012					Total	
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
VAR00003	2,00	Recuento	0	4	0	2	0	6
		Recuento esperado	,1	,4	,9	2,4	2,2	6,0
	3,00	Recuento	2	0	1	4	2	9

	Recuento esperado	,2	,6	1,4	3,5	3,3	9,0
4,00	Recuento	0	2	6	21	15	44
	Recuento esperado	,9	2,7	6,8	17,2	16,3	44,0
5,00	Recuento	0	0	8	11	19	38
	Recuento esperado	,8	2,4	5,9	14,9	14,1	38,0
Total	Recuento	2	6	15	38	36	97
	Recuento esperado	2,0	6,0	15,0	38,0	36,0	97,0

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Tabla N° 22. Prueba Chi cuadrado del manejo eficiente de la información y la gestión del talento humano

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	66,562 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	38,789	12	,000
Asociación lineal por lineal	15,048	1	,000
N de casos válidos	97		

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Considerando los valores anteriormente expuestos, no se puede aceptar la hipótesis nula. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Hay relación entre manejo eficiente de la información y la gestión del talento humano

P4. ¿Considera Usted que una correcta razón de las órdenes está relacionada con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

H0: No hay relación entre una correcta razón de las y la gestión del talento humano

H1: Hay relación entre una correcta razón de las y la gestión del talento humano

Tabla N° 23: Tabla cruzada de razón de las órdenes y la gestión del talento humano

		VAR00013					Total	
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
VAR00004	2,00	Recuento	0	2	4	2	0	8
		Recuento esperado	,2	,7	1,7	3,4	2,1	8,0
	3,00	Recuento	2	0	5	2	0	9
		Recuento esperado	,2	,7	1,9	3,8	2,3	9,0
	4,00	Recuento	0	4	4	21	17	46
		Recuento esperado	,9	3,8	10,0	19,4	11,9	46,0

5,00	Recuento	0	2	8	16	8	34
	Recuento esperado	,7	2,8	7,4	14,4	8,8	34,0
Total	Recuento	2	8	21	41	25	97
	Recuento esperado	2,0	8,0	21,0	41,0	25,0	97,0

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Tabla N° 22. Prueba Chi cuadrado de razón de las órdenes y la gestión del talento humano

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,041 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	35,968	12	,000
Asociación lineal por lineal	8,502	1	,004
N de casos válidos	97		

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Considerando los valores anteriormente expuestos, no se puede aceptar la hipótesis nula. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Hay relación entre una correcta razón de las y la gestión del talento humano

P5. ¿Cree Usted que manejar información puntual está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

H0: No hay relación entre manejar información puntual y la gestión del talento humano

H1: Hay relación entre manejar información puntual y la gestión del talento humano

Tabla N° 23: Tabla cruzada de manejo de la información puntual y la gestión del talento humano

		VAR00014					Total	
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
VAR00005	2,00	Recuento	0	2	0	2	0	4
		Recuento esperado	,1	,2	,4	1,4	1,9	4,0
3,00	Recuento	2	2	4	0	6	14	
	Recuento esperado	,3	,9	1,3	5,1	6,5	14,0	
4,00	Recuento	0	2	4	19	12	37	

	Recuento esperado	,8	2,3	3,4	13,4	17,2	37,0
5,00	Recuento	0	0	1	14	27	42
	Recuento esperado	,9	2,6	3,9	15,2	19,5	42,0
Total	Recuento	2	6	9	35	45	97
	Recuento esperado	2,0	6,0	9,0	35,0	45,0	97,0

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Tabla N° 22. Prueba Chi cuadrado de manejo de la información puntual y la gestión del talento humano

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50,717 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	46,980	12	,000
Asociación lineal por lineal	22,377	1	,000
N de casos válidos	97		

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Considerando los valores anteriormente expuestos, no se puede aceptar la hipótesis nula. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Hay relación entre manejar información puntual y la gestión del talento humano

P6. A su parecer, ¿Ser comprensivo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

H0: No hay relación entre ser comprensivo y la gestión del talento humano

H1: Hay relación entre ser comprensivo y la gestión del talento humano

Tabla N° 23: Tabla cruzada de la comprensión y la gestión del talento humano

		VAR00015					Total	
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
VAR00006	1,00	Recuento	0	0	2	0	0	2
		Recuento esperado	,2	,1	,3	,7	,8	2,0
2,00	Recuento	0	4	0	2	0	6	
	Recuento esperado	,5	,4	,8	2,0	2,4	6,0	
3,00	Recuento	0	2	3	4	8	17	
	Recuento esperado	1,4	1,1	2,3	5,6	6,7	17,0	
4,00	Recuento	6	0	6	12	18	42	

	Recuento esperado	3,5	2,6	5,6	13,9	16,5	42,0
5,00	Recuento	2	0	2	14	12	30
	Recuento esperado	2,5	1,9	4,0	9,9	11,8	30,0
Total	Recuento	8	6	13	32	38	97
	Recuento esperado	8,0	6,0	13,0	32,0	38,0	97,0

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Tabla N° 22. Prueba Chi cuadrado de la comprensión y la gestión del talento humano

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64,813 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	45,262	16	,000
Asociación lineal por lineal	4,431	1	,035
N de casos válidos	97		

a. 18 casillas (72,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Considerando los valores anteriormente expuestos, no se puede aceptar la hipótesis nula. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Hay relación entre ser comprensivo y la gestión del talento humano

P7. ¿Considera Usted que hacer buenas preguntas está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

H0: No hay relación entre hacer buenas preguntas y la gestión del talento humano

H1: Hay relación entre hacer buenas preguntas y la gestión del talento humano

Tabla N° 23: Tabla cruzada de realizar buenas preguntas y la gestión del talento humano

		VAR00016					Total	
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
VAR00007	2,00	Recuento	2	0	0	2	0	4
		Recuento esperado	,2	,3	,4	2,3	,9	4,0
	3,00	Recuento	2	2	3	5	2	14
		Recuento esperado	,6	1,0	1,4	7,9	3,0	14,0
	4,00	Recuento	0	5	7	31	9	52
		Recuento esperado	2,1	3,8	5,4	29,5	11,3	52,0
	5,00	Recuento	0	0	0	17	10	27

	Recuento esperado	1,1	1,9	2,8	15,3	5,8	27,0
Total	Recuento	4	7	10	55	21	97
	Recuento esperado	4,0	7,0	10,0	55,0	21,0	97,0

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Tabla N° 22. Prueba Chi cuadrado de realizar buenas preguntas y la gestión del talento humano

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,182 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	35,268	12	,000
Asociación lineal por lineal	20,822	1	,000
N de casos válidos	97		

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Considerando los valores anteriormente expuestos, no se puede aceptar la hipótesis nula. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Hay relación entre hacer buenas preguntas y la gestión del talento humano

P8. ¿Cree Usted que realizar un buen diálogo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

H0: No hay relación entre realizar un buen diálogo y la gestión del talento humano

H1: Hay relación entre realizar un buen diálogo y la gestión del talento humano

Tabla N° 23: Tabla cruzada de diálogo y la gestión del talento humano

		VAR00017					
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	Total
VAR00008	1,00	Recuento	0	2	0	0	2
		Recuento esperado	,1	,1	,2	1,1	,4
	2,00	Recuento	0	0	0	2	2
		Recuento esperado	,1	,1	,2	1,1	,4
	3,00	Recuento	2	0	1	4	7
		Recuento esperado	,3	,5	,7	4,0	1,5
	4,00	Recuento	2	5	7	27	48
		Recuento esperado	2,0	3,5	4,9	27,2	10,4
	5,00	Recuento	0	0	2	22	38

	Recuento esperado	1,6	2,7	3,9	21,5	8,2	38,0
Total	Recuento	4	7	10	55	21	97
	Recuento esperado	4,0	7,0	10,0	55,0	21,0	97,0

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Tabla N° 22. Prueba Chi cuadrado de diálogo y la gestión del talento humano

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,465 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	36,961	16	,002
Asociación lineal por lineal	18,282	1	,000
N de casos válidos	97		

a. 21 casillas (84,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Considerando los valores anteriormente expuestos, no se puede aceptar la hipótesis nula. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Hay relación entre realizar un buen diálogo y la gestión del talento humano

P9. A su parecer, ¿Realizar un buen intercambio de información está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

H0: No hay relación entre realizar un buen intercambio de información y la gestión del talento humano.

H1: Hay relación entre realizar un buen intercambio de información y la gestión del talento humano

Tabla N° 23: Tabla cruzada de intercambio de información y la gestión del talento humano

		VAR00018						
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	Total	
VAR00009	1,00	Recuento	2	0	0	0	2	
		Recuento esperado	,0	,1	,3	,8	,7	2,0
	3,00	Recuento	0	4	3	6	4	17
		Recuento esperado	,4	,7	2,8	7,0	6,1	17,0
	4,00	Recuento	0	0	4	20	16	40
		Recuento esperado	,8	1,6	6,6	16,5	14,4	40,0
	5,00	Recuento	0	0	9	14	15	38
		Recuento esperado	,8	1,6	6,3	15,7	13,7	38,0
Total		Recuento	2	4	16	40	35	97

Recuento esperado	2,0	4,0	16,0	40,0	35,0	97,0
-------------------	-----	-----	------	------	------	------

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Tabla N° 22. Prueba Chi cuadrado de intercambio de información y la gestión del talento humano

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	120,029 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	37,628	12	,000
Asociación lineal por lineal	14,644	1	,000
N de casos válidos	97		

a. 12 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS

Considerando los valores anteriormente expuestos, no se puede aceptar la hipótesis nula. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Hay relación entre realizar un buen intercambio de información y la gestión del talento humano

Por tanto, todas las pruebas chi cuadrado confirman que las variables tienen diferencias con la gestión del talento humano, por lo que se aceptan todas las hipótesis alternantes.

4.3 Interpretación

- ¿Considera Usted que una persona motivada está relacionada con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

A esta pregunta, un 87% de los cadetes respondió estar de acuerdo en que la motivación y la gestión del talento están relacionados, mientras que un 7% se expresó indeciso y un 6% en desacuerdo.

- ¿Cree Usted que realizar un buen trabajo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

El 85% de los cadetes respondió estar de acuerdo en que realizar un buen trabajo está relacionado con una buena gestión del talento humano, mientras que un 11% se manifestó indeciso y un 4% en desacuerdo.

- A su parecer, ¿Manejar eficientemente la información está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

En este caso, el 85% de los cadetes expresó estar de acuerdo en que existe relación entre el manejo eficiente de la información y de la gestión del talento humano, a lo que un 9% se expresó indiferente y un 6% en desacuerdo.

- ¿Considera Usted que una correcta razón de las órdenes está relacionada con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

A esta pregunta, el 83% de los cadetes manifestó estar de acuerdo en que la correcta razón de las órdenes está relacionada con la gestión del talento humano, mientras que un 9% se manifestó indiferente y un 8% en desacuerdo.

- ¿Cree Usted que manejar información puntual está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

El 81% de los cadetes respondió estar de acuerdo en que el manejo de la información puntual está relacionado con la gestión del talento humano, mientras que un 15% se manifestó indeciso con esa premisa y un 4% en desacuerdo.

- A su parecer, ¿Ser comprensivo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

En este caso, el 74% de las personas considera que existe relación entre la comprensión y la gestión del talento humano, mientras que un 18% se expresó indeciso y un 8% en desacuerdo.

- ¿Considera Usted que hacer buenas preguntas está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

A esta pregunta, los cadetes respondieron estar de acuerdo en que la formulación de buenas preguntas está relacionada con la gestión del talento humano, un 72% está de acuerdo con ello, mientras que un 14% se manifestó indeciso y un 4% en desacuerdo.

- ¿Cree Usted que realizar un buen diálogo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

El 89% de los cadetes indicó que está de acuerdo en que existe relación entre la realización de un buen diálogo, mientras que un 7% se expresó indiferente y un 4% en desacuerdo.

- A su parecer, ¿Realizar un buen intercambio de información está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

En este caso, el 80% de los cadetes expresó estar de acuerdo en que existe relación entre intercambio de información y la buena gestión del talento humano, a lo que un 18% se manifestó indiferente y un 2% en desacuerdo.

Tras revisar los resultados de los primeros 9 elementos se puede concluir que todos se encuentran relacionados con la buena gestión del talento humano. Asimismo, se verificó que todas las pruebas chi cuadrado confirman que las variables influyen en la gestión del talento humano, por lo que se aceptan todas las hipótesis alternantes. Esto puede extrapolarse a que las dimensiones información, explicación e interrogación están relacionados con la buena gestión del talento humano. Y, también a que la variable comunicación interna está relacionada con la gestión del talento humano.

- ¿Considera Usted que un buen proceso de selección mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

A esta pregunta el 85% de los cadetes respondió estar de acuerdo en que un buen proceso de selección mejorará la comunicación interna, a lo que un 9% se expresó indeciso y un 6% en desacuerdo.

- ¿Cree Usted que un buen reclutamiento mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

El 62% de los cadetes está de acuerdo en que el buen reclutamiento influye en la mejora de la comunicación interna. A esto, un 22% se expresó indiferente y un 16% en desacuerdo.

- A su parecer. ¿Un buen proceso de administración de personas mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

En este caso, el 76% de los cadetes expresó estar de acuerdo en que un buen proceso de administración de personas mejorará la comunicación interna, mientras que un 16% se manifestó indiferente y un 8% en desacuerdo.

Considerando los resultados de las últimas tres dimensiones, se puede concluir que los elementos proceso de selección, el reclutamiento y el proceso de administración de personas están relacionados con la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”. Por ello, no se puede rechazar la hipótesis específica N° 1: Existe relación significativa entre la comunicación interna y la administración de personas de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.

- ¿Considera Usted que un buen proceso de aplicación de personas mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

Sobre esta pregunta, un 68% de los cadetes expresó estar de acuerdo en que un buen proceso de aplicación de personas influye en la mejora de la comunicación interna. A esto, un 22% de los cadetes se manifestó indiferente y un 10% en desacuerdo.

- ¿Cree Usted que diseñar actividades mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

En este caso, el 83% de los cadetes indicó estar de acuerdo en que el diseño de actividades influye en la comunicación interna, mientras que un 9% de expresó indiferente y un 8% en desacuerdo.

- A su parecer. ¿Un buen desempeño mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

El 72% de los cadetes explicó estar de acuerdo en que un buen desempeño influencia positivamente en la comunicación interna, mientras que un 14% se manifestó indiferente y un 14% en desacuerdo.

En consideración de los resultados de las últimas tres dimensiones, se puede inferir que los elementos proceso de aplicación de personas, el diseño de actividades y el buen desempeño están relacionados con la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”. Por tanto, no existen elementos para rechazar la hipótesis específica N° 2: Existe relación significativa entre la comunicación interna y la aplicación de personas de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.

- ¿Considera Usted que un buen proceso de compensación mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

A esta pregunta, un 79% de los cadetes indicó estar de acuerdo en que un buen proceso de compensación mejorará la comunicación interna, mientras que un 10% se expresó indecisa y un 11% en desacuerdo.

- ¿Cree Usted que un buen incentivo mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

En este caso, el 74% de los cadetes expresó estar de acuerdo en que buen incentivo influirá de manera positiva en la comunicación interna, mientras que un 11% se mantuvo indeciso y un 15% en desacuerdo.

- A su parecer. ¿Satisfacer las necesidades mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?

El 77% de los cadetes manifestó estar de acuerdo en que existe influencia por parte de la satisfacción de las necesidades en la comunicación interna, mientras que otros cadetes se mostraron indecisos en un 17% y un 6% en desacuerdo.

Considerando los resultados de las últimas tres dimensiones, se concluye un buen proceso de compensación, un buen incentivo y la satisfacción de las necesidades están relacionados con la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”. Por ello, no hay elementos para rechazar la hipótesis específica N3: Existe relación significativa entre la comunicación interna y la compensación de personas de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.

Puesto que han sido aceptadas las tres hipótesis específicas que confirman la relación entre las dimensiones administración, aplicación y compensación de personas con la variable comunicación interna. Y, dado que las tres dimensiones explican la administración de personas, se puede concluir que existe relación entre la comunicación interna y la gestión del talento humano. Por tanto, no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la comunicación interna de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.

4.4 Discusión

El trabajo de Granda, luego de realizada la investigación, determinó que la comunicación es un elemento crítico de la productividad de la empresa; esto se debe a que, un buen manejo de la comunicación facilita el uso correcto de la información, lo que hace más eficiente el trabajo. Además, mejora los vínculos profesionales y personales, afianza el sentido de pertenencia y motiva a hacer bien las funciones encomendadas. Por otro lado, el trabajo de Mora demostró que la gestión de conocimiento influye en la comunicación de la empresa. Es decir, mantener la información actualizada y en un flujo continuo es clave para la comunicación. Además, comenta que es importante que la empresa apoye y fomente los estudios y capacitaciones. Esto es reforzado por la investigación de Curi (2017), quien explica

que la gestión del talento humano está relacionada con las barreras de comunicación interna, con los patrones de comunicación, con la retroalimentación de la comunicación y, con la comunicación interna en sí.

Finalmente, Ccorimanya y Kana (2018), concluyeron que la explicación y la información son importantes para determinar el nivel de comunicación interna. Por ejemplo, en su caso, no hubo noción correcta para la gestión de comunicación formal y, encontraron gran dificultad para lidiar con la desinformación y la explicación de la información. También señalan que el flujo de la información es ascendente, y que la información formal hace más fácil la comunicación interna. Además, explican que tienen como objetivo la selección e incorporación de personas aptas, a través de la gestión del talento humano.

Por su parte, los resultados de este trabajo evidenciaron lo siguiente:

- La comunicación interna, al igual que sus dimensiones, están relacionadas con la gestión del talento humano. Esto se demuestra porque los cadetes han indicado, con más de 85% de concordancia, en que las personas motivadas deben su estado a la gestión del talento. Además, con más del 74% de resolución, se concluyó que la explicación correcta del trabajo está también relacionada con la gestión del talento. Y, por último, que la interrogación también guarda relación con la gestión del talento, con más del 80% de concordancia.
- Desde el otro punto de vista, la gestión del talento está relacionada con la comunicación interna. Esto se evidencia en que la administración de personas guarda relación con la comunicación interna, esto es corroborado por el 62% de los cadetes. Además, también están de acuerdo en que los procesos de aplicación de personas están relacionados con la comunicación interna, con un 68% de conformidad. Por último, un 74% está de acuerdo en que la compensación de personas está relacionada con la comunicación interna.

Con ello en consideración, no se puede rechazar ninguna de las hipótesis específicas planteadas; es decir, se aceptan las tres hipótesis específicas:

- Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la comunicación interna y la administración de personas de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.
- Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la comunicación interna y la aplicación de personas de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.
- Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la comunicación interna y la compensación de personas de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.

Y, por tanto, no hay elementos suficientes para rechazar la hipótesis general. Es decir, se acepta la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la comunicación interna de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.

Conclusiones

Este trabajo de investigación ha recabado información de lo relacionado a la comunicación interna y gestión del talento humano, y lo ha aplicado a los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” en el 2020. De ello, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- **Primera conclusión**

Los cadetes determinaron que la administración de personas y sus indicadores, están relacionadas con la comunicación interna de la EMCH “CFB”. Esto se debe a que consideran que la uniformidad del pensamiento y de los objetivos que tienen como personas van a fomentar la compenetración y camaradería de ellos. Por tanto, si existiesen personas no alineadas a las características de esta población, se generará discordia, discrepancia y falta de comunicación. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la comunicación interna y la administración de personas de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.

- **Segunda conclusión**

Se ha determinado que la aplicación de personas y sus dimensiones, están relacionados con la comunicación interna de la EMCH “CFB”. Esto es consecuencia de la forma en la que se aplican los procesos, en la que se diseñan las actividades y en la forma en la que se llevan a cabo, requieren de una comunicación interna proactiva para su realización eficiente. Por ello, se acepta la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la comunicación interna y la aplicación de personas de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.

- **Tercera conclusión**

Los cadetes han concluido que existe relación entre la comunicación interna y los indicadores de la compensación de persona. Ello se debe a que cuando las personas se encuentran motivadas, de buen ánimo y, satisfechas, no transmiten emociones negativas, si no positivas. Y, hay más predisposición al diálogo. Por ello, se acepta la

hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la comunicación interna y la compensación de personas de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.

- **Conclusión general**

Considerando que la administración, compensación y la aplicación de personas, que son dimensiones de la gestión del talento humano, están relacionados con la comunicación interna. Y, que la información, la explicación y la interrogación, que son elementos de la comunicación interna, están relacionados con la gestión del talento humano, no hay elementos suficientes para rechazar la hipótesis general. Es decir, se acepta la hipótesis general: Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión del talento humano de los cadetes de infantería de la EMCH “CFB” - 2020.

RECOMENDACIONES

- **Primera recomendación.**

Se recomienda que el proceso de selección, de reclutamiento y el proceso selectivo sea llevado a cabo por personal especializado y, que las pruebas que se apliquen sean más estandarizadas y especializadas.

- **Segunda recomendación.**

Se recomienda que el diseño de actividades, los procesos y su ejecución, en el momento en el que sean elaborados y llevados consideren como un elemento crítico la comunicación interna entre los participantes, de manera que fomente la camaradería e intercambio de información.

- **Tercera recomendación.**

Se recomienda reconsiderar el sistema de compensación de personas, sobre todo en lo relacionado a la satisfacción de las necesidades y el incentivo de las personas.

- **Recomendación general**

Se recomienda brindar atención especial a la comunicación interna y a la gestión del talento humano en la EMCH “CFB”, para que estas se realicen de la manera óptima posible.

REFERENCIAS

- Argenti, P.A. (2003), *Corporate Communication*, 3rd ed., McGraw-Hill, New York, NY.
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica*. Netbiblo.
- Beltrán, L. (2011). Adiós a Aristóteles: la comunicación “horizontal”. *Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación*, (7).
- Berlo, D. K. (1973). *El proceso de la comunicación: introducción a la Aloria ya la práctica*. Ateneo.
- Bermúdez, A. (2010). La gestión de recursos humanos en el desarrollo de equipos de alto rendimiento como ventaja competitiva.
- Bove´e, C.L. and Thill, J.V. (2000), *Business Communication Today*, 6th ed., Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Brandolini, A., González Frigoli, M., & Hopkins, N. (2009). *Comunicación interna*.
- Cardarello, C., Grosso, P y Lamas, G. (2007). Análisis del sistema de comunicación institucional del Ejército. Instituto Militar de Estudios Superiores. Uruguay
- Ccorimanya, F., & Kana, R. (2018). Comunicación interna en la gestión del talento humano de los trabajadores de la microred 15 de Agosto de la Red de Salud Arequipa Caylloma, año 2018.
- Curi, Á. (2017). Gestión del talento humano y comunicación interna en la División de Investigación de Delitos contra la Seguridad del Estado Lima-2016.
- Charles, M., & Marschan-Piekkari, R. (2002). Language training for enhanced horizontal communication: A challenge for MNCs. *Business Communication Quarterly*, 65(2), 9-29
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana.
- Correa, L. (2007). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista escuela de administración de negocios*, (60), 147-164.
- Dolphin, R. (2005). Internal communications: Today’s strategic imperative. *Journal of marketing communications*, 11(3), 171-190.
- Fernández, C. (2009). *La comunicación en las organizaciones*.
- Huanca, G. y Torres, H. (2017). Influencia de la comunicación interna en la gestión del talento humano en la Clínica Paz Holandesa en el segundo semestre del año 2016.

- Irusta, P. (2019, marzo 12). 30 tipos de comunicación y sus principales características. Recuperado 5 de mayo de 2020, de <https://pedroirustamendieta.com/es/tipos-comunicacion-caracteristicas/>
- Jericó, P. (2008). Gestión del talento humano. Recuperado 5 de mayo 2020, de <http://guiadegerencia.com/resumen-gestion-del-talento-de-pilar-jerico/>
- Kalla, H. (2005). Integrated internal communications: a multidisciplinary perspective, *Corporate Communications: An International Journal*, 10(4): 302-314
- Meneses, K. (2019). Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal.
- Moreno, L. (2009). Comunicación efectiva para el logro de una visión compartida. *CULCyT: Cultura Científica y Tecnológica*, (32), 5-19.
- Moreno, F. y Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones (human talent: An intangible capital that gives value in organizations). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67.
- Naranjo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento & gestión*, (18), 103-137.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* (Bachelor's thesis, Universidad de Medellín).
- Ramírez, D. (s.f.) "El desarrollo del Talento como ventaja competitiva".
- Santos, A. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Spitzer, R., & Swidler, M. (2003). Using a marketing approach to improve internal communications. *Employment Relations Today*, 30(1), 69.
- Stanton, W., Michael, E., & Walker, B. (2007). *Fundamentos de marketing*. McGraw-Hill Interamericana.
- Suárez, J. (2015). Propuesta para suplir la labor que desempeña el personal que presta el servicio militar obligatorio en el Ejército Nacional.
- Vallejo, F., & Pardo, M. (2009). La comunicación vertical: un acercamiento a su problemática en las organizaciones. *Revista Internacional de Organizaciones*, (2), 149-168.
- Vallejo, L. (2015). Gestión del talento humano. *Riobamba: La Caracola Editores*.
- Zapata, L. (2004). La comunicación interna en la sociedad del conocimiento: gestión clave en las estrategias empresariales e instituciones españolas. *Documentación de las Ciencias de la Información*, 27, 269-275.

<https://cucionline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Anexo 1



Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	Variables	Dimensiones	Indicadores	DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS
Problema general ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y la gestión del talento humano de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”- 2020?	Objetivo General Establecer la relación entre la comunicación interna y la gestión del talento humano de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”- 2020.	Hipótesis General Existe relación directa entre la comunicación interna y la gestión del talento humano de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”- 2020.	Variable (X) Comunicación interna	Y ₁ Información	<ul style="list-style-type: none"> • Personas motivadas • Realizar trabajo • Eficiencia 	<ul style="list-style-type: none"> • TIPO INVESTIGACION: Descriptivo – correlacional • DISEÑO DE INVESTIGACION: No experimental & transversal • ENFOQUE DE INVESTIGACION: Cuantitativo • INSTRUMENTO: Encuestas • POBLACION: 97 Cadetes del arma de infantería de la EMCH CFB • MUESTRA: 97 Cadetes de 4to año del arma de Infantería de la EMCH CFB • METODO DE ANALISIS DE DATOS: Programa Estadístico SPSS 22
Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y la administración de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”- 2020?	Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la comunicación interna y la administración de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”- 2020.	Hipótesis específica 1 Existe relación directa entre la comunicación interna y la administración de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”- 2020.		Y ₂ Explicación	<ul style="list-style-type: none"> • Razón de las ordenes • Información puntual • Comprensión 	
				Y ₃ Interrogación	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer preguntas • Dialogo • Intercambio de información 	
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y la aplicación de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”- 2020?	Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la comunicación interna y la aplicación de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”- 2020.	Hipótesis específica 2 Existe relación directa entre la comunicación interna y la aplicación de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2020.	Variable (Y) Gestión del talento humano	Administración de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de selección • Reclutamiento • Proceso selectivo 	
Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y la compensación de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”- 2020?	Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la comunicación interna y la compensación de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”- 2020.	Hipótesis específica 3 Existe relación directa entre la comunicación interna y la compensación de personas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”- 2020.		Aplicación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos • Diseñar actividades • Desempeño 	
				Compensación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos • Incentivar a las personas • Satisfacer necesidades 	

Anexo 2



Instrumento de recojo de información

Instrumento de Recolección de Datos

Buenos días/ tardes. Soy Cadetes de Tercer Año de La Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” y me encuentro realizando una encuesta para el trabajo de tesis. Por ello, me gustaría contar con su apoyo, su participación será de gran ayuda para esta investigación y proporcionará información que permitirá conocer la “relación de la comunicación interna y la gestión del talento humano de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”. Las respuestas serán tratadas con la mayor confidencialidad. No existe respuesta adecuada o inadecuada, solo la opinión. Agradecemos de antemano la sinceridad y disposición para completar todas las preguntas.

MARCAR CON UN ASPA(X) EN EL NÚMERO DE OPCIÓN

CORRESPONDIENTE

Colocar un número del 1 al 5 para cada ítem, donde:

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

No	Ítems (Pregunta) del Factor o Dimensión	1	2	3	4	5
	Información					
1	¿Considera Usted que una persona motivada está relacionada con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
2	¿Cree Usted que realizar un buen trabajo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
3	A su parecer, ¿Manejar eficientemente la información está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
	Explicación					
4	¿Considera Usted que una correcta razón de las órdenes está relacionada con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
5	¿Cree Usted que manejar información puntual está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					

6	A su parecer, ¿Ser comprensivo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
	Interrogación					
7	¿Considera Usted que hacer buenas preguntas está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
8	¿Cree Usted que realizar un buen diálogo está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
9	A su parecer, ¿Realizar un buen intercambio de información está relacionado con una buena gestión del talento humano de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
	Administración de personas					
10	¿Considera Usted que un buen proceso de selección mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
11	¿Cree Usted que un buen reclutamiento mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
12	A su parecer. ¿Un buen proceso de administración de personas mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
	Aplicación de personas					
13	¿Considera Usted que un buen proceso de aplicación mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
14	¿Cree Usted que diseñar actividades mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?					
15	A su parecer. ¿Un buen desempeño mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
	Compensación de personas					
16	¿Considera Usted que un buen proceso de compensación mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
17	¿Cree Usted que un buen incentivo mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la EMCH “CFB”?					
18	A su parecer. ¿Satisfacer las necesidades mejorará la comunicación interna de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					

Anexo 3



Data

Anexo 1

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
Cadete 1	1	2	2	3	2	3	3	4	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1
Cadete 2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	5
Cadete 3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	3	5	5	3	2	5
Cadete 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Cadete 5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5
Cadete 6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Cadete 7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
Cadete 8	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
Cadete 9	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
Cadete 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Cadete 11	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5
Cadete 12	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2
Cadete 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
Cadete 14	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
Cadete 15	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
Cadete 16	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
Cadete 17	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	2	3	4
Cadete 18	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	3	3	5	5	4	4	5
Cadete 19	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	5
Cadete 20	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	2	2	2	4	2	4	4	2
Cadete 21	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4
Cadete 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4
Cadete 23	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3
Cadete 24	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
Cadete 25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5
Cadete 26	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3

Cadete 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Cadete 28	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4
Cadete 29	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
Cadete 30	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	4	5
Cadete 31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
Cadete 32	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 33	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Cadete 34	4	4	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	4	4
Cadete 35	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Cadete 36	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
Cadete 37	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Cadete 38	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 39	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5
Cadete 40	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	4
Cadete 41	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
Cadete 42	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
Cadete 43	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	2	4	5	4	5	5
Cadete 44	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Cadete 45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
Cadete 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	1	4	2	3
Cadete 47	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	2	5	4	5	1	4	2	3
Cadete 48	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	1	4	2	3
Cadete 49	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	1	4	2	3
Cadete 50	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	5	4	5	1	4	2	3
Cadete 51	1	2	2	3	2	3	3	4	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1
Cadete 52	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	5
Cadete 53	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	3	5	5	3	2	5
Cadete 54	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5

Cadete 55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Cadete 56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
Cadete 57	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
Cadete 58	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
Cadete 59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Cadete 60	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5
Cadete 61	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2
Cadete 62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
Cadete 63	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
Cadete 64	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
Cadete 65	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
Cadete 66	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	2	3	4
Cadete 67	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	3	3	5	5	4	4	5
Cadete 68	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	5
Cadete 69	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	2	2	2	4	2	4	4	2
Cadete 70	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4
Cadete 71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4
Cadete 72	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3
Cadete 73	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
Cadete 74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3
Cadete 75	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3
Cadete 76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Cadete 77	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4
Cadete 78	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
Cadete 79	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	4	5
Cadete 80	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
Cadete 81	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 82	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4

Cadete 83	4	4	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	4	4
Cadete 84	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Cadete 85	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
Cadete 86	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Cadete 87	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 88	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5
Cadete 89	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	4
Cadete 90	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
Cadete 91	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
Cadete 92	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	2	4	5	4	5	5
Cadete 93	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Cadete 94	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
Cadete 95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	1	4	2	3
Cadete 96	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	2	5	4	5	1	4	2	3
Cadete 97	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	1	4	2	3

Anexo 4



**Validación del instrumento por
expertos**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1ra EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: “RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”-2020

Nombre de los autores:

QUISPE HUAHUALA DARWIN JESUS

RAMIREZ ARAUJO HENRY OMAR

Experto:.....

Agradeceré tenga a bien identificar el ítem y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente: (Colocar una X a lapicero color tinta negra en las 3 columnas SI)

N.º ITE M	Validez de Contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	Si	No	Si	No	Si	No	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado

Lima, de del 2020

.....

N.º DNI

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

2da EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: “RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”-2020

Nombre de los autores:

QUISPE HUAHUALA DARWIN JESUS

RAMIREZ ARAUJO HENRY OMAR

Experto:.....

Agradeceré tenga a bien identificar el ítem y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente: (Colocar una X a lapicero color tinta negra en las 3 columnas SI)

N.º ITE M	Validez de Contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	Si	No	Si	No	Si	No	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado

Lima, de del 2020

.....

N.º DNI

Anexo 5



**Constancia de entidad donde se
efectuó la investigación**

Constancia de entidad donde se efectuó la investigación
ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

CONSTANCIA

El que suscribe Sub Director Académico de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

HACE CONSTAR

Que los cadetes que se indica han realizado la investigación en esta dependencia militar sobre el tema titulado “RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”-2020, para optar el grado profesional de licenciado en Ciencias Militares

Investigadores:

QUISPE HUAHUALA DARWIN JESUS
RAMIREZ ARAUJO HENRY OMAR

Se les expide la presente Constancia a efectos de emplearla como anexo en su investigación.

Chorrillos, ...de del 2020

.....

Anexo 6



**Compromiso de autenticidad del
instrumento**

Compromiso de Autenticidad del Documento

Los Cadetes de 4to año de Infantería QUISPE HUAHUALA DARWIN JESUS y RAMIREZ ARAUJO HENRY OMAR, autores del trabajo de investigación titulada: “RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”- 2020

Declaran

Que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por los suscritos y que no existe plagio alguno, presentado por otra persona, grupo o institución, comprometiéndonos a poner a disposición del COEDE (EMCH “CFB”) los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada si esto lo fuera solicitado por la entidad.

En tal sentido asumimos nuestra responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada.

Nos afirmamos y ratificamos en lo expresado, en sal de lo cual firmarnos el presente documento.

Chorrillos, 2020

.....

.....

Anexo 7



Acta de sustentación de tesis