

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA MILITAR DE
CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2023**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias Militares con Mención
en Administración**

Autores:

Harold Antonio Farroñan Chappa
0009-0006-0905-3282

Freddy Emerson Fernández Benavente
0009-0004-4022-8015

Asesores:

Dra. Elodia Mayca Julca
0000-0001-6238-7464

Dr. Néstor Sánchez Báez
0000-0002-9523-1623

Lima – Perú

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

**CAD INF FARROÑAN Y CAD INF FERNAN
DEZ B (1).docx**

RECuento DE PALABRAS

21632 Words

RECuento DE CARACTERES

127845 Characters

RECuento DE PÁGINAS

101 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

12.9MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 28, 2023 12:18 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 28, 2023 12:20 PM GMT-5**● 13% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

Declaración jurada de autoría

Los cadetes Farroñan Chappa, Harold Antonio y Fernández Benavente, Freddy Emerson de cuarto año de infantería de la Escuela Militar, en el distrito de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, (EMCH “CFB”) identificados con DNI N° 72314259, y N° 74925687 respectivamente, declaramos bajo juramento que:

1. Somos autores de la Tesis titulada: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.
2. Que, dicha investigación ha sido íntegramente elaborada por los suscritos y que no existe plagio alguno de ideas, texto o imagen que corresponda a otra persona, grupo o institución; comprometiéndonos a poner a disposición de la EMCH “CFB”, los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada; si esto fuera solicitado por la entidad.
3. En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda, ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada y nos comprometemos a salir en defensa de la EMCH “CFB” ante cualquier reclamo de terceros que al respecto pudiese sobrevenir.
4. Finalmente, reconocemos, para todos los efectos, que la EMCH “CFB” actúa como tercero de buena fe y está exenta de cualquier responsabilidad.

En honor de lo informado y ratificado, firmamos la presente declaración jurada de autenticidad.

Chorrillos, 27 de setiembre de 2023

Farroñan Chappa, Harold Antonio

DNI N° 72314259

AUTOR 1

Fernández Benavente, Freddy Emerson

DNI N° 7492587

AUTOR 2

Agradecimiento

Al Señor Dios por iluminarnos en nuestra investigación, a nuestros padres por motivarnos, que fueron nuestros guías permanentes y a nuestra Escuela Militar de Chorrillos por forjarnos como futuros oficiales de nuestro Ejército del Perú.

Dedicatoria

A nuestros señores padres, hermanos, compañeros, docentes e instructores que contribuyeron incondicionalmente a nuestra formación moral y militar y por permitirnos lograr nuestras metas trazadas en nuestra Alma Máter del Ejército.

Índice

	Página
Agradecimiento	v
Dedicatoria	vi
Declaración jurada de autoría ¡Error! Marcador no definido. Autorización de publicación ¡Error! Marcador no definido.	
Índice	vii
Índice de Tablas ix	
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I.	
Planteamiento del problema	
1.1. Descripción problemática	14
1.2. Delimitación de la investigación	16
1.3. Formulación del problema	16
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.5. Justificación, trascendencia y relevancia de la investigación	17
1.6. Limitaciones de la investigación	19
CAPÍTULO II.	
Marco teórico	
2.1. Antecedentes	20
2.2. Bases teóricas	26
2.3. Marco conceptual (glosario de términos)	34
2.4. Operacionalización de las variables	36
2.5. Formulación de hipótesis	39
CAPÍTULO III.	
Marco metodológico	
3.1. Enfoque de la investigación	41

3.2. Tipo de investigación	41
3.3. Método de investigación	41
3.4. Alcance de la investigación (nivel)	42
3.5. Diseño de la investigación	42
3.6. Población, muestra, unidad de estudio	43
3.7. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	44
3.8. Procesamiento y método de análisis de datos	46
3.9. Aspectos éticos	47

CAPÍTULO IV.

Resultados

4.1. Análisis descriptivos	48
4.2. Análisis inferenciales	53

CAPÍTULO V.

Discusión de resultados

Conclusiones	61
Recomendaciones	62
Referencias bibliográficas	63

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	72
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	73
Anexo 3. Autorización para la recolección de datos	77
Anexo 4. Validación de instrumentos y base de datos (prueba piloto)	
¡Error! Marcador no definido.	
Anexo 5. Base datos	84
Anexo 6. Aporte a la doctrina	88

Índice de Tablas

Tabla	Descripción	Pág.
Tabla 1	Operacionalización de las variables.	37
Tabla 2	Validez del instrumento según juicio de los tres expertos.	45
Tabla 3	Rangos de la ponderación de confiabilidad por Alfa de Cronbach.	46
Tabla 4	Resultados descriptivos de los niveles para la Variable1, Gestión del Talento Humano.	48
Tabla 5	Resultados descriptivos para las dimensiones de la Variable1, Gestión del Talento Humano.	49
Tabla 6	Resultados descriptivos de los niveles para la Variable 2, Desempeño Laboral.	50
Tabla 7	Resultados descriptivos para las dimensiones de la Variable 2, Desempeño Laboral.	51
Tabla 8	Kolmogórov-Smirnov para estimar la normalidad.	53
Tabla 9	Cálculo estadístico con la prueba Rho de Spearman entre la Variable 1 y Variable 2.	54
Tabla 10	Rho de Spearman entre la Dimensión 1, Reclutamiento del personal y la Variable 2, Desempeño Laboral.	55
Tabla 11	Rho de Spearman entre la Dimensión 2, Capacitación y desarrollo con la Variable 2, Desempeño Laboral.	56
Tabla 12	Rho de Spearman entre la Dimensión 3, Planificación y la Variable 2, Desempeño Laboral.	57

Índice de Figuras

Figura	Descripción	Pág.
Figura 1	Esquema relacional.	42
Figura 2	Porcentajes de los niveles para la Variable,1 Gestión del Talento Humano.	48
Figura 3	Resultados descriptivos para las dimensiones de la Variable 1, Gestión del Talento Humano.	49
Figura 4	Porcentajes de los niveles para la Variable 2, Desempeño Laboral. 50	
Figura 5	Resultados descriptivos de dimensiones de la Variable 2, Desempeño Laboral. .51	

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023*”. Tuvo como objetivo evaluar la relación de la gestión del talento humano (Variable 1, Gestión del Talento Humano) en el desempeño laboral (Variable 2, Desempeño Laboral) del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023. El método utilizado fue hipotético -deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional, y de corte transversal. La muestra estuvo constituida 85 administradores de una población de 108. Se aplicaron dos instrumentos para medir a las variables en estudio, cuya prueba piloto arrojó el valor de coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.85 (Gestión del talento humano) y 0.94 (Desempeño laboral) indicando una “Alta Confiabilidad”. Los resultados descriptivos para la Variable 1, Gestión del Talento Humano predominó el nivel regular (61%), el deficiente (13%), y óptimo (26%); y para la Variable 2, Desempeño Laboral predominó el nivel moderado (60%), inadecuado (12%), y destacado (28%). En los inferenciales, se comprueba la correlación moderadamente alta y positiva ($Rho=0.701$), así como de carácter significativo ($Sig.=0.000$) entre la Variable 1, Gestión del Talento Humano y la Variable 2, Desempeño Laboral; asimismo, se determinó una relación moderada ($Rho=0.503$) y significativa ($Sig.=0.000$) entre la Dimensión 1, Reclutamiento del personal y la Variable 2, Desempeño Laboral; la Dimensión 2, Capacitación y desarrollo con la Variable 2, Desempeño Laboral ($Rho=0.674$ y $Sig.=0.000$), y la Dimensión 3, Planificación y la Variable 2, Desempeño Laboral ($Rho=0.569$ y $Sig.=0.000$). Por consiguiente, se concluyó que: “*La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2023”*”.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, personal administrativo, reclutamiento del personal, capacitación, planificación.

Abstract

The present research work entitled: "Human talent management and job performance of the administrative staff of the Chorrillos Military School, 2023". Its objective was to evaluate the relationship of human talent management (Variable 1, Human Talent Management) in the work performance (Variable 2, Job Performance) of the administrative staff of the Chorrillos Military School, 2023. The method used was hypothetical -deductive, quantitative approach, non-experimental design, level descriptive-correlational, and cross-sectional. The sample consisted of 85 administrators from a population of 108. Two instruments were applied to measure the variables under study, whose pilot test yielded the value of the Cronbach's Alpha coefficient of 0.85 (Human talent management) and 0.94 (job performance). indicating a "High Reliability". The descriptive results for the Variable 1, Human Talent Management prevailed the regular level (61%), the deficient (13%), and optimal (26%); and for the Variable 2, Job Performance the moderate level (60%), inadequate (12%), and outstanding (28%) prevailed. In the inferential ones, the moderately high and positive correlation ($Rho=0.701$) is verified, as well as a significant one ($Sig.=0.000$) between Variable 1, Human Talent Management and Variable 2, Job Performance; likewise, a moderate ($Rho=0.503$) and significant ($Sig.=0.000$) relationship was determined between Dimension 1, Personnel Recruitment and Variable 2, Job Performance; Dimension 2, Training and Development with Variable 2, Job Performance ($Rho=0.674$ and $Sig.=0.000$), and Dimension 3, Strategic planning and Variable 2, Job Performance ($Rho=0.569$ and $Sig.=0.000$). Therefore, it was concluded that: "Human talent management is directly and significantly related to the job performance of the administrative staff of the Chorrillos Military School, 2023".

Keywords: Human talent management, job performance, administrative staff, staff recruitment, training, strategic planning.

Introducción

La investigación se centra en el estudio de la vinculación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, donde la Gestión del Talento Humano se verifica, según Sanabria (2015) en las guías que se conciben de una tipología de perfil diferente en la organización y que se determina en las prácticas de gestión de talento en los procesos integrales esenciales para la creación de ventajas competitivas basadas en las capacidades, potencialidades y habilidades de los trabajadores. Por otro lado, el Desempeño Laboral se centra, de acuerdo a Coelho y Borges (2008) en las actitudes se refieren a los aspectos sociales y emocionales relacionados con el trabajo que intervienen en el comportamiento de un individuo en relación con las personas, preferencias e intereses. Para que el desempeño sea competente, debe estar alineado con los valores organizacionales de eficiencia y eficacia y alinearse con las metas de la organización. Ante ello, se buscará establecer la asociación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los administradores.

La estructura seguida es la siguiente:

El primer capítulo conformado por preguntas de investigación da a conocer la situación problema, limitaciones, razones y factibilidad del estudio y los respectivos objetivos.

El segundo capítulo consta de la hipótesis de investigación, la operacionalización de las variables, los antecedentes de la investigación en el país y en el exterior, el fundamento teórico, la descripción teórica de las variables y sus dimensiones.

El tercer capítulo, representa la metodología; es decir, método científico, tipo de estudio, diseño, nivel o alcance, población, muestra, instrumentación y su respectiva validación y cálculo de coeficientes de confiabilidad.

El cuarto capítulo, compuesto por los resultados con sus respectivas interpretaciones, en el cual se dividieron en dos: descriptivos e inferenciales, además de las discusiones de los hallazgos encontrados con los otros trabajos (antecedentes), así con la teoría usada.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias (páginas web, documentos y libros) utilizadas durante el desarrollo del curso, así como los anexos que contienen la matriz de consistencia y las demás herramientas utilizadas.

Capítulo I.

Planteamiento del problema

1.1. Descripción problemática

Las organizaciones de hoy entienden que, para mantener la competitividad y el crecimiento innovador, necesitan invertir en equipos de alto rendimiento, lo cual solo es posible si hay buenas personas que quieran trabajar para la institución. De esta manera, la gestión del talento es una combinación de esfuerzos e incentivos estratégicos dirigidos a atraer, reclutar y mantener a los mejores especialistas, talentos en el organigrama laboral. Así que, al enfocarse en la gestión del talento, la organización podría asegurarse en cierta medida del desenvolvimiento (laboral) de sus mejores empleados (Jara et al., 2018).

A nivel mundial, en un mercado cada vez más competitivo, las organizaciones siempre están cambiando, los valores están cambiando constantemente, el potencial de las personas es cada vez más demandado y valorado, las organizaciones son cada vez más organizadas, estables y competitivas. Para ser competitiva, una organización debe organizarse y comprender las estrategias y tecnologías de vanguardia para mantenerse al día con la velocidad de la información. Por supuesto, el recurso más valioso y competitivo es el elemento humano (Rodríguez y Ordaz, 2021).

Algunas instituciones tienen empleados con verdadero talento, pero a menudo se abusa de esto por varias razones, como que las revisiones de desempeño no se toman en serio. En otros casos, hay talentos no se usaron en el lugar correcto y se perdieron en el lapso de su trabajo, sin ser descubiertos. También hay profesionales que necesitan estar motivados, capacitados y calificados para desempeñar sus funciones asignadas. Cuando se trata de gestionar personas, los principios del sector público difieren de los del sector privado. Así que, la gestión de personas en el sector público tiene una importancia sistémica decisiva en el desarrollo de los objetivos estratégicos de los empleados y las organizaciones (Bohórquez et al., 2020).

En Latinoamérica, se nota, sin embargo, en algunas instituciones de orden público, la necesidad de calificación profesional de los servidores, en vista de algunas deficiencias en el servicio, carencias que, muchas veces, surgen por la complacencia que presentan algunos empleados de organismos públicos para el hecho de ser contratados en el puesto que ocupan,

quedando así amparados por la legislación que obliga al trabajador, pero no supervisa ni evalúa el desempeño de estos profesionales después de haber cumplido el período de prueba (Bobadilla, 2021).

En ese contexto nacional (Perú), en algunos casos en la administración (Fuerzas Armadas), ha sido útil al contratar profesional que mejor se adapte a la forma de trabajar de la organización, e incluso dificultades en desplegar una estrategia específica que permita a los empleados que ya forman parte del equipo explorar sus habilidades para una adaptabilidad laboral en su desempeño. Esto significa que cada vez es más importante que las instituciones, y en especial las encargadas de la gestión del talento humano, se adapten y sepan lidiar con el impacto que genera esta población (Sánchez, 2018).

Considerando esta realidad, se cree que existe la necesidad de seguirse un método eficaz de evaluación de los empleados, avalado por el poder legislativo, para que no dejen de desempeñar sus funciones y cargos con eficacia cuando esté en funcionamiento. Además de este factor, también de sacar inferencias sobre cómo evaluar mejor las características relacionadas con la competencia de un profesional que debe ser una persona de mantenimiento en el desempeño de su función; es decir, no solo servidores técnicamente competentes, siendo estas competencias teóricas y actitudes relacionadas con conocimientos y habilidades dentro de los objetivos de la organización (Castro, 2021).

Localmente, en la administración de la EMCH se reconoce la necesidad de crear un método efectivo de evaluación de los empleados con base a las leyes vigentes, para que cuando este método opere, no dejen de desempeñar sus funciones y cargos con eficacia. Además de este factor, también tratamos de sacar deducciones sobre cómo evaluar mejor las cualidades relacionadas con la competencia de un profesional que tiene que ser un limpiador en el desempeño de su función; es decir, no solo servidores técnicamente competentes, tanto teóricas como prácticas, cuyas actitudes relacionadas con conocimientos y habilidades dentro de las metas en sí de la organización. De esta forma, se ofrecen conceptos apropiados en la que se sustenta la investigación realizada, construyendo interrogantes que ayuden a reorientar las estructuras organizativas de las instituciones estatales, además de buscar posibles soluciones para los dichos problemas en las sugerencias.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Espacial

En Chorrillos en la sede de la EMCH.

1.2.2. Temporal

Durante julio a octubre del año 2023 se realizó este estudio.

1.2.3. Teórica

Se limitará a información relevante sobre de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, siendo la unidad de análisis los administradores de la EMCH.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

PG: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023?

PE2: ¿Cuál es la relación entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023?

PE3: ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG: Evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

OE2: Establecer la relación entre la capacitación y el desarrollo en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

OE3: Explicar la relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

1.5. Justificación, trascendencia y relevancia de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

Como es sabido, la gestión del talento se ocupa de identificar personas capaces de potenciar los resultados y la marca de la institución en el mercado, además de la necesidad de desarrollar acciones y estrategias para que estos profesionales sean captados, desarrollados y retenidos; entonces al conocerse teóricamente, se podría invertir en la formación de los nuevos empleados para que se sientan más cómodos y preparados para desarrollar sus actividades, siendo también es fundamental que la organización invierta en el desarrollo de talentos que ya forman parte del equipo. Consecuentemente, se estará contando con un marco teórico acorde y actualizado a las definiciones e implicaciones en base al modelo empleado para la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en el cual se estará reforzándose tales conceptualizaciones a las realidades propias del sector administrativo de la EMCH en su uso como cimiento para

comprender mucho mejor, ya que una organización que invierte en la formación y crecimiento de sus profesionales estará haciendo una buena gestión del talento.

1.5.2. Justificación legal

Al conocerse sobre los cimientos legales en la administración del recurso humano, se justificaría este estudio en lo legal, ya que estas leyes son ejercidas en beneficio propio del capital humano en su desenvolvimiento en su entorno, tales como Ley N° 27658 referente a la modernización de la gestión administrativa, Ley N°27815 concerniente al empleado público, así como el Decreto Legislativo N° 1137 destinado a Recursos Humanos dentro de instituciones del ejército peruano. Así que, su ventaja competitiva se basará en las verdaderas cualidades de sus empleados, por lo que tiene sentido invertir en desarrollar su potencial. El nuevo valor estratégico es encontrar a las personas con más talento porque son los verdaderos creadores del verdadero valor de la organización. Bajo el modelo actual, los Recursos Humanos pasan a ser un elemento estratégico en los procesos de gestión que forma a directivos y empleados y crea valor para la institución. Debe enfatizarse la interacción entre los diferentes departamentos y niveles de la institución. Las decisiones tradicionalmente tomadas verticalmente sin consultar al núcleo de la organización ya no tienen sentido, están desconectadas de la realidad y condenadas al fracaso.

1.5.3. Justificación práctica

Se justifica ya que después de todo, los profesionales tienden a desempeñarse mejor cuando están motivados. Esto significa que la gestión del talento se utiliza y hace despliegue de estrategias para un buen desenvolvimiento laboral de toda la organización. Así, que, esta práctica está enfocándose a los esfuerzos para atraer, retener y mantener altos niveles de satisfacción de los empleados asociados a las partes, siendo necesario conocer sus grados de dificultades para el respectivo despliegue beneficio aportando solventación práctica.

1.5.4. Justificación metodológica

Al aplicarse y tenerse una confianza aceptable de los instrumentos a usarse, se podrá, no sólo en conocerse, sino en medirse las dimensiones en conjunto de las implicaciones de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral, en cual ayudará a entender de una buena

manera y se dispondría de una completa ayuda empírica para simplificar las rutinas del sector y generar datos para una toma de decisiones más estratégica y eficiente.

1.6. Limitaciones de la investigación

El diseño de este estudio tiene las siguientes limitaciones: tiempo, falta de fuentes de información, fuentes de financiamiento. Principalmente tiempo, porque no hay suficiente tiempo para investigar, especialmente en términos de recopilación de datos. Otra limitación es que las bibliotecas no tienen suficientes artículos de investigación, libros, enciclopedias o revistas indexadas a los que recurrir. En lo referente a las restricciones metodológicas sólo tienen que ver con la búsqueda en ser completadas los cuestionarios debido a la ocupación de los colaboradores (administradores) en sus funciones. Sin embargo, las limitaciones se han superado en el proceso del estudio.

Capítulo II.

Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Kaliannan et al. (2023) en su artículo en Malasia titulado: “*El desarrollo inclusivo (laboral) del talento como enfoque clave de la gestión del talento*”, este estudio proporciona una descripción de estudios empíricos de los artículos publicados entre 1997 y 2020 sobre el desarrollo del talento, incluyendo específicamente la formación para la gestión de gestión del talento humano; incluyendo Abordamos tres preguntas clave: ¿Qué tan bien está representado el desarrollo de talentos en la literatura más amplia de gestión de talentos humanos? ¿Cómo contribuye la gestión del talento humano al crecimiento del talento individual y al desempeño organizacional? ¿Cuáles son las limitaciones de la investigación actual de gestión del talento humano? Se analizaron un total de 48 artículos sobre gestión del talento humano, y 13 de desarrollo de talento para proporcionar conocimientos teóricos y prácticos. En los resultados, los modelos valiosos, raros, inigualables y ordenados son esenciales en la gestión del talento humano. Aunque gestión del talento humano combinada con otras actividades del desarrollo del talento tiene un impacto significativo en el crecimiento personal y el desempeño organizacional. Se concluyó que: 1) El Desarrollo del Talento es un área de investigación limitada que está subrepresentada en la literatura; 2) La Gestión del talento humano se está volviendo cada vez más importante para el desarrollo de talentos individuales y el logro del desempeño organizacional. 3) Las principales limitaciones de la investigación de desarrollo del talento incluyen una visión unilateral del mismo, la falta de equilibrio entre el crecimiento del talento individual y el desempeño organizacional, y otras deficiencias metodológicas.

La contribución de este estudio, es que se en esta revisión se describen las brechas de investigación en Desarrollo del Talento inclusivo y destaca las direcciones de investigación futuras, como una cobertura más amplia para desarrollar una gama más amplia de Desarrollo del Talento de bajo rendimiento para mejorar su crecimiento personal y desempeño organizacional, la aplicación a través de la innovación esbelta de gestión del talento humano y la vinculación a la vista basada en recursos, donde en las últimas décadas, las organizaciones se han enfrentado a desafíos para mantener el máximo rendimiento debido a la competencia del mercado y la escasez de talento, lo que ha obligado a los gerentes a mejorar sus estrategias

de recursos humanos. Además, las organizaciones a menudo buscan canales de desarrollo de talento dedicados en lugar de incorporar talento. La exclusividad se refiere a la tendencia de las organizaciones a reclutar a los mejores talentos de fuera de la organización cuando es necesario o, si deben buscar candidatos dentro de la organización, a seleccionar solo a los que se consideran buenos dentro de su propia élite. La literatura en este estudio, sugiere que el desarrollo inclusivo del talento (es decir, el desarrollo profesional mediante la capacitación de todos los empleados, independientemente del desempeño individual) puede complementar la gestión para retener a los empleados.

Kaliannan et al. (2023) en su artículo sobre: *“El desarrollo inclusivo del talento como enfoque clave de gestión del talento”*, donde el presente estudio realiza una revisión sistemática de artículos publicados entre 1997 y 2020 relacionados con el desarrollo del talento, específicamente como clave en la gestión del talento, para facilitar la gestión de recursos humanos con recursos limitados, es decir, el desarrollo del desarrollo inclusivo del talento de los RRHH en un entorno restringido. Para ello, se usó el método inductivo y descriptivo, donde se extrajeron conocimientos teóricos y prácticos del examen de 48 artículos. En sus hallazgos esta revisión identificó brechas en la investigación sobre talento (humano) inclusivo e identifica direcciones de investigación futuras, como una cobertura más amplia para desarrollar un alcance más integral, como talento para personas de bajo desempeño para mejorar su crecimiento individual y desempeño organizacional, la aplicación de innovación frugal y asociación de recursos. Perspectiva basada en modelos valiosos, raros, imitables y organizados junto con otras actividades en la gestión del talento, tiene un impacto significativo en el desarrollo individual y el desempeño organizacional, la evidencia y el debate sobre este concepto siguen siendo escasos.

La investigación contribuye a la literatura existente sobre gestión de recursos humanos de las siguientes maneras: (1) el talento (humano) es un área limitada de investigación y tiene una representación minoritaria en la literatura; (2) la gestión del talento se está volviendo cada vez más importante para el crecimiento del talento individual y el desempeño organizacional hacia una ventaja competitiva sostenible; y (3) las limitaciones clave de la investigación sobre talento (humano) incluyen perspectivas unilaterales de gestión, falta de equilibrio entre el desarrollo del talento individual y el desempeño organizacional, y una falta de atención a la cultura organizacional.

En las últimas décadas, la competencia en el mercado y las limitaciones de talento han planteado dificultades para que las organizaciones retengan empleados excelentes, lo que ha

obligado a los líderes a mejorar sus estrategias de recursos humanos. En lugar de fomentar el talento de manera inclusiva, las organizaciones frecuentemente buscan cultivar talento exclusivo. Exclusivo se refiere a la tendencia de las organizaciones a adquirir los mejores talentos externos a su organización cuando surge una necesidad, o si deben buscar candidatos dentro de su organización, seleccionan solo aquellos identificados como artistas dentro de su grupo de élite. La literatura sugiere que el desarrollo inclusivo del talento (es decir, el desarrollo profesional a través de la capacitación para todos los empleados, independientemente del desempeño individual) puede complementar la gestión para la retención de empleados.

Kravariti et al. (2022) en su artículo en Bahrein titulado: *“Gestión y desempeño del talento en el sector público: el papel del apoyo organizacional y gerencial de línea para el desarrollo”*, el cual tuvo como objetivo medir la relación de la gestión del talento humano en el sector público en la parte organizativa en general incluyendo el desempeño laboral; siendo un estudio empírico (cuantitativo), siendo de nivel exploratorio y relacional con la encuesta a 120 participantes. Los resultados del estudio, basados en el grupo de talentos de las agencias públicas en Bahrein, mostraron que además del desempeño de tareas, la “Línea Gerencial para el Desarrollo” media adecuadamente entre las prácticas de gestión del talento humano y cada indicador de desempeño de talento. También se encontró que la relación indirecta entre desarrollo de talentos y el desempeño del talento individual, el cual fue significativa en niveles bajos. Concluyéndose, el efecto de sustitución entre la Línea Gerencial para el Desarrollo y la Gestión del talento humano como fuentes intercambiables que ayudan a desbloquear dentro del sector público el desarrollo, destacando el papel fundamental de los gerentes de línea en la implementación de prácticas en la gestión: ya que mejora el desempeño del talento. Además, la relación indirecta entre gestión del talento humano y el desempeño del talento individual fue significativa en niveles bajos.

Este estudio destaca el papel fundamental de los gerentes de línea en la implementación de prácticas de gestión del talento humano y revela los efectos de sustitución entre Línea Gerencial para el Desarrollo, donde se abordó un importante vacío de investigación, basándonos en la teoría del apoyo organizacional y la literatura de gestión estratégica de recursos humanos, examinando el talento individual para el papel del apoyo al desarrollo de la gestión de línea y el apoyo al desarrollo organizacional como mecanismos a través de los cuales las prácticas de gestión del talento humano influyen en el desempeño laboral. Aunque esta investigación ha demostrado que las prácticas de Gestión del talento humano están asociadas con resultados individuales y organizacionales, los mecanismos por los cuales se desarrollan

estos procesos son poco conocidos, particularmente en el sector público en una economía de mercado nuevo.

Omotunde y Alegbeleyeb (2021) en su artículo en Nigeria titulado: “*Prácticas de gestión del talento y desempeño laboral de los bibliotecarios en bibliotecas universitarias en Nigeria*”; en el cual examinó qué tan bien los administradores realizan sus funciones y cómo sus estrategias de gestión del talento se comparan con las de otros en bibliotecas universitarias en el suroeste de Nigeria. El estudio se realizó mediante una encuesta correlacional, donde se encuestó a 364 administradores universitarios de las bibliotecas del sudoeste de Nigeria. Los resultados mostraron que el nivel de realización laboral entre los administradores bibliotecarios fue moderado (63.1%), con el poco despliegue de estrategia de gestión del talento humano, siendo la menos utilizada fue la planificación de la sucesión (46.6%). Los tres principales problemas que afectan a la gestión del talento en las bibliotecas universitarias fueron la financiación insuficiente (65.3 %), la pérdida constante de los mejores talentos (60.3%) y la mala comunicación (51.3 %). Los resultados del estudio revelaron una asociación positiva significativa entre las estrategias de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los bibliotecarios ($r = 0.58$, $p < 0.05$). El estudio concluyó que las técnicas de gestión del talento humano tienen un impacto en el desempeño laboral de los bibliotecarios.

Como aporte, este estudio se refleja, tanto en la baja productividad de los resultados como en la incapacidad de los administradores para utilizar su experiencia profesional y técnica en la práctica para el despliegue de su talento, y que la falta de una buena gestión del talento humano apoyaría en no administrar el potencial de los bibliotecarios para mejorar su desempeño laboral y detener la fuga de cerebros de las bibliotecas de las universidades.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ponceca (2022) en su estudio en Andahuaylas titulado: “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Recreo Ecoturístico La Tullpa, Andahuaylas – Apurímac – 2018*”; en el cual se buscó la vinculación entre la gestión del talento y el desempeño laboral, siguiendo el método hipotético-deductivo, relacional, no experimental, encuestando a 25 colaboradores encargados de la parte administrativa. En los resultados, el 88.10% de los casos, la colaboración y la gestión del talento humano van de la mano. Además, se desprende que en el 87.40% de los casos existe una clara vinculación entre la gestión de servicios y la gestión del talento humano; por otro lado, una clara vinculación entre la gestión de servicios y la gestión del talento humano, donde se consideró que los servicios de la institución son bien recibidos, esta proporción es

aceptable y refleja la importancia de la gestión de servicios en la gestión de la organización. Se concluyó, mediante los resultados del análisis de datos, los cuales sugieren que existe una correlación significativa del 86.5% entre los factores de gestión del talento humano con respecto al desempeño laboral, siendo sugiere que existe una correlación bastante buena entre las variables. Todo esto explica que la provisión y desarrollo del recurso humano en el centro de esparcimiento La Tullpa, Andahuaylas, sea un elemento crucial en el comportamiento, habilidades y metas de los colaboradores.

Estudio aporta que la proporción de vinculación entre gestión del talento humano y desempeño laboral es aceptable, donde se muestra el valor de la colaboración en la gestión de los procesos comerciales de la organización, ya que permite a los empleados hacer su trabajo de manera más eficaz. Adicionalmente, considerando la buena aceptación de los servicios de la institución, esta proporción es aceptable y muestra la importancia de la gestión de servicios en la gestión de la organización.

Espinoza y Montalvo (2021) en su estudio en Huancayo, titulado: “*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo*”; cuyo objetivo fue indagar sobre la vinculación entre gestión del talento humano y desempeño laboral; siguiendo el método hipotético-deductivo, relacional, no experimental, encuestando a 24 colaboradores administrativos. En los resultados, los factores de la gestión del talento humano como el conocimiento (coef. De Pearson $r= 0.685$ y $\text{Sig.}=0.000$); habilidades ($r= 0.606$ y $\text{Sig.}=0.002$); las actitudes ($r= 0.619$ y $\text{Sig.}=0.001$); las capacidades ($r= 0.529$ y $\text{Sig.}=0.008$); la motivación ($r= 0.564$ y $\text{Sig.}=0.004$) se vinculan directa y significativamente con el desempeño (laboral). En sintaxis, el estudio encontró que la gestión del talento humano tiene una vinculación directa y de carácter significativo en el desempeño laboral del personal administrativo ($r= 0.769$ y $\text{Sig.}= 0.000$).

El aporte de este estudio radica que se muestra una correlación positiva y buena entre la gestión del talento humano y desempeño laboral: es decir, cuando la gestión del talento humano aumenta, el desempeño laboral también lo hace en cierta manera, cuya interacción de los factores promueve la identificación y lealtad a la organización e interacciones beneficiosas que sustentan un ambiente de trabajo adecuado.

Mestas et al. en su artículo sobre “Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú” buscaron indagar a cerca de la conexión entre la gestión de recursos

humanos y el desempeño laboral. El diseño fue bajo el método deductivo e hipotético, donde se encuestó a 200 administradores como parte de un estudio transeccional correlacional utilizando un diseño cuantitativo no experimental. En los resultados, las dimensiones se utilizan para la selección de personal con el objetivo de contratar al candidato más calificado para el puesto. Además de la capacitación del personal, cada individuo debe estar actualizado sobre los avances tecnológicos y aclimatarse a ellos. Además, para la calidad del trabajo, los entornos deben adaptarse para promover el desarrollo profesional de los empleados utilizando la colaboración para satisfacer sus necesidades de manera efectiva. usuario. Se encontró que existe una relación moderadamente positiva (0.640) entre la selección de personal y la calidad del trabajo, lo que implica una correlación moderadamente positiva entre la selección de personal y la calidad del trabajo. En cuanto a la formación y la calidad del trabajo, existe una correlación positiva significativa (0.756) entre la formación del personal y la calidad del trabajo. Así, es posible concluir que existe una fuerte correlación positiva entre la selección de personal y la calidad del trabajo. El impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal es sumamente significativo.

Este estudio intentó demostrar los factores que impiden que los servidores en una entidad (pública), alcanzando y/o estableciéndose la conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Apaza (2019) en su estudio en Lima titulado: “*Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018*”; cuyo objetivo fue indagar sobre la vinculación entre gestión del talento humano y desempeño laboral; siguiendo el método hipotético-deductivo, descriptivo-relacional, no experimental, encuestando a 82 colaboradores administrativos. En los resultados, los factores de la gestión del talento humano como las competencias laborales (Coef. Spearman $\rho=0.270$ y Sig.=0.014); condiciones laborales ($\rho= 0.468$ y Sig.=0.000); satisfacción laboral ($\rho= 0.577$ y Sig.=0.000). Concluyéndose, la gestión del talento humano se vincula directa, moderada y significativamente con el desempeño laboral.

Este estudio es relevante porque hace énfasis que, hoy en día es difícil satisfacer las necesidades presentes y futuras del mercado sin ellas (gestión del talento humano y su vinculación directa con el desempeño laboral), siendo la primera vista como la clave del éxito organizacional. Así que, los resultados de este estudio demuestran la importancia de la gestión del talento humano para las instituciones e instituciones gubernamentales en general,

reafirmando lo de Chiavenato (2008), donde afirma que la gestión del talento humano es una de las áreas que más cambios y transformaciones ha experimentado en los últimos tiempos, afectando no sólo a los aspectos evidentes y tangibles, sino también a los abstractos e intangibles que afectan su desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable Gestión del talento humano

2.2.1.1. Definición de la Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2008), la gestión del talento humano es inesperadamente situacional, dado que depende de la sociedad para cada organización, en el ámbito de tener una estructura autorizada que adopte cualidades del contexto ecológico, el negocio, la ingeniería, procedimientos internos, integrando también un gran número de variables imperativas. Por su lado, Bordas (2016) argumenta que existe “una constante que va hacia la valoración progresiva de las personas y el reconocimiento de su rol e importancia en el éxito de las organizaciones” (p. 25). Mientras que, Suxe (2019) conceptualiza la gestión del talento humano como la cualificación y valorización de los conocimientos y habilidades adquiridas, asimismo, es la capacidad de los trabajadores para movilizar conocimientos, habilidades y actitudes en pos de los objetivos de la organización (Alviz, 2019).

Además, la gestión del talento humano se refiere en un análisis de la literatura existente, se verifica que las guías conciben una tipología de perfil diferente en cada organización y que es esta tipología la que determina las prácticas de gestión. Además, representa:

La dinámica de calidad al interior de las organizaciones, no solo en las relaciones interpersonales sino también y especialmente en la gestión humana, entonces los copartícipes organizacionales se sentirán a gusto, bien tratados, sus requerimientos cubiertos y una sensación de apego y bienestar mutuo que crea una sinergia en las relaciones laborales (Armas et al., 2017, p. 40).

Por lo tanto, es claro que el capital humano es reconocido como central en y para las organizaciones.

Según Fajardo et al. (2020), la gestión del talento humano ha ido evolucionando en importancia e intervención en la gestión de las instituciones. Los mismos autores refieren que

en un análisis de la literatura existente, se verifica que las guías conciben una tipología de perfil diferente en cada organización y que es esta tipología la que determina las prácticas de gestión. Además, se refiere que las actividades de gestión de talento son procesos integrales esenciales para la creación de ventajas competitivas basadas en las capacidades, potencialidades y habilidades de los trabajadores en relación con las metas y misiones de la organización. Por su lado, Sanabria (2015) define como elemento fundamental la capacidad de adaptar cambios, la delegación de autoridad y el uso discrecional en la gestión de personas, orientado a formar estrategias con el fin de alinearse con el alcance de los objetivos organizacionales y sectoriales, basado en competencias.

2.2.1.2. Objetivo de la Gestión del talento humano

Chiavenato (2011) hace mención que la estrategia, la estructura organizacional, los sistemas de trabajo y el talento humano son interdependientes, por lo que integrarlos debe ser el enfoque principal de la gestión del talento humano. Así que, la interacción entre los trabajadores de una organización puede tener efectos positivos o negativos, sin embargo, el propósito principal es gestionar adecuadamente el factor humano, favoreciendo a la institución en el logro de sus objetivos y, por ende, al cumplimiento de su misión institucional, donde tener empleados satisfechos favorece a la competitividad institucional mediante las habilidades de los mismos, el cual esto se canaliza mediante capacitaciones, incentivos, reconocimiento y toma de decisiones sin alterar el ritmo de trabajo.

Por otro lado, la eficiencia del desempeño laboral radica en la gestión de la organización, involucrando el conocimiento y habilidad que cada trabajador aporta, por lo tanto, si la institución apuesta por sus trabajadores en brindar condiciones óptimas laborales, el cumplimiento de estos será al cien por ciento, logrando las metas institucionales y llegando a un equilibrio entre el empleador y trabajador. Así que, el establecer objetivos a mediano y largo plazo en una institución, hacen referencia a la rentabilidad, productividad, competitividad y eficacia, orientado en el balance final y en los resultados mediante la gestión de recursos humanos, otorgando a la organización respeto y reconocimiento (Ramos, 2014).

2.2.1.3. Organización de la Gestión del talento humano

El valor estratégico de las personas prevalece actualmente y es reconocido por las organizaciones y, dado este valor, los lineamientos estratégicos de la organización deben ser la

base de la nueva arquitectura de las prácticas de la gestión del talento humano. Realizar una gestión estratégica del talento implicará identificar las funciones clave que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. El aporte diferencial de la gestión del talento humano es que, más que identificar talentos, es necesario identificar puestos clave en la organización que puedan incidir en su éxito. Posteriormente, es necesario identificar a las personas con talento para ocupar estos puestos, donde se coincide que los talentos identificados, además de cumplir estas funciones, pueden incentivar otras iniciativas, dado su alto potencial y competencia, y agrega que el foco de los sistemas de gestión del talento debe integrar empleados potenciales o altamente calificados que operan en puestos clave (Agudelo, 2018).

Por su parte, Sotomayor (2015) refiere que la administración del personal influye en la estructura y funcionalidad de una institución, la forma la organizar y gestionar se conoce como cultura institucional evaluando el comportamiento del ser humano como empleado en su institución. Además, para organizar adecuadamente una institución es indispensable el recurso humano, pero para que resulte, la institución como tal debe estar organizada, con una función y visión, ya que todos los empleados deben asumir su responsabilidad y cargos, por tanto, las personas son un activo valioso para la institución, siendo el principio fundamental de la gestión de recursos humanos.

2.2.1.4. Dimensiones de la Gestión del talento humano

En base al modelo teórico de Chiavenato (2011), se agrupa las dimensiones de la Gestión del Talento Humano, las cuales fueron adaptadas por Ponceca (2022), el cual divide serie de procesos para desarrollar una estructura funcional organizativa de las instituciones, conceptualizadas a continuación:

- **Reclutamiento del personal.** Es el proceso de llamar, atraer y conocer personas que tengan al menos las cualidades mínimas capaces de satisfacer las necesidades de la institución. Se inicia con una solicitud de contratación de personas para un área, en la que se deben establecer los requisitos básicos y necesarios, además de la información del puesto. Además, la selección, consiste en establecer una comparación, evaluando los requisitos del puesto a cubrir y el perfil de las características de los candidatos a la vacante. Tras la comparación de candidatos, viene la selección como proceso decisorio, donde el órgano de recursos humanos decidirá cuál de los candidatos aproximadamente equivalentes ocuparían el puesto (Bravo y Delgado, 2022).

- **Capacitación y desarrollo.** Acciones de formación y desarrollo, en el cual las instituciones son cada vez más conscientes de la importancia de la formación y el desarrollo de sus empleados, no solo para aumentar la productividad y la rentabilidad, sino también como estrategia de mantenimiento y progreso personal, pudiendo garantizar, o no, su productividad y competitividad. Además, se incluye a la recompensa, donde la organización, a cada colaborador le interesa transformar en esfuerzo personal con trabajo, dedicación y en base a sus metas (Müller, 2020).
- **Planificación.** Tiene por objeto mejorar las actividades de los evaluados después de una planeación. Toda valoración debe comenzar con una autoevaluación, ya que esto obliga a la persona a pensar en su trabajo, meditar sobre sus fortalezas y debilidades y formular planes para lograr resultados. En este proceso, el rol del supervisor es vincular los resultados y metas, y propuestas con las necesidades de la organización (Heredia y Narváez, 2021).

Por otro lado, Espinoza y Montalvo (2021) refieren que las "dimensiones de la Gestión del talento humano" según la perspectiva del trabajador son: agrupar el conocimiento como recurso fundamental para el desarrollo de todas las actividades; tener habilidades intelectuales y físicas; establecer la motivación para mantener un desempeño esperado; y las actitudes como juicios de evaluación sobre objetos, personas o acontecimientos. Así que, la dimensión más importante para un empleador está desarrollada en la integración con los trabajadores a fin un entorno de credibilidad y fiabilidad.

2.2.2. Variable desempeño laboral

2.2.2.1. Definición de desempeño laboral

Antes de definir el desempeño laboral como tal, se contextualiza a la evaluación de desempeño (laboral), siendo una herramienta utilizada por el departamento de recursos humanos y más específicamente en la gestión de recursos humanos para evaluar el desenvolvimiento de los colaboradores. Esto se puede hacer de forma regular dependiendo de las necesidades de la organización. Este enfoque también ayuda a comprender si un empleado está por debajo, cumple o supera el rendimiento esperado de la organización y se basa en el análisis de habilidades; es decir. pericias técnicas y conductuales, puede desarrollar estrategias para desarrollar planes de acuerdo a sus necesidades del empleado o equipo, como capacitación, promociones, bonificaciones, despidos, etc. Además, las revisiones de desempeño contribuyen

a la visión estratégica de la institución al resaltar las fortalezas y áreas de mejora tanto para los empleados individuales como para el equipo. Esto facilita la visualización de formas de mejorar los procesos y producir más resultados (Rivero, 2019).

Asimismo, el desempeño laboral es la capacidad que tiene una persona para comenzar, desarrollar y culminar un trabajo de manera eficiente, con calidad y buen liderazgo para así lograr positivamente los objetivos trazados. Además, representa:

Los principales procesos para supervisar a las personas en las organizaciones se ligan íntimamente a su conducta y a su desempeño laboral. Casi siempre, el control de la jornada laboral y la evaluación del desempeño constituyen la esencia básica de estos procesos. Además, la obediencia a las reglas y los reglamentos internos, la sujeción a los preceptos legales, como horarios de trabajo, faltas y atrasos, también forman parte de estos procesos (Chiavenato, 2011, p. 373).

El desempeño laboral es un constructo que ha sido ampliamente estudiado en varios campos del conocimiento y generalmente puede entenderse como un conjunto de acciones o comportamientos que los individuos realizan para lograr los resultados deseados en una organización. Esta perspectiva teórica enfatiza la distinción entre desempeño y resultados laborales, donde el primero se refiere específicamente a las acciones que realiza una persona para lograr un determinado desenvolvimiento; y el segundo, a su vez, representan las consecuencias de estas acciones (Pedraza et al., 2010).

Aunque la mayoría de los investigadores que estudian el desempeño laboral reconocen la necesidad de distinguirlo dentro del aspecto que debería llamarse desenvolvimiento laboral. También puede relacionar el concepto de competencia profesional con el desempeño laboral, cuyas capacidades puede entenderse como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para desempeñar tareas en un ambiente organizacional y es una variable antecedente del desempeño (Sonnetag y Frese, 2002). El conocimiento está relacionado con la asimilación y organización por parte del individuo de la información acumulada que le permite comprender su entorno, donde su pericia y/o habilidades, hacen conexión con la capacidad de un individuo para aplicar efectivamente el conocimiento adquirido para lograr los objetivos deseados (Londoño y Acevedo, 2018).

En sintaxis, las actitudes se refieren a los aspectos sociales y emocionales relacionados con el trabajo que intervienen en el comportamiento de un individuo en relación con las personas, preferencias e intereses. Para que el desempeño sea competente, debe estar alineado

con los valores organizacionales de eficiencia y eficacia y alinearse con las metas de la institución. De esta forma, se define a los de alto desempeño como aquellos que demuestran las habilidades o conocimientos y destrezas necesarias en el trabajo y cumplen con los estándares establecidos por la institución a lo largo del tiempo (Coelho y Borges, 2008).

2.2.2.2. Autoevaluación del desempeño

Esto puede ser muy beneficioso si ya tienes un equipo trabajando para mejorar los resultados. Además, es una excelente manera de hacer sentir a los empleados que son una parte importante del proceso de desarrollo gerencial encaminado a lograr los resultados deseados. En las autoevaluaciones, se alienta a los empleados a indicar sus debilidades y fortalezas. En el segundo paso del proceso, discute este autoanálisis con su gerente. Como resultado, los socios y gerentes pueden trabajar juntos para encontrar soluciones que aborden posibles cuellos de botella y mejoren los procesos (González y Vílchez, 2021).

El uso de la autoevaluación anima a los profesionales a reflexionar sobre su desempeño, aumenta su confianza y les permite demostrar madurez y la capacidad de comprender la retroalimentación de la gestión para la mejora continua. Una de las preocupaciones de los equipos de recursos humanos es probar la imparcialidad de los empleados y sus gerentes a través de análisis. El diálogo debe ser transparente, y su resultado no puede ser simplemente el resultado de la defensa de los intereses personales de los profesionales involucrados en la autoevaluación (Matabanchoy et al., 2019).

2.2.2.3. Evaluación del equipo

Si bien el propósito de las evaluaciones individuales es desarrollar el potencial de cada profesional, las evaluaciones en equipo son esenciales para que comprenda cómo la colaboración puede afectar los resultados de su institución. Con base en esto, la gerencia puede comprender cómo está organizado el equipo y descubrir cómo facilitar un mayor intercambio de conocimientos y experiencias entre los empleados y así aumentar las posibilidades de alcanzar las metas deseadas. La evaluación de su equipo debe centrarse en la comunicación y las relaciones básicas (Rivero, 2019).

La evaluación del desempeño de los empleados es más que una formalidad, ya que, con el paso del tiempo, se ha incrementado el número de procesos cuya adecuada planificación requiere información sobre los empleados de la organización. La más obvia es la formación y

el desarrollo humano. La calificación requiere el conocimiento de los niveles de desempeño actuales y el seguimiento del desarrollo de estos niveles durante la implementación del programa. Otra manifestación de la evaluación del desempeño es la distribución de recompensas, donde los mejores reciben los mejores beneficios, como bonos, incentivos y oportunidades. También se apoya la consejería. Así que, al identificar el potencial o las debilidades de los empleados, los Recursos humanos pueden orientar la mejor manera de desarrollar y aumentar el valor agregado de la institución (Rodríguez y Ordaz, 2021).

El desenvolvimiento también es importante como un supuesto clave de la estrategia suena complicado, pero no lo es, ya que, sin rendimiento, los planes de la organización y/o institución podrían fracasar; en que el mejor plan (desempeño) es una defensa contra la mala administración. Además, vale la pena mencionar el proceso iniciado por el reporte de resultados, es una acción que confirma el impacto del desgaste en el clima organizacional, la necesidad de reemplazar a los gerentes, los errores de mapeo de procesos de recursos humanos y los errores de inversión humana (González y Vélchez, 2021).

2.2.2.4. Tipos de evaluación del desempeño laboral

El desempeño de 90° (evaluación) es “una herramienta en que se analiza a una persona o situación a nivel laboral en correspondencia con las personas que se ubican en un nivel jerárquico superior hacia un inferior” (Chiavenato, citado en Guerrero, 2016, p. 222). Su objetivo es permitir que un gerente valore y evalúe el desenvolvimiento de un equipo, siendo imparcial y confiable.

Una revisión de desempeño de 180° es un método tradicional en el que el desenvolvimiento individual de los empleados es revisado por su gerente de línea, quien sigue de cerca sus tareas diarias. Una de sus ventajas es que garantiza la estandarización de criterios analíticos, lo que permite que todos sean evaluados sobre un mismo tema. Sin embargo, si la relación entre el gerente y los subordinados no es buena, la equidad de los resultados puede verse comprometida. La fricción y el conflicto pueden reducir la objetividad de la medición y provocar errores de recursos humanos. Una forma de reducir el problema es calibrar la evaluación del desempeño. Luego, todos los informes se envían a un comité compuesto por gerentes de recursos humanos, representantes de recursos humanos y profesionales en varios niveles (Guerrero, 2016).

Las revisiones de desempeño 360° son muy utilizadas en las grandes instituciones, ya que, a través de esto, todos los profesionales, independientemente de su rango, pueden convertirse en tasadores y tasadores. Esta herramienta permite a los empleados evaluarse a sí mismos, a sus jefes y compañeros. Como resultado, llegamos a un análisis complejo que identificó claramente muchas variables que influyeron en la elaboración de los resultados. Después de todo, las diferentes opiniones se complementan entre sí para un informe más preciso (Guerrero, 2016).

Evaluación por objetivos, en este caso, las competencias se dividen en dos partes: comportamientos entrelazados con la iniciativa, compromiso, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, etc.); así como la basada en conocimientos específicos de software, maquinaria, equipos, etc.). Si necesita averiguar qué habilidades se necesitan en una determinada función o parte de la organización, entonces esta es la herramienta que debe utilizar. A partir de ahí, el gerente podrá enfocar su análisis en lo que realmente le importa (Morales et al., 2021).

Evaluación del líder, se debe a que, además de la propia encuesta de desempeño, los empleados también son responsables de desarrollar las medidas necesarias para lograr los resultados. evaluación de la gestión. En sintaxis, es importante que las instituciones también faciliten el análisis de su gestión. Para los gerentes, la retroalimentación del equipo puede ser una forma de saber si su desempeño está conduciendo efectivamente a los empleados hacia el éxito deseado de la organización. En este caso, el equipo debe responder preguntas sobre el desempeño de su líder. También serán analizados por sus superiores y podrán comprender su trabajo de manera más integral y saber dónde deben mejorar (Monteverde, 2021).

2.2.2.5. Dimensiones de desempeño laboral

Las dimensiones están basadas en la teoría del desempeño individual (laboral) de Sonnentag y Frese (2002), siendo adaptadas en el estudio de Apaza (2019), las cuales son:

- **Competencias laborales generales.** Aunque muy importante y necesaria, la competencia profesional no es suficiente para lograr los resultados deseados en la organización, porque el desempeño es multideterminado; es decir, está influenciado por características como el nivel de educación, la edad, el género, el entorno y la organización de una manera holística (Sonnentag y Frese, 2002).

- **Condiciones laborales en el trabajo.** Desde esta perspectiva, el desempeño laboral está influenciado por el factor dentro del contexto que se refiere al entorno en el que se encuentra el individuo, donde con esto en mente, los patrones de comprensión entre variables ambientales y contextuales (apoyo y complejidad de la tarea), motivacionales (diseño del trabajo) y de competencia relacionadas con las condiciones ergonómicas, infraestructura, y demás recursos materiales. Además, del apoyo del liderazgo, compañerismo, accesibilidad a los recursos disponibles por la organización y la ayuda de los compañeros brindan una transmisión de los protocolos organizacionales (Carvalho, 2014),
- **Satisfacción laboral.** Se expresa como el deseo de bienestar emocional dentro del entorno laboral al individuo. En el contexto de este modelo, la atención se centra en el estudio de los aspectos temporales y evolutivos del desenvolvimiento dentro de un bienestar de confort emocional, además, a pesar de la complejidad de la tarea que realiza el individuo puede estar directa o indirectamente relacionada con su desempeño.

2.3. Marco conceptual (glosario de términos)

Capacidad laboral. Este constructo está relacionado con la capacidad del individuo para resolver problemas, ya sea utilizando el conocimiento existente o el propio razonamiento (Valentini y Laros, 2014).

Competencia laboral. También puede verse como un proceso en el que la organización busca encontrar en el empleado un comportamiento proactivo que demuestre sus capacidades, habilidades, conocimientos específicos para resolver sus tareas y alcanzar sus metas, generando impactos en el individuo, en el grupo en el que se encuentra involucrado y en la propia organización (Colom et al., 2010).

Desempeño laboral. El aprendizaje puede presentar resultados positivos, regulares o incluso negativos, ya que tiende a ser más intrínseco al individuo y suele estar asociado a algún tipo de demanda inmediata relacionada con el desenvolvimiento en sus faenas. Es decir, su aplicabilidad y transferencia tienen un impacto instantáneo en el trabajo del individuo. Es un tipo de aprendizaje menos costoso, a diferencia de las acciones formales de formación. Por otro lado, estos pueden tener un impacto más intenso (Coelho y Borges, 2008).

Desempeño multitarea. es una de las habilidades requeridas en el contexto de una sociedad que convive con la alta tecnología, los análisis de ofertas de trabajo destacan la relevancia de la multitarea para diversas ocupaciones, como pilotos de aeronaves, conductores de autobuses escolares o supervisores de extinción de incendios (Colom et al., 2010).

Gestión de conflictos. El conflicto ocurre cuando hay diferentes intereses, lo cual no debe verse como algo malo, sino como una oportunidad. La ausencia de conflicto indica cierta acomodación, estancamiento, sin embargo, el conflicto puede volverse negativo, cuando se lo considera no funcional. Por lo tanto, se debe analizar el problema desde diferentes ángulos, diferenciar los conflictos intrapersonales de los interpersonales, averiguar cuál es su origen y buscar las formas más efectivas de resolverlos (Abarca et al., 2020).

Gestión de Personas. En su trabajo, cada gerente, ya sea director, jefe o supervisor, realiza las cuatro funciones gerenciales que componen el proceso gerencial: planificar, organizar, dirigir y controlar, en base a lineamientos de Recursos Humanos, el cual se vincula con todas estas funciones de administrador (Ramírez et al., 2019).

Gestión de recursos humanos. Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para implementar los "recursos humanos" o los aspectos de recursos humanos de la gestión, incluido el reclutamiento, la selección, la capacitación, la compensación y la evaluación del desempeño. Actuación. Los recursos humanos son una función administrativa para la selección, capacitación, evaluación y compensación de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes funcionales porque están involucrados en actividades como reclutar, entrevistar, seleccionar y capacitar (Ramírez et al., 2019).

Gestión del talento humano. definen la Gestión del talento como el enfoque de una organización y la implementación de su filosofía, políticas, prácticas y procedimientos de gestión de personas. También, se enfatiza que la administración del talento profesional es fundamental para equilibrar las necesidades de desarrollo con la experiencia de investigación (Ramírez et al., 2019).

Personal Administrativo. Es el personal civil y militar en retiro que labora en la Escuela Militar y está involucrado en las diferentes actividades de docencia en cursos civiles y servicios generales.

Planificación de recursos humanos. Cada vez que comienza un nuevo año, es común que la institución elabore su planificación, delineando metas y objetivos para los diferentes sectores y definiendo qué pasos se deben tomar para alcanzarlos. Este tipo de planificación ya es familiar en departamentos como ventas, marketing y atención al cliente, pero también es fundamental para los Recursos humanos. Así que, la planificación de Recursos Humanos define las necesidades de la organización en materia de capital humano, anticipándose a cambios, tendencias y generando nuevas oportunidades de actuación (Bordas, 2016).

Satisfacción laboral. Se refiere al efecto de la adaptación y en el rediseñarse en el trabajo óptimamente, correspondiendo a un conjunto de comportamientos que realiza un trabajador con el fin de ajustar las actividades laborales a sus preferencias, motivaciones, habilidades y competencias (Wrzesniewski y Dutton, 2001).

Tarea laboral compleja. Es aquella que requiere una mayor demanda de actividades cognitivas por parte de su ejecutante; la complejidad de la tarea también puede ser entendida como el resultado de los requerimientos de razonamiento, atención, memoria, información atribuidos a la estructura de la tarea laboral (Casart et al., 2011).

2.4. Operacionalización de las variables

2.4.1. Variables generales

La variable del estudio investigativo es la siguiente:

Variable X: Gestión del talento humano

Variable Y: Desempeño laboral

2.4.2. Variables específicas

En la siguiente tabla se muestra la operacionalización de las variables con sus dimensiones e indicadores:

Tabla 1*Operacionalización de las variables.*

Variable	Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Gestión del talento humano	La Gestión del Talento Humano se refiere en un análisis de la literatura existente, se verifica que las guías conciben una tipología de perfil diferente en cada organización y que es esta tipología la que determina las prácticas de gestión. Además, “entendiendo la dinámica de calidad al interior de las organizaciones, no solo en las relaciones interpersonales sino también y especialmente en la gestión humana, entonces los copartícipes organizacionales se sentirán a gusto, bien tratados, sus requerimientos cubiertos y una sensación de apego y bienestar mutuo que crea una sinergia en las relaciones laborales” (Armas et al., 2017, p. 40).	Se mide en base a la encuesta (cuestionario) elaborada por Poncela (2022), el cual divide a la Gestión del Talento Humano en tres dimensiones (Reclutamiento del personal, Capacitación y desarrollo, Planificación)	Reclutamiento del personal	1. Reclutamiento propio	1	Ordinal
				2. Reclutamiento de fuentes externo	2	
				3. Selección del personal	3	
				4. Planeación del personal	4	
Gestión del talento humano	Se mide en base a la encuesta (cuestionario) elaborada por Poncela (2022), el cual divide a la Gestión del Talento Humano en tres dimensiones (Reclutamiento del personal, Capacitación y desarrollo, Planificación)	Capacitación y desarrollo	Planificación	1. Inducción del personal	5	Escala Likert (Siempre: 5, Casi Siempre: 4, A veces: 3, Rara vez: 2, Nunca: 1)
				2. Programa de capacitación	6	
				3. Motivación laboral	7	
				4. Estrategia tecnológica	8	
Gestión del talento humano	Se mide en base a la encuesta (cuestionario) elaborada por Poncela (2022), el cual divide a la Gestión del Talento Humano en tres dimensiones (Reclutamiento del personal, Capacitación y desarrollo, Planificación)	Planificación	Planificación	1. Estructura organizativa	9	Escala Likert (Siempre: 5, Casi Siempre: 4, A veces: 3, Rara vez: 2, Nunca: 1)
				2. Objetivos institucionales	10	
				3. Misión organizacional	11	
				4. Visión organizacional	12	

Desempeño laboral	El desempeño laboral es la capacidad que tiene una persona para comenzar, desarrollar y culminar un trabajo de manera eficiente, con calidad y buen liderazgo para así lograr positivamente los objetivos trazados. Además, representa “Los principales procesos para supervisar a las personas en las organizaciones se ligan íntimamente a su conducta y a su desempeño laboral. Casi siempre, el control de la jornada laboral y la evaluación del desempeño constituyen la esencia básica de estos procesos. Además, la obediencia a las reglas y los reglamentos internos, la sujeción a los preceptos legales, como horarios de trabajo, faltas y atrasos, también forman parte de estos procesos” (Chiavenato, 2011, p. 373).	El desempeño laboral se mide en base a la encuesta (cuestionario) elaborada por Apaza (2019), el cual cuenta con 20 ítems, con 5 para cada dimensión (Competencias laborales generales, Condiciones laborales en el trabajo, Satisfacción laboral)	Ordinal	
	Competencias laborales generales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo conocimientos 2. Manejo habilidades 3. Capacidad toma de decisiones 4. Capacidad solución de problemas 5. Manejo herramientas informáticas 	1 2 3 4 5	
		Condiciones laborales en el trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Condiciones de trabajo 2. Normas de convivencia 3. Documentos de gestión organizativa 4. Condición física laboral 5. Seguridad y equipamiento 	6 7 8 9 10
		Satisfacción laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Grado de satisfacción en su puesto 2. Grado de satisfacción en el hogar 3. Actitud frente al trabajo 4. Desarrollo personal y familiar 	16 17 18 19, 20

Nota. Elaboración en base a la teoría fundamentada.

2.5. Formulación de hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

H_G: La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

2.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1

H_{E1}: El reclutamiento del personal se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

H₀: El reclutamiento del personal no se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

Hipótesis Específica 2

H_{E2}: La capacitación y desarrollo se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

H₀: La capacitación y desarrollo no se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

Hipótesis Específica 3

H_{E3}: La planificación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

H₀: La planificación no se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

Capítulo III.

Marco metodológico

3.1. Enfoque de la investigación

En este estudio, el enfoque fue cuantitativo, donde Hernández y Mendoza (2018) argumentan que: “es apropiada cuando queremos estimar las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos y probar hipótesis” (p. 6). Además, continúan afirmando “el análisis de los datos en la ruta cuantitativa (...) se efectúa considerando los niveles de medición de las variables y mediante la estadística” (p. 311). En este caso, se utilizó este enfoque para analizar sus datos, lo que permitió visualizar los fenómenos estudiados, ya que el lenguaje matemático proporciona una visualización concreta de los elementos, sus niveles y la correlación de los eventos en los diferentes cruces de la Variable 1, Gestión del Talento Humano con La Variable 2, Desempeño Laboral.

3.2. Tipo de investigación

Esta investigación fue básica, ya que se partió de elementos teóricos (fundamentados), para darle respuesta al indagarse sobre la Variable 1, Gestión del Talento Humano y La Variable 2, Desempeño Laboral; en los administradores de la EMCH. Es de resaltar que, en Hernández y Mendoza (2018) argumentan: “Ya sea en una investigación básica o aplicada, un buen trabajo es aquel en el cual el equipo especialista ha puesto todo su empeño en la búsqueda de conocimiento o soluciones, manteniendo siempre la objetividad y la mente abierta para tomar las decisiones adecuadas” (p.145). De esta manera, se ahondó en respuestas a las cuestiones fundadas y referidas con las distintas aseveraciones planeadas y expuestas por el propio investigador, ayudándose en la teoría fundamentada.

3.3. Método de investigación

El método en que se basó este estudio fue el hipotético-deductivo, en base a lo argumentado por Rodríguez y Pérez (2017), “En este método, las hipótesis son puntos de partida para nuevas deducciones. Se parte de una hipótesis inferida de principios o leyes o sugerida por los datos empíricos, y aplicando las reglas de la deducción, se arriba a predicciones” (p. 12). Se determina si la hipótesis inicial es cierta o no a partir de las premisas que se someten al

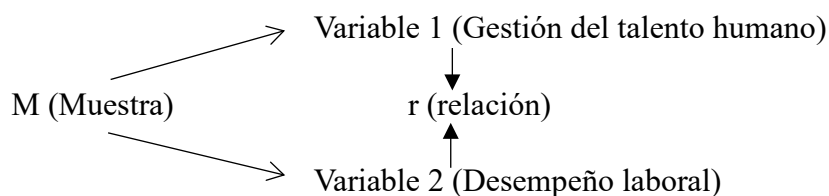
escrutinio empírico y si se correlacionan con los hechos. Sin embargo, las conclusiones extraídas de una hipótesis son muy significativas incluso si conducen a predicciones empíricas contradictorias, ya que esto pone de relieve la incoherencia lógica de la hipótesis inicial y requiere reformularla.

3.4. Alcance de la investigación (nivel)

Este estudio tuvo un alcance correlacional. Así que, se pueden determinar el vínculo entre dos ocurrencias y/o variables estrechamente relacionadas mediante la realización de pruebas estadísticas; recalándose el hecho que no se priorizará en el uso de métodos estadísticos para comprender las causas o los efectos, sino sólo su probable o no conexión significativa. En este sentido, Hernández y Mendoza (2018) detallan: “En este tipo de estudios tiene como propósito “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.105). Para ello, se siguió el siguiente esquema:

Figura 1

Esquema relacional.



3.5. Diseño de la investigación

No experimental fue el diseño. En este particular, Hernández y Mendoza (2018) argumentan: “La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables (...), tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas” (p. 174). Recalcándose que los datos van ser buscados y/o recolectados en un único tiempo (transeccional); es decir, “Cuando se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito normalmente es (...) describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 176).

3.6. Población, muestra, unidad de estudio

3.6.1. Población

La población estuvo constituida por 108 administradores de la EMCH. En este particular, Hernández y Mendoza (2018) dicen que: “La población o universo representa al conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

3.6.2. Muestra

En cuanto a la muestra seleccionada, estuvo constituida por 85 administradores de la EMCH. En lo expuesto por Hernández y Mendoza (2018): “La muestra como un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados” (p. 196). Así que, que estima que este grupo (muestra) sea representativa del total.

La cantidad obtenida de administradores en su selección, se hizo con el muestreo probabilístico; por ello, se usará la fórmula de Larry y Murray (2009):

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

Donde:

Muestra (n)	= 85 administradores
Población)	= 108 administradores
Nivel Confianza 95% (Z)	= 1.96
Probabilidad de éxito (p)	= 0.50 (50%)
Probabilidad de fracaso (q)	= 0.50 (50%)
Error muestral al 5% (e)	= 0.05 (5%)

$$n = \frac{108 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (108 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 85 administradores de la EMCH

3.6.3. Unidad de estudio

La unidad de estudio fue en la EMCH, específicamente en el área de administración.

3.7. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.7.1. Técnicas de recolección de datos

La encuesta como técnica en la recolecta (datos) fue la indicada por el volumen de administradores, y la necesidad en indagar en percepción individual, las cuales fueron agrupados en niveles, así como la respectiva codificación para su sumatoria de las variables Variable 1, Gestión del Talento Humano y La Variable 2, Desempeño Laboral.

3.7.2. Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario fue el instrumento utilizado en este estudio, en el cual “es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 228). Los cuestionarios que se emplearán, son los siguientes:

- A) **“Cuestionario Gestión del Talento Humano”**. Fue elaborado por Ponceca (2022), constituido por 12 ítems, el cual divide a la Gestión del Talento Humano en tres dimensiones (Dimensión 1, Reclutamiento del personal; Dimensión 2, Capacitación y Desarrollo; Dimensión 3, Planificación) con 4 ítems para cada una; en una escala de Likert (nunca, rara vez, a veces, casi siempre, siempre).
- B) **“Cuestionario Desempeño Laboral”**. La Variable 2 Desempeño Laboral se medirá en base a la encuesta (cuestionario) elaborada por Apaza (2019), el cual cuenta con 20 ítems, con 5 preguntas para cada dimensión (Dimensión 1, Competencias laborales generales; Dimensión 3, Condiciones laborales en el trabajo, Dimensión 4, Satisfacción laboral, y con la misma escala que el anterior instrumento.

3.7.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

3.7.3.1. Validez de los instrumentos

Antes de utilizar las herramientas de recopilación en una investigación científica, deben probarse o validarse. Para ello se utilizó el "juicio de expertos", que en esta indagación implica someter los instrumentos a la evaluación de tres especialistas conocedores tanto del proceso de investigación como de las variables que se examinan. En base a Hernández y Mendoza (2018), "mide el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos" (p. 229). Particularmente, va ser considerado como aceptable al realizar las sugerencias de los jueces, y tener alrededor a 80% en los ítems evaluados. A pesar de estar ya validados ambos instrumentos: "Cuestionario Gestión del Talento Humano" fue validado por expertos en el trabajo de Ponceca (2022), y "Cuestionario Desempeño Laboral" se validó su contenido por Apaza (2019), en este trabajo, también fueron revisados por los asesores de la EMCH, siendo de aceptable en ambos.

Tabla 2

Validez del instrumento según juicio de los tres expertos.

Especialista	VALIDACION	
Dr. Rafael Rutte Robert Richard	40	si cumple
Dr. Prado López Hugo Ricardo	42	si cumple
Dra. Mayca Julca Elodia	42	si cumple
Total	42	

3.7.3.2. Confiabilidad de los instrumentos

En lo referido a la fiabilidad, Hernández y Mendoza (2018) exponen que: "Miden el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos" (p.229). Par ello, se usará el Alfa de Cronbach se par verificarse si es confiable cada cuestionario; a pesar de tener pruebas pilotos en sus respectivos autores, siendo aceptable con valores del coeficiente mayores al 0.7. El Alfa de Cronbach calculado fue de 0.85 (Gestión del talento humano) y 0.94 (desempeño laboral) que corresponde a niveles fuerte y alto (Tabla 3).

Tabla 3

Rangos de la ponderación de confiabilidad por Alfa de Cronbach.

Valores	Nivel de confiabilidad
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja
0.5 a 0.75	Moderada
0.76 a 0.89	Fuerte
0.9 a 1	Alta

Nota. Extraído de Hernández y Mendoza (2018, p. 240).

3.8. Procesamiento y método de análisis de datos

3.8.1. Técnica para el procesamiento de datos

Una vez que se evaluaron los cuestionarios en su validez (contenido), se procedió con los siguientes pasos:

- Revisión de datos y su respectiva transcripción.
- Codificación de la escala Likert a valores numéricos
- Tabulación (generación de gráficos y tablas en Excel) y baremación de niveles (Variable 1, Gestión del Talento Humano: óptima, regular, deficiente; y Variable 2, Desempeño Laboral: alta, media, baja).
- Exportación de datos al Jamovi (V. 2.3).
- Establecimiento de parámetros estadísticos.
- Cálculo de la normalidad (Kolmogórov-Smirnov)
- Comprobación de las premisas (hipótesis) con R de Pearson y/o Rho de Spearman.
- Análisis de estadísticos calculados.
- Elaboración del informe final en Word

3.8.2. Método de análisis de datos

- **Análisis descriptivo.** En lo referido a los aspectos descriptivos, se indicaron niveles para cada subvariable (dimensión), aunado a las variables en sí (Variable

1, Gestión del Talento Humano y La Variable 2, Desempeño Laboral) en base a la baremación previa de las sumatorias de las alternativas codificadas.

- **Análisis Inferencial.** Al exportarse los datos en Jamovi (V. 2.3), se medirá la normalidad de datos con Kolmogórov-Smirnov, donde en caso de encontrarse una distribución normal en el cruce de ambas variables, se destinaron a la prueba paramétrica de R de Pearson para la falsación o demostración del supuesto (hipótesis); caso contrario, o al menos una de las variables en su cruce contenga distribución no normal, se debió usar la Rho de Spearman (p. no paramétrica). Es de resaltar que, ambas pruebas son las indicadas cuando hay categorías ordinales en las alternativas.

3.9. Aspectos éticos

Se respetarán todos los principios éticos emanados por la Escuela Militar de Chorrillos, así como los establecidos en el derecho de autor, y la confidencialidad de los datos de los participantes. Además, es de resaltar que, el método científico utilizado para estudiar cuantitativamente a las personas en sus percepciones con las estadísticas, se darán oportunamente tal como se encuentren en el campo trabajado. En este trabajo, la estadística ha sido una herramienta importante para la aplicación de la ética en la investigación, especialmente sin la respectiva manipulación y/o alteración de los mismos, por su potencial de daño a los participantes en modificar lo aportado.

Es precisamente por estas preocupaciones que se debe ser riguroso para verificar se cumpla con todos los requisitos del código ético. Esto se debe a que este investigador comparte éticamente la responsabilidad del estudio, y cualquier error no detectado en el estudio recae en sobre el mismo. Al coordinar el proyecto, con respecto a las normas APA, asegura que el trabajo cumple con dichas regulaciones que determinan lo éticamente permisible en la investigación que se realiza en el país.

Capítulo IV.

Resultados

4.1. Análisis descriptivos

4.1.1. Variable 1, Gestión talento humano

Tabla 4

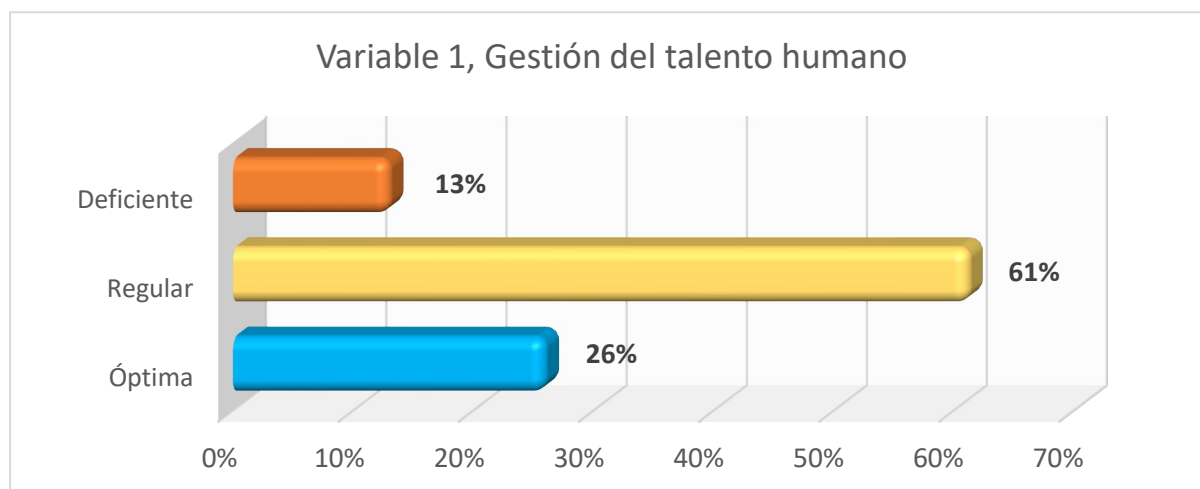
Resultados descriptivos de los niveles para la Variable1, Gestión del Talento Humano.

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Óptima	22	26%
Regular	52	61%
Deficiente	11	13%
Total	85	100%

Nota. Valores del “Cuestionario Variable1, Gestión del Talento Humano”.

Figura 2

Porcentajes de los niveles para la Variable,1 Gestión del Talento Humano.



Interpretación. Para la Variable 1, Gestión del Talento Humano, casi dos tercios (61%) de los administradores quedaron dentro del nivel regular, y que al sumársele el 13% (deficiente), denota falencias en la capacidad de adaptar cambios, delegación de autoridad y el uso de manera discrecional en la gestión de personas, aunque, una poco más de la cuarta de parte (26%) percibieron que están orientados a formar estrategias con el fin de alinearse con el alcance de los objetivos organizacionales y sectoriales, basado en competencias; es decir, de una manera óptima.

Tabla 5

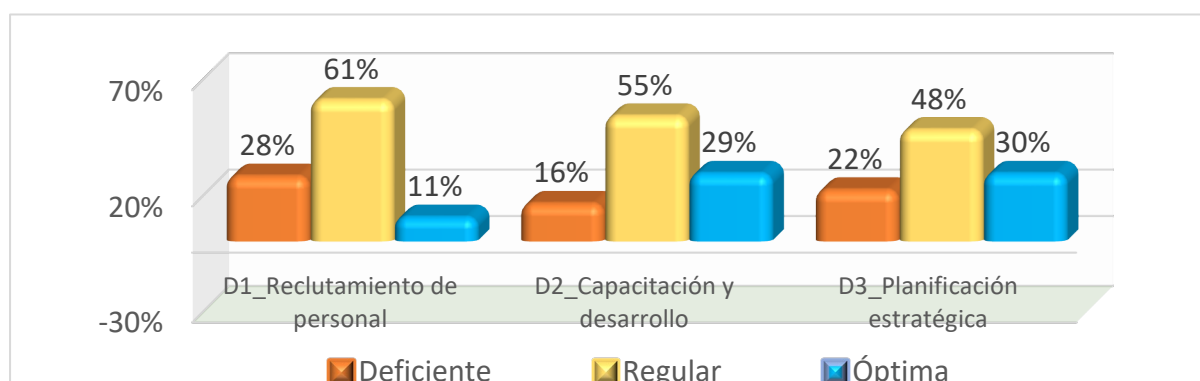
Resultados descriptivos para las dimensiones de la Variable 1, Gestión del Talento Humano.

Nivel	Dimensión1, Reclutamiento del personal		Dimensión2, Capacitación y desarrollo		Dimensión3, Planificación	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
	Óptima	9	11%	25	29%	25
Regular	52	61%	46	55%	41	48%
Deficiente	24	28%	14	16%	19	22%
Total	85	100%	85	100%	85	100%

Nota. Valores del “Cuestionario Variable 1, Gestión del Talento Humano”.

Figura 3

Resultados descriptivos para las dimensiones de la Variable 1, Gestión del Talento Humano.



Interpretación. Para la Dimensión 1, Reclutamiento del personal; alrededor del 89% (nivel regular y deficiente) evidenciaron falencias en cierta medida, ya que la mayoría de los administradores consideraron que al seleccionar (personal) que tengan al menos las cualidades mínimas capaces de satisfacer las necesidades de la institución; mientras que sólo un 11% si cree que está haciendo de manera óptima.

Para la Dimensión 2, Capacitación y desarrollo; más de la mitad (55%) manejan la percepción que se hace de manera regular, y el 16% deficiente, que implican inconsistencias en la las acciones formativas para su desarrollo (institucional); mientras que casi un tercio (29%) opinaron que la como estrategia de mantenimiento y progreso personal se lleva óptimamente.

En la Dimensión 3, Planificación; casi la mitad (48%) consideraron de manera regular la manera como se lleva la planeación, que aunado al nivel deficiente (22%) demuestran debilidades en la vinculación de resultados y metas; aunque, el 30% lo percibieron como óptima las propuestas llevadas y que van de la mano con las necesidades de la institución.

4.1.2. Variable 2, Desempeño laboral

Tabla 6

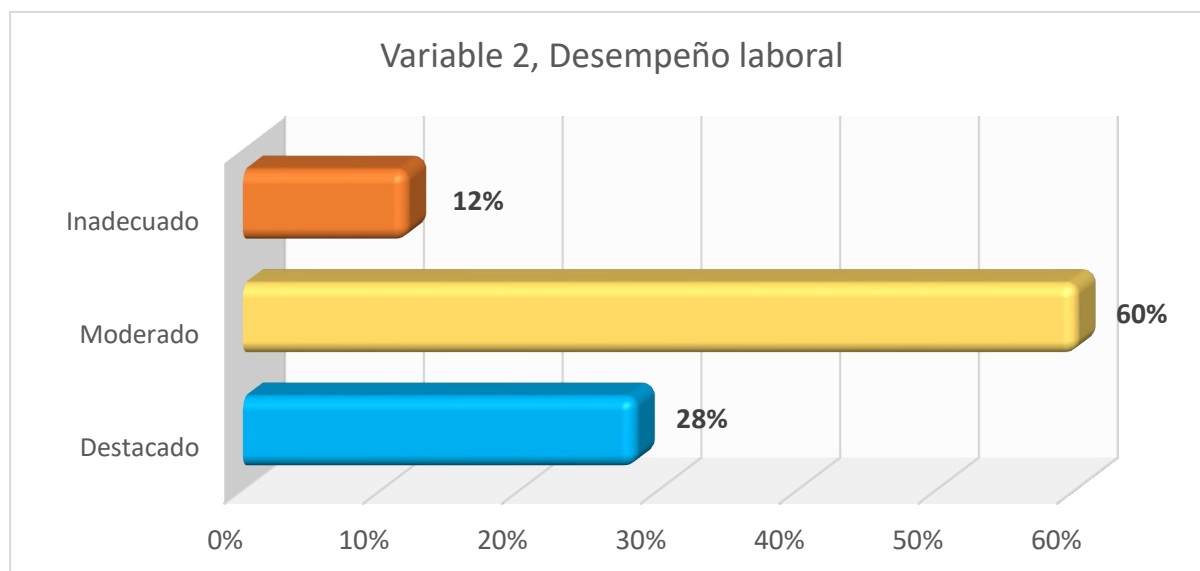
Resultados descriptivos de los niveles para la Variable 2, Desempeño Laboral.

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Destacado	24	28%
Moderado	51	60%
Inadecuado	10	12%
Total	85	100%

Nota. Valores del “Cuestionario Variable 2, Desempeño Laboral”.

Figura 4

Porcentajes de los niveles para la Variable 2, Desempeño Laboral.



Interpretación. Para la Variable 2, Desempeño Laboral; casi dos tercios (60%) de los administradores quedaron dentro del nivel moderado, evidenciaron en cierta medida que su desempeño no es el más adecuado; ya que no hacen el despliegue en sus capacidades dentro del conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para desempeñar tareas en un ambiente institucional; además, el nivel inadecuado (12%) percibieron que no abordan su pericia y/o habilidades para hacer conexión para aplicar efectivamente el conocimiento adquirido para lograr lo que se ha propuesto; mientras que sólo 28% si considera que tiene un buen destacado desenvolvimiento institucional.

Tabla 7

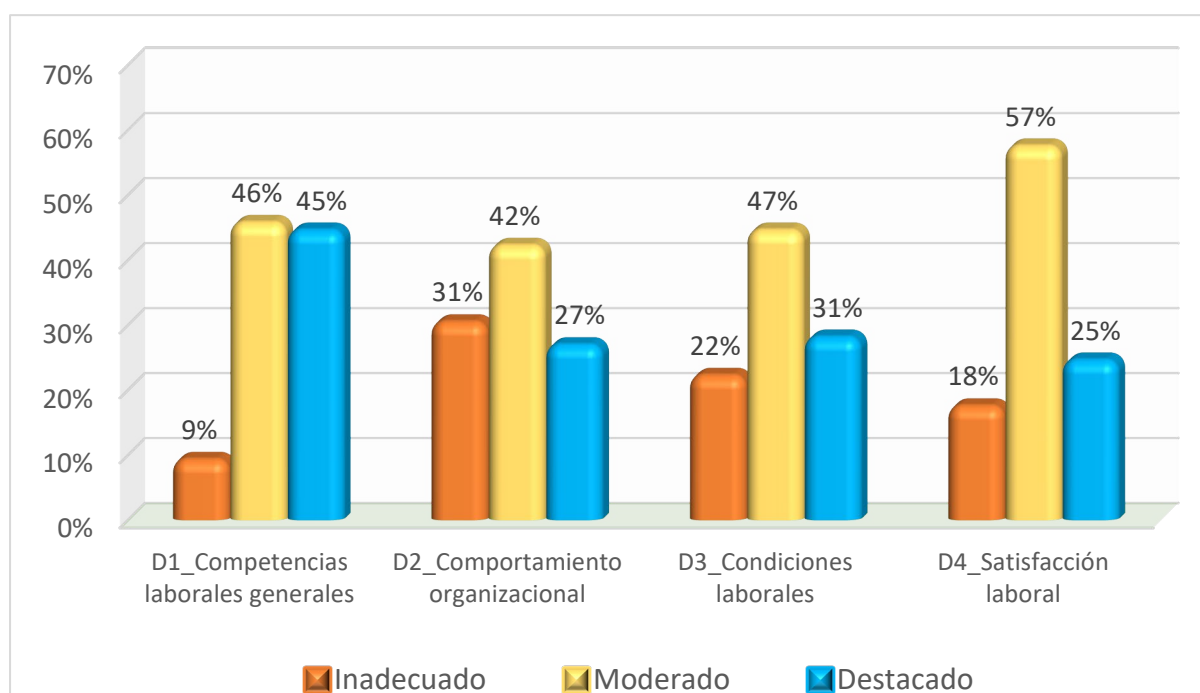
Resultados descriptivos para las dimensiones de la Variable 2, Desempeño Laboral.

Nivel	Dimensión1 Competencias laborales		Dimensión3 Condiciones laborales trabajo		Dimensión4 Satisfacción laboral	
	fi	%	fi	%	fi	%
	Destacado	38	45%	26	31%	21
Moderado	39	46%	40	47%	49	57%
Inadecuado	8	9%	19	22%	15	18%
Total	85	100%	85	100%	85	100%

Nota. Valores del “Cuestionario Variable 2, Desempeño Laboral”.

Figura 5

Resultados descriptivos para las dimensiones de la Variable 2, Desempeño Laboral.



Interpretación. Para la Dimensión1, Competencias laborales generales; el 46% de los administradores percibieron tener un moderado dominio y manejo de conocimientos y técnicas eficiente y eficazmente para el manejo en el cumplimiento de sus labores; pero el 9% consideraron inadecuado su desenvolvimiento, ya que les cuesta acorde a sus faenas; mientras que, el 45% dijeron que sí hacen uso destacado de sus habilidades y creatividad

favorablemente, con capacidad solución de problemas, así como el manejo informáticas de herramientas.

En la Dimensión3, Condiciones laborales; casi la mitad de los administradores (47%) que al sumársele el 22% (inadecuado) precisan que, si hay falencias en cierta medida en las circunstancias de sus faenas, afectando las normas de convivencias internas, y en la gestión organizativa; por otro lado, casi un tercio de ellos (31%) consideraron que hay condiciones idóneas y adecuadas en sus condiciones físicas, así como la seguridad y equipamiento.

Para la Dimensión4, Satisfacción laboral; el 57% de los administradores consideraron que hay condiciones moderadamente satisfactorias en sus puestos de faenas, y un 18% de ellos, indicaron que no las hay en lo absoluto; mientras que, un 25% percibieron actitudes y desarrollo formativo en sus puestos de trabajo de manera destacada.

4.2. Análisis inferenciales

Normalidad de datos

Seguidamente, se muestra los parámetros de los pasos tomados en cuenta para la normalidad:

Nivel de confianza: 95% (0.95)

Nivel de significancia Alfa (α): 5% (0.05)

Regla de decisión: Si p (Sig.) $\geq \alpha$, se acepta que los datos siguen una distribución normal, caso contrario, Si p (Sig.) $< \alpha$ dicha distribución no es normal. El en primer caso, debería usarse, para la comprobación o falsación de las hipótesis, una prueba paramétrica, mientras que, en el segundo caso, es sugerible usarse una prueba no paramétrica.

Tabla 8

Kolmogórov-Smirnov para estimar la normalidad.

Variable / Dimensiones	Coef. Estadístico	gl (muestra)	Sig. (error estadístico)
Dimensión1, Reclutamiento del personal	.085	85	.019
Dimensión2, Capacitación y desarrollo	.116	85	.007
Dimensión3, Planificación	.107	85	.017
Variable1, Gestión del talento humano	.084	85	.023
Dimensión1, Competencias laborales generales	.114	85	.008
Dimensión3, Condiciones laborales trabajo	.096	85	.043
Dimensión4, Satisfacción laboral	.105	85	.022
Variable2, Desempeño laboral	.088	85	.015

Nota. Valores provenientes del Jamovi (V. 2.3) para la Variable1, Gestión del Talento Humano y Variable2, Desempeño Laboral en conjunto con sus dimensiones.

Interpretación. Los errores estadísticos (Sig.) demuestran que todo el conjunto de valores cargados en el Jamovi (V. 2.3) tiene distribución no normal, ya que son menores y/o inferiores al límite (establecido) del 5% o en otras palabras al 0.05. Así que, se estima el uso de Rho de Spearman para cada cruce de las variables en su demostración de las premisas planteadas (hipótesis), además por haber escala ordinal en las variables, siendo los principales requisitos para usarse esta prueba no paramétrica.

Hipótesis General

Formulación de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alternativa general (H_1)

Paso 1. Declaración de hipótesis.

H₁: La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

Paso 2. Nivel de significancia (α): 5% (0.05), entonces el nivel de confianza es de 95% (0.95)

Paso 3. Cálculo del estadístico (prueba)

Tabla 9

Cálculo estadístico con la prueba Rho de Spearman entre la Variable 1 y Variable 2.

		Desempeño Laboral
Gestión talento humano	Coef. correlación (Rho)	.701
	Sig. (bilateral)	.000
	N	85

Nota. Valores provenientes de Jamovi (V. 2.3) de Variable1, Gestión del Talento Humano y Variable2, Desempeño Laboral.

Paso 4. Regla de decisión.

Si $p \geq \alpha$, se acepta la **H₀** y se rechaza la **H₁**; caso contrario,

Si $p < \alpha$, se rechaza la **H₀** y se acepta la **H₁**.

Paso 5. Decisión estadística. Al haberse calculado un Sig, de 0.000, mucho menor al 5%, con una alta asociación por el Rho de 0.701 entre la Variable 1, Gestión del Talento Humano y la Variable 2, Desempeño Laboral, siendo la suposición H_1 la acertada, rechazándose la H_0 .

Paso 6. Se deduce (concluye) que la Variable 1, Gestión del Talento Humano y la Variable 2, Desempeño Laboral están vinculadas directa y de carácter significativo.

Hipótesis específica 1

Formulación de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alternativa general (H_{E1})

Paso 1. Declaración de hipótesis.

H_{E1} : El reclutamiento del personal se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

H_0 : El reclutamiento del personal no se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

Paso 2. Nivel de significancia (α): 5% (0.05), entonces el nivel de confianza es de 95% (0.95)

Paso 3. Cálculo del estadístico (prueba)

Tabla 10

Rho de Spearman entre la Dimensión 1, Reclutamiento del personal y la Variable 2, Desempeño Laboral.

		Desempeño laboral
Reclutamiento del personal	Coef. correlación (Rho)	.503
	Sig. (bilateral)	.000
	N	85

Nota. Valores provenientes de Jamovi (V. 2.3) de la Dimensión 1, Reclutamiento del personal y la Variable 2, Desempeño Laboral.

Paso 4. Regla de decisión.

Si $p \geq \alpha$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_{E1} ; caso contrario,

Si $p < \alpha$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_{E1}

Paso 5. Decisión estadística. Al haberse calculado un Sig, de 0.000, mucho menor al 5%, con una asociación moderada por el Rho calculado de 0.503 entre la Dimensión 1, Reclutamiento del personal y la Variable 2, Desempeño Laboral, siendo la suposición H_{E1} la acertada, rechazándose la H_0 .

Paso 6. Se deduce (concluye) que la Dimensión 1, Reclutamiento del personal y la Variable 2, Desempeño Laboral están vinculadas directa y de carácter significativo.

Hipótesis específica 2

Formulación de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alternativa general (H_{E2}):

Paso 1. Declaración de hipótesis.

H_{E2} : La capacitación y desarrollo se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

H_0 : La capacitación y desarrollo no se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

Paso 2. Nivel de significancia (α): 5% (0.05), entonces el nivel de confianza es de 95% (0.95)

Paso 3. Cálculo del estadístico (prueba)

Tabla 11

Rho de Spearman entre la Dimensión 2, Capacitación y desarrollo con la Variable 2, Desempeño Laboral.

		Desempeño laboral
Capacitación y desarrollo	Coef. correlación (Rho)	.674
	Sig. (bilateral)	.000
	N	85

Nota. Valores provenientes de Jamovi (V. 2.3) de la Dimensión 2, Capacitación y desarrollo y la Variable 2, Desempeño Laboral.

Paso 4. Regla de decisión.

Si $p \geq \alpha$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_{E1} ; caso contrario,

Si $p < \alpha$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_{E1} .

Paso 5. Decisión estadística. Al haberse calculado un Sig, de 0.000, mucho menor al 5%, con una asociación moderada por el Rho calculado de 0.674 entre la Dimensión 2, Capacitación y desarrollo con respecto la Variable 2, Desempeño Laboral, siendo la suposición H_{E2} la acertada, rechazándose la H_0 .

Paso 6. Se deduce (concluye) que la Dimensión 2, Capacitación y desarrollo está vinculadas directa y de carácter significativo con respecto a la Variable 2, Desempeño Laboral.

Hipótesis específica 3

Formulación de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alternativa general (H_{E3})

Paso 1. Declaración de hipótesis.

H_{E3} : La planificación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

H_0 : La planificación no se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

Paso 2. Nivel de significancia (α): 5% (0.05), entonces el nivel de confianza es de 95% (0.95)

Paso 3. Cálculo del estadístico (prueba)

Tabla 12

Rho de Spearman entre la Dimensión 3, Planificación y la Variable 2, Desempeño Laboral.

		Variable 2 Desempeño Laboral
Dimensión 3 Planificación	Coef. correlación (Rho)	.569
	Sig. (bilateral)	.000
	N	85

Nota. Valores provenientes de Jamovi (V. 2.3) de la Dimensión 3, Planificación y Variable 2, Desempeño Laboral.

Paso 4. Regla de decisión.

Si $p \geq \alpha$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_{E1} ; caso contrario,

Si $p < \alpha$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_{E1}

Paso 5. Decisión estadística. Al haberse calculado un Sig, de 0.000, mucho menor al 5%, con una asociación moderada por el Rho calculado de 0.569 entre la Dimensión 3, Planificación y la Variable 2, Desempeño Laboral, siendo la suposición H_{E3} la acertada, rechazándose la H_0 .

Paso 6. Se deduce (concluye) que la Dimensión 3, Planificación y la Variable 2, Desempeño Laboral están vinculadas directa y de carácter significativo.

Capítulo V.

Discusión de resultados

Partiendo de los hallazgos encontrados, se comprobó la hipótesis general propuesta por el investigador, ya que la correlación es moderadamente alta ($Rho=0.701$) y de carácter significativo ($Sig.=0.000$) entre la Variable 1 Gestión del Talento Humano y la Variable 2 Desempeño Laboral en la EMCH, Esto implica que la mayoría del personal administrativo tienen dificultades para gestionar el talento humano, adaptarse a los cambios, delegar autoridad y usar criterios adecuados en el manejo de personas. Esto afecta negativamente su desempeño laboral, que se basa en el uso efectivo de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Solo una minoría de los administradores muestra una gestión óptima del talento humano y un buen alineamiento con los objetivos organizacionales y sectoriales.

Estos resultados guardan relación con el estudio de Omotunde y Alegebeleyeb (2021), en el cual revelaron una asociación positiva significativa ($Sig.0.000$) entre las estrategias de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los bibliotecarios, donde se reflejó de la baja productividad resultante y la incapacidad de los administradores para poner en práctica su experiencia profesional y técnica para mostrar sus talentos, donde la falta de buena gestión del talento humano ayudaría a los mismos a mejorar su desempeño y evitar que los departamentos universitarios pierdan talento. Asimismo, Espinoza y Montalvo (2021) encontraron una vinculación directa y de carácter significativo ($Sig.0.000$) en el desempeño entre la Variable 1, Gestión del Talento Humano y la Variable 2, Desempeño Laboral; en grado moderado.

Pero, los hallazgos del presente estudio no concuerdan con los de Ponceca (2022) ya que encontró en sus resultados un grado mayor de correlación; contrariamente al anterior, Apaza (2019) evidenciaron una vinculación de carácter bajo, aunque significativa ($Sig.0.000$). En sus implicaciones teóricas, la administración en la EMCH se basa en principios constitucionales que garantizan su eficiencia y transparencia, es así como la gestión de personas en el sector público se enfoca solo en los servicios institucionales, sin atender las relaciones humanas. Según Chiavenato (2011), dirigir el capital humano es clave para lograr los objetivos y metas de una organización. Esto se relaciona con el desenvolvimiento, que permite evaluar y mejorar los procesos y resultados de los empleados y el equipo (Rivero, 2019).

Partiendo de los hallazgos encontrados, se comprobó la hipótesis 1 propuesta por el investigador, al encontrarse que, hay una moderada asociación vinculación directa

($Rho=0.503$) y de carácter significativo ($Sig.=0.000$) entre la Dimensión 1, Reclutamiento del personal y la Variable 2, Desempeño Laboral; implicando que el personal administrativo tienen opiniones divididas sobre la selección de personal: unos creen que se deberían exigir más cualidades para mejorar el desempeño institucional.

Estos hallazgos son comparados con los encontrados por Ponceca (2022), ya que el grado de asociación fue significativo ($Sig.0.000$); aunque los niveles encontrados son más altos y de carácter afirmativos de este último. De esta manera, Bravo y Delgado (2022) afirman que perder el talento tiene un alto costo, pues implica reclutar, capacitar y mentalizar a nuevos empleados, además de la baja productividad que se genera. Por eso, Sotomayor (2015) propone valorar a las personas como capital humano, un activo que se debe cultivar y no un recurso que se debe explotar. Sin embargo, contratar personal de campos distintos al propio puede ser contraproducente, ya que puede no aportar nada a los empleados con experiencia. Por lo tanto, se debe incentivar y actualizar al talento existente en la institución.

Partiendo de los hallazgos encontrados, se comprobó la hipótesis 2 del investigador, ya que se encontró una vinculación moderadamente alta ($Rho=0.674$), directa y de carácter significativo ($Sig.=0.000$) entre la Dimensión 2, Capacitación y desarrollo con respecto a la Variable 2, Desempeño Laboral, implicando que el personal administrativo consideran que tienen una percepción regular y deficiente de la autoevaluación, lo que se refleja en las inconsistencias de las acciones formativas institucionales y en su desempeño inadecuado y moderado. Solo una minoría opina que la autoevaluación es una estrategia óptima y positiva para su progreso personal y laboral.

Estos hallazgos guardan relación a los encontrados por Ponceca (2022), en el cual consideró que los servicios de la institución son bien recibidos, siendo esta proporción de aceptable y refleja la importancia de la gestión del capital humano para un buen y destacado desenvolvimiento institucional.

Aunque, según una investigación reciente elaborada por Kaliannan et al. (2023), la capacitación de los empleados de bajo rendimiento puede mejorar su crecimiento personal y el de la organización, y evitar la rotación laboral. Por su lado, Kravariti et al. (2022) evidenciaron que la gestión de personas es un campo en constante evolución debido a la globalización y la competencia, por lo que se requieren profesionales dedicados, responsables y orientados a los resultados.

Partiendo de los hallazgos encontrados, se comprobó la hipótesis 3 del investigador, ya que se encontró una vinculación moderada ($Rho=0.569$), directa y de carácter significativo ($Sig.=0.000$) entre la Dimensión 3, Planificación y la Variable 2 Desempeño Laboral; implicando que el personal administrativo en su mayoría evaluó negativamente la planeación y la relación entre resultados y metas, lo que indica un desempeño moderado o inadecuado. Solo una minoría consideró óptimas las propuestas y su alineación con las necesidades de la institución, y se percibieron como destacados.

Estos resultados guardan relación con los de Ponceca (2022), quien evidenció que el valor de la colaboración en la gestión de los procesos en la planeación, permite a los empleados hacer su trabajo de manera más eficaz. Ciertamente, considerando la buena aceptación de los servicios de la institución, esta proporción es aceptable y muestra la importancia de la gestión de servicios en la institución. Así que, la gestión de recursos humanos busca crear compromiso, estrategias y evaluación en las organizaciones. Sin embargo, aún hay problemas de desinterés, desvalorización y falta de comunicación entre los servidores públicos y la organización, según Chiavenato (2009).

En las aportaciones de este estudio, al demostrarse que la mayoría de los funcionarios (administradores) tienen una educación moderadamente alta y se presta poca atención a las calificaciones, principalmente en el lado institución, donde el empleado senior, que se considera un veterano, puede estar completamente con poca satisfacción (laboral), no tiene cursos profesionales relevantes para el puesto y tiene un seguimiento mínimo de conflictos. Como es sabido, en instituciones estudiadas, donde no hay recompensa de ningún tipo, muchos trabajadores están abiertos a ideas sobre cómo mejorar el desempeño de las tareas.

Para lograr una gestión óptima, es relevante gestionar a las personas como un facilitador entre los gerentes y los prestadores de servicios. Es cierto que además de mejorar continuamente el conocimiento, las habilidades y la apreciación de los servidores públicos, quienes dirigen personas también deben desempeñar un papel integrador en diversas áreas de las organizaciones públicas existentes y buscar orientación para el desarrollo de habilidades.

Conclusiones

Primera

Referido al objetivo general, se comprobó una asociación moderadamente alta y positiva ($Rho=0.701$), así como de carácter significativo entre la Variable 1, Gestión del Talento Humano y la Variable 2, Desempeño Laboral en la Escuela Militar de Chorrillos por haberse calculado un Sig, de 0.000. Por tanto, se concluye que: *“La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023”*.

Segunda

Para el objetivo 1, se comprobó la asociación moderada y positiva ($Rho=0.503$), así como de carácter significativo entre la Dimensión 1, Reclutamiento del personal y la Variable 2, Desempeño Laboral en la EMCH por haberse calculado un Sig, de 0.000. Por ende, se concluye que: *“El reclutamiento del personal se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023”*.

Tercera

Para el objetivo 2, se comprobó la asociación moderadamente alta y positiva ($Rho=0.674$), así como de carácter significativo entre la Dimensión 2, Capacitación y desarrollo con la Variable 2, Desempeño Laboral en la EMCH por haberse calculado un Sig, de 0.000. Por tanto, se concluye que: *“La capacitación y desarrollo se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023”*.

Cuarta

Para el objetivo 3, se comprobó una asociación moderada y positiva ($Rho=0.569$), así como de carácter significativo entre la Dimensión 3, Planificación y la Variable 2, Desempeño Laboral en la EMCH por haberse calculado un Sig, de 0.000. Por tanto, se concluye que: *“La planificación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023”*.

Recomendaciones

Los hallazgos permiten decir las siguientes sugerencias al departamento de administración de la Escuela Militar de chorrillos “CFB”, en especial a sus coordinadores:

Primera

Se sugiere al Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos, que optimice la gestión del talento humano y tenga en cuenta las habilidades, intereses, motivaciones y requisitos de cada empleado y se les brinde las herramientas, recursos, capacitación y apoyo necesarios para mejorar y/o elevar su desempeño, mediante una capacitación adecuada.

Segunda

Se sugiere al Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos, proporcionar recursos y asistencia para mejorar el proceso de reclutamiento, así como impartir las capacitaciones necesarias para los reclutadores, a fin de optimizar el proceso.

Tercera

Se sugiere al Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos, reforzar la capacitación y desarrollo, a través de las herramientas adecuadas y de los procesos formativos necesarios.

Cuarta

Se sugiere al Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos reforzar y optimizar la planificación para lograr sus metas y objetivos de manera eficiente. Así como conducir los procesos de capacitación necesario con estos fines.

Referencias bibliográficas

- Abarca, Y., Espinoza, M., Llerenan, S., Berrios, N. (2020). Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. *Enferm. Glob.*, 19(57), 460-478. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000100014&lng=es. <https://dx.doi.org/eglobal.19.1.364491>.
- Agudelo B. (2018). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116–37. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Alviz, S. (2019). *Modelo de gestión del talento humano por competencias para mejorar las redes de aprendizaje colaborativo, en los estudiantes del octavo semestre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, 2018*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5835/Alvi_Pazos_Susi.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Apaza, O. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018*. (Tesis doctoral en gestión pública y gobernabilidad) Universidad Cesar Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Armas, Y., Llanos, M., y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Editorial Samborondón, Universidad ECOTEC, Ecuador. <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Bobadilla, P. (2021). *La gerencia social en la práctica la capacidad de gestión en la inversión*. (1era Ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP. https://posgrado.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2021/11/2021-LA-GERENCIA-SOCIAL-EN-LA-PRACTICA-La-Capacidad-de-Gestion-en-la-Inversion_VOL-IV_compressed.pdf
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial Uned. https://books.google.com.pe/books?hl=en&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=se+puede+argumentar+que+existe+una+constante+que+va+hacia+la+valoraci%C3%B3n+progresiva+de+las+personas+y+el+reconocimiento+de+su+rol+e+importancia+en+el+%C3%A9xito+de+las+organizaciones&ots=o_HDy0Hta1&sig=OHclKr_5rJHHZ46iYoVkC8-1jEo&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Bravo, W., y Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41–56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8418530>
- Carvalho, M. (2014). O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(3), 347-349. Recuperado em 26 de abril de 2023, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000300010&lng=pt&tlng=pt.
- Casart, Y., Fang, P., y Trías, M. (2011). Complejidad de la tarea cognitiva y nivel de dificultad de preguntas en evaluación de comprensión de lectura en Inglés Científico y Técnico (ICT). *Paradigma*, 32(2), 023-038. Recuperado en 26 de abril de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512011000200003&lng=es&tlng=es.
- Castro, K. (2021). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020*. (Tesis doctoral en Gestión Pública y Gobernabilidad) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59864/Castro_MKO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano* (3era Ed.). The McGraw-Hil; p. 1–626. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9na Ed.). Bárcenas M, Saleme M, editores. The McGraw-Hill; 1–442 p.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

- Coelho, F., & Borges, J. (2008). Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações. *Paidéia*, 18(40), 221-234. <https://doi.org/10.1590/s0103-863x2008000200002>
- Colom, R., Martinez, A., Shin, P., & Santacreu, J. (2010). Intelligence, working memory, and multitasking performance. *Intelligence*, 38(6), 543–551. https://www.researchgate.net/publication/231521422_Intelligence_working_memory_and_multitasking_performance.
- Espinoza, K, y Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19 (Tesis) Universidad Continental, Huancayo, Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHG_O_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Espinoza, K, y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19* (Tesis de maestría en Recursos Humanos) Universidad Continental, Huancayo, Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHG_O_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Fajardo, T., Fajardo, H., y Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Orbis: Revista de Ciencias Humanas*, 16(47):107–17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072&info=resumen&idioma=ENG>
- González, W., y Vílchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. 2022. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Guerrero, J. (2016). *La programación neurolingüística y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la clínica dental estéticamente*. (Tesis) Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24563/1/LA%20PROGRAMACION%20NEUROLINGUISTICA%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20CLÍNICA%20DENTAL%20ESTÉTICAMENTE.pdf>

N CIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20%20DE%20LA%20CL%C3%8DNICA%20DENTAL%20OF-EST~1.pdf

Heredia, M., y Narváez C. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967009/html/>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México D.F., México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.; 2018.

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100926. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>

Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 33(1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482222000456>

Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Khaled, M. (2022). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. *The International Journal of human resource management*, (1). <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2022.2032265?scroll=top&needAccess=true&role=tab>

Londoño, J., y Acevedo, C. (2018). El aprendizaje organizacional (AO) y el desempeño empresarial bajo el enfoque de las capacidades dinámicas de aprendizaje. *Revista CEA*, 4(7), 103-118. <https://doi.org/10.22430/24223182.762>

- Matabanchoy, S., Álvarez, K., y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Univ. Salud.*, 21(2):176-187. Universidad y Salud. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., y Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 1(2), 21–29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Monteverde, E. (2021). *Propuesta de sistema de gestión del conocimiento para mejorar el desempeño laboral de Petromont, Talara 2021*. (Tesis) Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67278/Monteverde_OE_Y-SD.pdf?sequence=1
- Morales, S., Hershberger, R., y Acosta, E. (2021). Evaluación por competencias: ¿cómo se hace? *Rev. Fac. Med. (Méx.)* 63(3): 46-56. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422020000300046&lng=es. Epub 05-Mar-2021. <https://doi.org/10.22201/fm.24484865e.2019.63.3.08>.
- Müller, J. (2020). *Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador*. Universidad de Granada, España. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/67219/J%20MULLER%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Murray, S., y Larry, S. (2009). *Estadística* (4ta edición). Mc Graw-Hill. México, D.F. <https://studylib.es/doc/8875182/estadi%CC%81stica.-serie-schaum--4ta-edicio%CC%81n---murray-r.-spie>.
- Omotunde, O., & Alegbeleyeb, G. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(2). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0099133321000100>
- Ortega, A., y Vega, L. (2019). *Impacto de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de icapeb en los dos últimos años*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador. https://tambara.org/wp-content/uploads/2017/12/1.Ortega-Abigail_Vega-Lisbeth.pdf

- Pedraza, E. Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI(3), 493-505. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Ponceca, M. (2022). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Recreo Ecoturístico La Tullpa, Andahuaylas – Apurímac – 2018*. (Tesis) Universidad Alas Peruanas, Andahuaylas, Perú. https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10451/1/Tesis_Gesti%C3%B3n.TalentoHumano_Desempe%C3%B1oLaboral_RecreoEcotur%C3%ADstico_La%20Tullpa_Apur%C3%ADmac.pdf
- Quintano, D. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta -2020*. (Tesis) Universidad Peruana De Ciencias E Informática, Lima, Perú. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO%20HUAMAN,%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica* 30(6), 167–76. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, P. (2014). *La evaluación del desempeño y su relación con la productividad* (Tesis) Universidad Pontificia Comillas; Madrid, España. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/928/retrieve>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. Recuperado en 26 de abril de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es.
- Rodríguez, A., y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82), 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

- Rodríguez, L., y Ordaz, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 28-40. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>
- Rodríguez, L., y Ordaz, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 28-40. <https://www.redalyc.org/journal/6679/667972586002/html/>
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. (Tesis) Universidad de los Andes; Colombia. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/8588>
- Sánchez, C. (2018). El talento humano de las Fuerzas Armadas del Perú: Una nueva oportunidad. *Pensamiento Conjunto*, 6(3), 6. <http://pensamientoconjunto.com.pe/index.php/PC/article/view/69>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Org.). *Psychological management of Individual performance*. Londres: Wiley Online Library. https://www.researchgate.net/publication/291062476_Performance_Concepts_and_Performance_Theory
- Sotomayor, A. (2015). *Administración de recursos humanos Su proceso organizacional*. (1era Ed.) Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf> Universidad Autónoma de Nuevo León; [citado el 19 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Suxe N. (2019). *Diagnóstico de la gestión del talento humano de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial EIRL–2019*. (Tesis) Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7984/Suxe%20S%c3%a1nchez%2c%20Neysy%20Yudith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wrzesniewski, A. y Dutton, J. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 25, 179-201.
[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2234041](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2234041)

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL				
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023?	Evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023.	La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023.	Gestión del talento humano	Reclutamiento del personal	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento propio Reclutamiento de fuentes externo Selección del personal Planeación del personal 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Investigación básica</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Capacitación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Inducción del personal Programa de capacitación Motivación laboral Estrategia tecnológica 	<p>Método: Hipotético - deductivo</p> <p>Alcance: Descriptivo - correlacional</p>
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> El reclutamiento del personal se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023. 		Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Estructura organizativa Objetivos institucionales Misión organizacional Visión organizacional 	<p>Diseño: No experimental</p> <p>Población de Estudio: 108 administradores de la EMCH CFB.</p> <p>Muestra: 85 administradores de la EMCH CFB.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> La capacitación y desarrollo se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023. 	Desempeño laboral	Competencias laborales generales	<ul style="list-style-type: none"> Manejo conocimientos Manejo habilidades Capacidad toma de decisiones Capacidad solución problemas Manejo herramientas informáticas 	<p>Muestreo: Probabilístico aleatorio simple.</p> <p>Unidad de Estudio: administradores de la EMCH CFB</p>
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> 3. Explicar la relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> La planificación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023. 		Condiciones laborales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Creación de un ambiente agradable Reunión interna (trabajadores) Comunicación entre compañeros Relaciones interpersonales Trabajo en equipo 	<p>Técnica e instrumento para recolección de datos: Encuesta - cuestionario</p>
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> 3. Explicar la relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> La planificación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023. 		Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones de trabajo Normas de convivencia Documentos de gestión organizativa Condición física laboral Seguridad y equipamiento 	<p>Forma de análisis de datos: Análisis descriptivo y análisis inferencial</p>
					<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción puesto Grado de satisfacción hogar Actitud frente al trabajo Desarrollo personal y familiar 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestro cuestionario, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas del presente cuestionario. Para ello, lea detenidamente cada ítem y sírvase marcar con un aspa “X” un solo recuadro de datos y dar respuesta a las preguntas formuladas:

Nota: Nunca=1 Rara vez=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5

N.º	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ÍTEMS				
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
1	¿Está de acuerdo usted con el reclutamiento propio del personal en la EMCH?					
2	¿Usted está de acuerdo con el reclutamiento externo del personal EMCH?					
3	¿Cree usted que la selección del personal se realiza de forma adecuada en la EMCH?					
4	¿Está de acuerdo usted con la planeación del personal en la EMCH?					
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	1	2	3	4	5
5	¿Usted está de acuerdo con la inducción del personal en la EMCH?					
6	¿Cree usted que es importante implementar programas de capacitación en la EMCH?					

7	¿Está de acuerdo con la motivación del personal en la EMCH?					
8	¿Usted cree que es importante la estrategia tecnológica en la EMCH?					
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN		1	2	3	4	5
9	¿Cree usted que la estructura organizativa de la EMCH es la adecuada?					
10	¿Está de acuerdo con los objetivos institucionales de la EMCH?					
11	¿Usted cree que la misión organizacional de la EMCH es la adecuada?					
12	¿Cree usted que la visión organizacional de la EMCH es la adecuada?					



COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestro cuestionario, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas del presente cuestionario. Para ello, lea detenidamente cada ítem y sírvase marcar con un aspa “X” un solo recuadro de datos y dar respuesta a las preguntas formuladas:

Nota: Nunca=1 Rara vez=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
Nº	DIMENSION 1 COMPETENCIAS LABORALES GENERALES	1	2	3	4	5
1	¿Para el cumplimiento de sus labores el personal, tiene el dominio y manejo de conocimientos y técnicas eficiente y eficazmente?					
2	¿En el cumplimiento de sus labores, el personal hace uso de sus habilidades y creatividad favorablemente?					
3	¿El personal en su trabajo toma buenas decisiones y acertadas para solucionar problemas?					
4	¿El personal tiene la capacidad para solucionar dificultades de sus labores?					
5	¿Para el cumplimiento de sus labores el personal hace uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (programas, software y otros)?					
	DIMENSION 3 CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5
11	¿Es buena y adecuada la estructura y ambientes donde labora?					
12	¿son favorables las condiciones de higiene y salubridad en el lugar que trabaja?					
13	¿Es adecuada la iluminación, ventilación y ambiente en el lugar que labora?					
14	¿Es seguro y cuenta con la indumentaria respectiva en el lugar que trabaja?					

15	¿La distribución de los ambientes y áreas de trabajo son favorables para su desempeño laboral?					
DIMENSION 4 SATISFACCIÓN LABORAL		1	2	3	4	5
16	¿Está satisfecho con las labores que realiza en su organización?					
17	¿Es favorable el clima organizacional (entendimiento positivo entre colegas) en su institución?					
18	¿Se practica una cultura organizacional favorable (normas de convivencia) en su organización?					
19	¿Está satisfecho de su profesión y labores que cumple?					
20	¿Es favorable el desempeño laboral de sus compañeros en su organización?					


ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS
III. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOBRES : RAFAEL RUTTE, ROBERT RICHARD
 1.2 GRADO ACADEMICO : PH.D. AGRICULTURA SUSTENTABLE
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLOGICA DE LIMA SUR
 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, 2023
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : FARROÑAN CHAPPA HAROLD, FERNANDEZ BENAVENTE FREDDY
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : GESTION DEL TALENTO HUMANO

IV. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				4	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				4	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				4	
4. ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica					5
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				4	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				4	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				4	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					5
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				4	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				4	
SUB TOTAL		$\Sigma =$	$\Sigma =$	$\Sigma =$	$\Sigma = 32$	$\Sigma = 10$
TOTAL					$\Sigma = 42$	

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : 17

CRITERIO DE APLICABILIDAD

- a) De 01 a 12: (No válido, reformular) c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)
 b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)


VALORACION CUALITATIVA

: Válido

OPINION DE APLICABILIDAD

: Aplicar

Lugar y fecha: Chorrillos, 20 de junio del 2023


 PH.D. RAFAEL RUTTE ROBERT RICHARD
 DNI: 20054374

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOBRES : RAFAEL RUTTE, ROBERT RICHARD
 1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, 2023
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : FARROÑAN CHAPPA HAROLD
 FERNANDEZ BENAVENTE FREDDY
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : DESEMPEÑO LABORAL

IV. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				4	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				4	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				4	
4. ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica				4	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				4	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				4	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				4	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				4	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				4	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				4	
SUB TOTAL		$\Sigma=$	$\Sigma=$	$\Sigma=$	$\Sigma= 40$	$\Sigma=$
TOTAL				$\Sigma= 40$		

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : 16

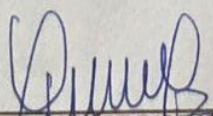
CRITERIO DE APLICABILIDAD

a) De 01 a 12: (No válido, reformular) c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)
 b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

VALORACION CUALITATIVA : Válido

OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar

Lugar y fecha: Chorrillos, 20 de junio del 2023



PH.D. RAFAEL RUTTE ROBERT RICHARD
DNI: 20054374


ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS
V. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOBRES : PRADO LOPEZ, HUGO RICARDO
 1.2 GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, 2023
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : FARROÑAN CHAPPA HAROLD, FERNANDEZ BENAVENTE FREDDY
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : GESTION DEL TALENTO HUMANO

VI. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				4	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				4	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				4	
4. ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica				4	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				4	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					5
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				4	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					5
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				4	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				4	
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ= 32	Σ= 10
TOTAL					Σ= 42	

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : 16,8

CRITERIO DE APLICABILIDAD

- a) De 01 a 12: (No válido, reformular) c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)
 b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

VALORACION CUALITATIVA : Válido

OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar

Lugar y fecha: Chorrillos, 28 de junio del 2023

DR. PRADO LOPEZ HUGO RICARDO
 DNI: 43313069

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS

V. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOBRES : PRADO LOPEZ, HUGO RICARDO
 1.2 GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, 2023
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : FARROÑAN CHAPPA HAROLD
 FERNANDEZ BENAVENTE FREDDY
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : DESEMPEÑO LABORAL

VI. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				4	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				4	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				4	
4. ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica				4	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				4	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					5
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				4	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					5
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				4	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				4	
SUB TOTAL		$\Sigma =$	$\Sigma =$	$\Sigma =$	$\Sigma = 32$	$\Sigma = 10$
TOTAL					$\Sigma = 42$	

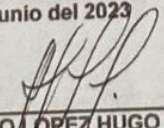
VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : 16,8

CRITERIO DE APLICABILIDAD
 a) De 01 a 12: (No válido, reformular) c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)
 b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

VALORACION CUALITATIVA : Válido

OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar

Lugar y fecha: Chorrillos, 28 de junio del 2023


 DR. PRADO LOPEZ HUGO RICARDO
 DNI: 43313069

3. Autorización para la recolección de datos

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 el bachiller que se indica ha realizado la investigación en esta dependencia militar sobre el tema titulado, La presente tesis lleva por título: *“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, 2023”*.

Militares Investigadores:

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

Chorrillos, 27 de septiembre del 2023

CRL EP

Sub Director Académico – EMCH

“Crl. Francisco Bolognesi”

Anexo 4. Validación de instrumentos y base de datos (prueba piloto)

PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH_V1_GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO													
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
1	3	3	4	3	4	5	1	4	3	3	5	4	42
2	5	3	3	2	4	5	3	4	3	4	3	4	43
3	1	5	1	5	5	5	5	5	4	3	5	5	49
4	2	3	3	1	3	4	3	4	5	3	3	2	36
5	3	4	1	4	5	5	3	4	3	3	4	3	42
6	3	4	3	5	4	5	5	5	5	1	5	5	50
7	4	5	5	2	5	4	4	3	5	4	2	5	48
8	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	3	4	42
9	3	3	2	4	4	5	5	4	3	4	4	4	45
10	3	3	2	4	2	5	3	3	3	3	5	5	41
11	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	28
12	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	35
13	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	5	47
14	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	21
15	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	49
V_i	1.20	0.92	1.57	1.23	1.05	0.96	1.58	0.86	1.16	1.20	1.42	0.93	
K	12	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$						α = Alfa de Cronbach					
$\sum V_i$	14.08							K = Número de ítems					
V_t	63.09							V_i = Varianza de cada ítems					
α	0.85							V_t = Varianza total					

PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH_V2_DESEMPEÑO LABORAL																																					
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total																
1	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	62																
2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	88																
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95																
4	5	3	1	1	5	5	1	3	1	1	4	2	3	5	1	5	2	1	2	3	54																
5	5	3	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	85																
6	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	94																
7	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	2	2	2	4	5	4	4	5	82																
8	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55																
9	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	76																
10	4	5	5	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	58																
11	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1	2	2	39																
12	4	4	5	5	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	62																
13	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	83																
14	5	5	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	5	3	4	4	67																
15	5	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80																
V_i	1.45	1.00	1.53	1.23	1.36	1.40	1.97	1.17	1.71	1.53	0.96	1.16	0.91	1.58	1.84	1.05	1.40	1.66	1.18	0.92																	
K	20	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$																		α = Alfa de Cronbach																	
$\sum V_i$	26.99																			K = Número de ítems																	
V_t	257.47																			V_i = Varianza de cada ítems																	
α	0.942																			V_t = Varianza total																	

Anexo 5. Base datos

V1_Gestión talento humano																											
D1_Reclutamiento personal									D2_Capacitación y desarrollo								D3_Planificación estratégica								MEDIA	SUMA	NIVEL
No.	P1	P2	P3	P4	MEDIA	SUMA	NIVEL		P5	P6	P7	P8	MEDIA	SUMA	NIVEL		P9	P10	P11	P12	MEDIA	SUMA	NIVEL				
1	3	3	4	3	3	13	Regular		4	5	1	4	4	14	Regular		3	3	5	4	4	15	Regular	4	42	Regular	
2	5	3	3	2	3	13	Regular		4	5	3	4	4	16	Óptima		3	4	3	4	4	14	Regular	4	43	Regular	
3	1	5	1	5	3	12	Regular		5	5	5	5	5	20	Óptima		4	3	5	5	4	17	Óptima	4	49	Óptima	
4	2	3	3	1	2	9	Deficiente		3	4	3	4	4	14	Regular		5	3	3	2	3	13	Regular	3	36	Regular	
5	3	4	1	4	3	12	Regular		5	5	3	4	4	17	Óptima		3	3	4	3	3	13	Regular	4	42	Regular	
6	3	4	3	5	4	15	Regular		4	5	5	5	5	19	Óptima		5	1	5	5	4	16	Óptima	4	50	Óptima	
7	4	5	5	2	4	16	Óptima		5	4	4	3	4	16	Óptima		5	4	2	5	4	16	Óptima	4	48	Óptima	
8	4	5	4	3	4	16	Óptima		2	3	4	3	3	12	Regular		2	5	3	4	4	14	Regular	4	42	Regular	
9	3	3	2	4	3	12	Regular		4	5	5	4	5	18	Óptima		3	4	4	4	4	15	Regular	4	45	Óptima	
10	3	3	2	4	3	12	Regular		2	5	3	3	3	13	Regular		3	3	5	5	4	16	Óptima	3	41	Regular	
11	1	2	1	3	2	7	Deficiente		3	3	3	2	3	11	Regular		2	2	3	3	3	10	Regular	2	28	Deficiente	
12	3	3	2	4	3	12	Regular		3	3	3	4	3	13	Regular		2	2	3	3	3	10	Regular	3	35	Regular	
13	4	4	3	3	4	14	Regular		3	4	4	5	4	16	Óptima		4	3	5	5	4	17	Óptima	4	47	Óptima	
14	3	3	1	5	3	12	Regular		5	5	1	2	3	13	Regular		3	1	1	3	2	8	Deficiente	3	33	Regular	
15	4	4	4	3	4	15	Regular		3	5	5	4	4	17	Óptima		4	4	4	5	4	17	Óptima	4	49	Óptima	
16	2	2	1	5	3	10	Regular		2	3	2	4	3	11	Regular		3	5	2	3	3	13	Regular	3	34	Regular	
17	4	2	1	3	3	10	Regular		3	5	5	4	4	17	Óptima		3	1	3	3	3	10	Regular	3	37	Regular	
18	3	2	2	4	3	11	Regular		2	5	2	2	3	11	Regular		4	5	5	5	5	19	Óptima	3	41	Regular	
19	2	3	1	2	2	8	Deficiente		4	5	1	1	3	11	Regular		1	5	3	1	3	10	Regular	2	29	Regular	
20	2	2	2	5	3	11	Regular		2	3	1	5	3	11	Regular		4	2	3	5	4	14	Regular	3	36	Regular	
21	1	1	1	5	2	8	Deficiente		1	5	1	1	2	8	Deficiente		5	4	5	5	5	19	Óptima	3	35	Regular	
22	3	3	5	2	3	13	Regular		4	5	5	3	4	17	Óptima		4	4	2	5	4	15	Regular	4	45	Óptima	
23	2	3	4	2	3	11	Regular		2	5	5	5	4	17	Óptima		5	5	5	5	5	20	Óptima	4	48	Óptima	
24	2	2	2	1	2	7	Deficiente		2	4	3	1	3	10	Regular		4	4	3	5	4	16	Óptima	3	33	Regular	
25	4	2	3	5	4	14	Regular		4	4	3	2	3	13	Regular		3	2	4	3	3	12	Regular	3	39	Regular	
26	3	3	3	2	3	11	Regular		3	4	2	2	3	11	Regular		2	3	3	3	3	11	Regular	3	33	Regular	
27	5	5	5	5	5	20	Óptima		5	2	5	3	4	15	Regular		1	2	4	2	2	9	Deficiente	4	44	Regular	
28	5	3	4	5	4	17	Óptima		2	1	4	2	2	9	Deficiente		2	2	3	2	2	9	Deficiente	3	35	Regular	
29	2	2	1	2	2	7	Deficiente		2	3	2	2	2	9	Deficiente		2	1	2	2	2	7	Deficiente	2	23	Deficiente	
30	1	2	1	2	2	6	Deficiente		3	4	2	2	3	11	Regular		4	3	4	2	3	13	Regular	3	30	Regular	
31	4	2	1	4	3	11	Regular		2	1	3	2	2	8	Deficiente		3	2	4	1	3	10	Regular	2	29	Regular	
32	4	2	1	4	3	11	Regular		2	1	3	2	2	8	Deficiente		3	2	4	1	3	10	Regular	2	29	Regular	
33	2	2	1	1	2	6	Deficiente		2	3	1	3	2	9	Deficiente		1	1	1	1	1	4	Deficiente	2	19	Deficiente	
34	5	5	1	2	3	13	Regular		2	5	5	1	3	13	Regular		2	1	1	2	2	6	Deficiente	3	32	Regular	
35	4	3	2	1	3	10	Regular		3	3	3	2	3	11	Regular		4	2	4	4	4	14	Regular	3	35	Regular	
36	2	4	2	1	2	9	Deficiente		2	5	2	3	3	12	Regular		2	2	3	4	3	11	Regular	3	32	Regular	
37	1	2	1	3	2	7	Deficiente		4	5	3	3	4	15	Regular		1	1	3	4	2	9	Deficiente	3	31	Regular	
38	5	3	5	5	5	18	Óptima		5	5	2	4	4	16	Óptima		5	4	5	4	5	18	Óptima	4	52	Óptima	
39	2	2	3	3	3	10	Regular		2	3	2	2	2	9	Deficiente		1	1	2	2	2	6	Deficiente	2	25	Deficiente	
40	1	2	2	4	2	9	Deficiente		2	4	2	3	3	11	Regular		2	1	2	2	2	7	Deficiente	2	27	Deficiente	
41	4	2	4	3	3	13	Regular		2	4	2	3	3	11	Regular		1	2	2	3	2	8	Deficiente	3	32	Regular	
42	3	2	2	3	3	10	Regular		2	5	2	4	3	13	Regular		2	1	4	3	3	10	Regular	3	33	Regular	
43	5	5	3	5	5	18	Óptima		5	5	5	5	5	20	Óptima		5	5	5	5	5	20	Óptima	5	58	Óptima	
44	2	2	2	2	2	8	Deficiente		2	3	1	2	2	8	Deficiente		2	1	2	2	2	7	Deficiente	2	23	Deficiente	
45	5	2	5	2	4	14	Regular		5	5	3	2	4	15	Regular		4	3	2	5	4	14	Regular	4	43	Regular	
46	1	2	4	1	2	8	Deficiente		5	2	2	3	3	12	Regular		1	4	1	4	3	10	Regular	3	30	Regular	
47	2	3	2	1	2	8	Deficiente		2	2	3	1	2	8	Deficiente		4	3	3	3	3	13	Regular	2	29	Regular	
48	4	3	5	2	4	14	Regular		4	5	5	3	4	17	Óptima		3	2	2	3	3	10	Regular	3	41	Regular	
49	1	2	3	1	2	7	Deficiente		5	2	2	3	3	12	Regular		1	4	1	4	3	10	Regular	2	29	Regular	
50	2	1	1	2	2	6	Deficiente		5	2	2	2	3	13	Regular		3	2	2	2	2	9	Deficiente	2	28	Deficiente	
51	4	2	2	1	2	9	Deficiente		5	2	5	1	3	13	Regular		4	3	2	5	4	14	Regular	3	36	Regular	
52	3	4	3	4	4	14	Regular		3	4	5	3	4	15	Regular		3	1	1	2	2	7	Deficiente	3	36	Regular	
53	3	2	2	4	3	11	Regular		2	5	3	3	3	13	Regular		2	1	2	2	2	7	Deficiente	3	31	Regular	
54	3	4	5	5	4	17	Óptima		3	5	3	4	4	15	Regular		2	3	3	4	3	12	Regular	4	44	Regular	
55	3	3	3	3	3	12	Regular		3	3	4	2	3	12	Regular		3	2	3	4	3	12	Regular	3	36	Regular	
56	4	4	5	3	4	16	Óptima		5	4	5	3	4	17	Óptima		4	4	3	3	4	14	Regular	4	47	Óptima	
57	2	2	3	1	2	8	Deficiente		5	5	2	3	4	15	Regular		2	1	1	3	2	7	Deficiente	3	30	Regular	
58	4	2	4	1	3	11	Regular		3	5	1	3	3	12	Regular		5	5	5	5	5	20	Óptima	4	43	Regular	
59	2	2	4	3	3	11	Regular		3	4	3	3	3	13	Regular		3	3	3	3	3	12	Regular	3	36	Regular	
60	3	2	3	2	3	10	Regular		2	4	3	4	3	13	Regular		5	2	3	5	4	15	Regular	3	38	Regular	
61	3	1	3	4	3	11	Regular		2	5	1	3	3	11	Regular		2	4	3	2	3	11	Regular	3	33	Regular	
62	2	3	2	1	2	8	Deficiente		3	5	1	3	3	12	Regular		4	3	4	4	4	15	Regular	3	35	Regular	
63	3	4	4	3	4	14	Regular		5	5	4	5	5	19	Óptima		5	4	2	5	4	16	Óptima	4	49	Óptima	
64	2	2	5	2	3	11	Regular		5	1	2	2	3	10	Regular		2	2	1	5	3	10	Regular	3	31	Regular	
65	3	2	5	3	3	13	Regular		5	4	3	3	4	15	Regular		4	4	5	4	4	17	Óptima	4	45	Óptima	
66	2	2	3	4	3	11	Regular		4	5	2	2	3	13	Regular		4	2	2	2	3	10	Regular	3	34	Regular	
67	1	1	1	1	1	4	Deficiente		1	1	1	1	1	4	Deficiente		1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	13	Deficiente	
68	2	2	4	1	2	9	Deficiente		1	1	2	2	2	7	Deficiente		1	1	1	1	1	4	Deficiente	2	20	Deficiente	
69	3	3	4	3	3	13	Regular		1	5	5	1	3	12	Regular		2	5	5	2	4	14	Regular	3	39	Regular	
70	5	4	4	3	4	16	Óptima		2	5	3	2	3	12	Regular		3	4	2	3	3	12	Regular	3	40	Regular	
71	1	1	1	2	1	5	Deficiente		2	2	2	1	2	7	Deficiente		1	1									

V2 Desempeño laboral																																			
No.	D1 Competencias laborales generales							D2 Comportamiento organizacional					D3 Condiciones laborales trabajo							D4 Satisfacción laboral							MEDIA	SUMA	NIVEL						
	P1	P2	P3	P4	P5	MEDIA	SUMA	NIVEL	P6	P7	P8	P9	P10	MEDIA	SUMA	NIVEL	P11	P12	P13	P14	P15	MEDIA	SUMA	NIVEL	P16	P17				P18	P19	P20	MEDIA	SUMA	NIVEL
1	4	4	3	3	4	4	18	Moderado	5	3	3	3	3	3	17	Moderado	3	3	3	3	3	3	15	Moderado	2	2	2	3	3	2	12	Moderado	3	62	Moderado
2	5	5	4	4	3	4	21	Destacado	4	4	4	4	4	4	20	Destacado	5	5	5	5	5	5	25	Destacado	5	5	4	4	4	4	22	Destacado	4	88	Destacado
3	1	5	5	5	5	4	21	Destacado	5	5	5	4	5	24	Destacado	5	5	5	5	5	5	25	Destacado	5	5	5	5	5	5	25	Destacado	5	95	Destacado	
4	5	3	1	1	5	3	15	Moderado	5	1	3	1	1	2	11	Inadecuado	4	2	3	5	1	3	15	Moderado	5	2	1	2	3	3	13	Moderado	3	54	Moderado
5	5	3	5	5	5	5	23	Destacado	3	3	4	5	5	4	20	Destacado	5	3	3	3	5	4	19	Destacado	3	5	5	5	5	5	23	Destacado	4	85	Destacado
6	5	5	4	5	5	5	24	Destacado	5	5	5	3	5	5	23	Destacado	5	5	5	5	5	5	25	Destacado	4	5	3	5	5	4	22	Destacado	5	94	Destacado
7	5	5	5	4	5	5	24	Destacado	5	5	4	5	3	4	22	Destacado	4	4	2	2	2	3	14	Moderado	4	5	4	4	5	4	22	Destacado	4	82	Destacado
8	3	2	3	3	2	3	13	Moderado	2	3	3	3	2	3	13	Moderado	2	3	3	3	3	3	14	Moderado	3	3	3	3	3	3	15	Moderado	3	55	Moderado
9	5	5	5	4	5	5	24	Destacado	4	3	4	4	4	4	19	Destacado	4	3	3	4	4	4	18	Moderado	3	3	3	2	4	3	13	Moderado	4	76	Destacado
10	4	5	5	4	3	4	21	Destacado	3	2	2	3	2	2	12	Moderado	3	2	3	2	2	2	12	Moderado	2	3	2	3	3	3	13	Moderado	3	58	Moderado
11	2	3	3	2	3	3	13	Moderado	2	1	1	1	2	1	7	Inadecuado	2	3	3	1	1	2	10	Inadecuado	2	2	1	2	2	2	9	Inadecuado	2	39	Inadecuado
12	4	4	5	5	3	4	21	Destacado	3	2	3	2	3	3	13	Moderado	3	2	2	3	3	3	13	Moderado	3	3	4	2	3	3	15	Moderado	3	62	Moderado
13	4	4	3	4	4	4	19	Destacado	3	5	4	5	5	4	22	Destacado	4	4	3	5	4	4	20	Destacado	4	4	5	4	5	4	22	Destacado	4	83	Destacado
14	5	5	2	3	2	3	17	Moderado	2	4	2	4	2	3	14	Moderado	4	2	4	3	4	3	17	Moderado	3	5	3	4	4	4	19	Destacado	3	67	Moderado
15	5	3	3	3	5	4	19	Destacado	5	5	4	3	4	4	21	Destacado	4	4	4	4	4	4	20	Destacado	4	4	4	4	4	4	20	Destacado	4	80	Destacado
16	5	2	2	3	5	3	17	Moderado	3	2	5	5	2	3	17	Moderado	2	4	2	5	3	3	16	Moderado	5	4	3	3	4	4	19	Destacado	3	69	Moderado
17	3	4	5	5	4	4	21	Destacado	2	3	4	5	4	4	19	Destacado	4	3	4	4	5	4	20	Destacado	3	4	4	3	5	4	19	Destacado	4	79	Destacado
18	5	3	4	5	4	4	22	Destacado	2	2	4	5	5	4	18	Moderado	5	2	2	2	5	3	16	Moderado	2	2	2	2	5	3	13	Moderado	3	69	Moderado
19	5	1	1	2	4	3	13	Moderado	1	3	5	1	1	2	11	Inadecuado	2	4	1	3	1	2	11	Moderado	5	4	1	1	3	3	14	Moderado	2	49	Moderado
20	5	3	4	3	5	4	20	Destacado	2	2	4	5	2	3	15	Moderado	5	4	5	3	2	4	19	Destacado	2	3	3	3	5	3	16	Moderado	4	70	Moderado
21	3	2	1	5	3	3	14	Moderado	1	1	5	5	5	3	17	Moderado	3	1	5	5	4	4	18	Moderado	1	3	3	4	1	2	12	Moderado	3	61	Moderado
22	5	3	1	3	4	3	16	Moderado	1	4	4	3	1	3	13	Moderado	1	5	3	2	3	3	14	Moderado	4	4	3	1	2	3	14	Moderado	3	57	Moderado
23	5	4	1	5	4	4	19	Destacado	3	2	5	4	5	4	19	Destacado	5	5	4	5	4	5	23	Destacado	4	4	3	5	5	4	21	Destacado	4	82	Destacado
24	2	3	1	1	5	2	12	Moderado	3	2	5	3	4	3	17	Destacado	5	3	2	4	5	4	19	Destacado	2	3	4	2	2	3	13	Moderado	3	61	Moderado
25	5	3	3	5	4	4	20	Destacado	2	3	2	5	4	3	16	Moderado	4	5	4	3	1	3	17	Moderado	4	3	5	2	4	4	18	Moderado	4	71	Moderado
26	3	2	2	1	3	2	11	Inadecuado	3	2	1	2	2	10	Inadecuado	3	3	2	2	4	3	14	Moderado	4	2	3	5	4	3	14	Moderado	2	49	Moderado	
27	5	5	1	5	5	4	21	Destacado	5	1	1	1	1	2	9	Inadecuado	1	2	1	1	5	2	10	Inadecuado	1	2	2	1	2	2	8	Inadecuado	2	48	Moderado
28	5	5	1	5	5	4	21	Destacado	2	1	2	1	2	2	8	Inadecuado	2	2	1	2	2	2	9	Inadecuado	1	2	1	1	2	1	7	Inadecuado	2	45	Inadecuado
29	2	2	2	1	2	2	9	Inadecuado	1	1	1	1	1	1	5	Inadecuado	2	2	1	3	2	2	10	Inadecuado	1	2	1	1	2	2	8	Inadecuado	2	32	Inadecuado
30	4	3	3	3	3	3	16	Moderado	3	1	4	4	2	3	14	Moderado	4	2	3	2	3	3	14	Moderado	4	3	3	2	3	3	15	Moderado	3	59	Moderado
31	5	1	1	5	5	3	17	Moderado	2	1	2	5	4	3	14	Moderado	5	1	2	1	3	2	12	Moderado	2	1	5	1	3	2	12	Moderado	3	55	Moderado
32	5	3	1	5	4	4	19	Destacado	2	1	1	1	1	1	6	Inadecuado	5	2	2	3	3	3	15	Moderado	1	2	3	1	2	2	9	Inadecuado	2	49	Moderado
33	5	4	1	4	4	4	18	Moderado	1	1	4	5	4	3	15	Moderado	5	2	1	3	2	3	13	Moderado	1	2	1	1	2	1	7	Inadecuado	3	53	Moderado
34	2	3	2	2	5	3	14	Moderado	2	1	5	1	4	3	13	Moderado	5	5	2	5	5	4	22	Destacado	5	5	5	1	2	4	18	Moderado	3	67	Moderado
35	5	4	1	1	3	3	14	Moderado	2	2	2	3	4	3	13	Moderado	2	2	2	2	5	3	13	Moderado	2	5	5	5	5	4	22	Destacado	3	62	Moderado
36	5	3	1	1	3	3	13	Moderado	2	2	3	3	2	12	Moderado	2	2	2	2	5	3	13	Moderado	3	2	2	3	2	2	12	Moderado	3	50	Moderado	
37	4	4	2	1	3	3	14	Moderado	3	2	1	1	1	2	8	Inadecuado	2	2	3	1	1	2	11	Inadecuado	4	2	2	2	5	3	15	Moderado	2	48	Moderado
38	5	5	4	3	5	4	22	Destacado	5	5	4	4	5	5	23	Destacado	5	4	4	4	5	4	22	Destacado	5	5	5	5	5	5	25	Destacado	5	92	Destacado
39	5	3	3	2	5	4	18	Moderado	1	1	2	1	1	1	6	Inadecuado	2	3	1	2	2	2	10	Inadecuado	3	2	2	1	2	2	10	Inadecuado	2	44	Inadecuado
40	5	2	4	4	5	4	20	Destacado	1	1	2	1	1	1	6	Inadecuado	1	2	3	4	1	2	11	Inadecuado	3	2	2	1	4	2	12	Moderado	2	49	Moderado
41	3	4	3	5	5	4	20	Destacado	3	1	3	1	2	2	10	Inadecuado	1	5	3	2	2	3	13	Moderado	1	2	5	1	3	2	12	Moderado	3	55	Moderado
42	5	3	1	5	5	4	19	Destacado	3	2	4	1	4	3	14	Moderado	2	2	2	3	2	2	11	Inadecuado	1	3	2	2	4	2	12	Moderado	3	56	Moderado
43	5	5	5	5	5	5	25	Destacado	5	5	2	5	3	4	20	Destacado	4	4	4	5	3	4	20	Destacado	4	4	5	5	5	5	23	Destacado	4	88	Destacado
44	2	2	1	1	4	2	10	Inadecuado	2	2	3	2	4	3	13	Moderado	2	2	2	2	2	2	10	Inadecuado	2	2	2	2	2	2	10	Inadecuado	2	43	Inadecuado
45	5	3	1	1	2	2	12	Moderado	1	3	2	4	3	3	13	Moderado	1	3	4	3	1	2	12	Moderado	3	1	2	1	3	2	10	Inadecuado	2	47	Moderado
46	5	3	4	2	5	4	19	Destacado	5	1	3	2	5	3	16	Moderado	2	4	1	3	1	2	11	Inadecuado	1	4	5	1	2	3	13	Moderado	3	59	Moderado
47	4	3	1	1	5	3	14	Moderado	2	2	2	2	2	2	10	Moderado	3	5	4	2	4	4	18	Moderado	2	2	2	4	4	3	14	Moderado	3	56	Moderado
48	5	5	1	2	4	3	17	Moderado	3	1	2	4	5	3	15	Moderado	2	3	2	1	3	2	11	Inadecuado	3	5	4	2	1	3	15	Moderado	3	58	Moderado
49	5	2	3	2	4	3	16	Moderado	1	2	2	1	2	2	8	Inadecuado	2	2	3	2	3	2	12	Moderado	2	2	3	2	2	2	11	Inadecuado	2	47	Moderado
50	3	2	1	3	5	3	14	Moderado	5	5	2	2	4	4	21	Destacado	5	4	3	4	3	4	19	Destacado	3	5	4	4	5	4	21	Destacado	4	75	Destacado
51	2	1	1	1	5	2	10	Inadecuado	2	3	1	1	3	2	10	Inadecuado	1	2	2	4	4	3	13	Moderado	2	5	3	4	4	4	18	Moderado	3	51	Moderado
52	4	1	4	5</																															

Resultados de datos

Prueba de Normalidad (Kolmogorov-Smirnov)

Variable	W	p
D1_Trabajo_equipo	0.085	0.019
D2_Gestión_servicio	0.116	0.007
D3_compromiso_organizacional	0.107	0.017
V1_Gestión_talento_humano	0.084	0.023
D1_Competicencias_laborales_generales	0.114	0.008
D3_Condiciones_laborales_trabajo	0.096	0.043
D4_Satisfacción_laboral	0.105	0.022
V2_Desempeño_laboral	0.085	0.019

Nota: $p < 0.05$ datos no siguen una distribución normal
 $p > 0.05$ datos siguen una distribución normal

Nota. Extraído del Jamovi (V. 2.3).

Hipótesis general

		Variable 1 Gestión del talento humano	Variable 2 Desempeño laboral
V1_Gestión_talento_humano	Rho de Spearman	—	—
	valor p	—	—
V2_Desempeño_laboral	Rho de Spearman	0.701	—
	valor p	0.000	—

Nota. Procesado en Jamovi (V. 2.3).

Hipótesis específica 1

		Dimensión 1 Reclutamiento de personal	Variable 2 Desempeño Laboral
D1_Reclutamiento_personal	Rho de Spearman	—	0.503
	valor p	—	0.000
V2_Desempeño_laboral	Rho de Spearman		—
	valor p		—

Nota. Procesado en Jamovi (V. 2.3).

Hipótesis específica 2

		Dimensión 2 Capacitación y desarrollo	Variable 2 Desempeño Laboral
D2_Capacitación y desarrollo	Rho de Spearman	—	0.674
	valor p	—	0.000
V2_Desempeño_laboral	Rho de Spearman		—
	valor p		—

Nota. Procesado en Jamovi (V. 2.3).

Hipótesis específica 3

		Dimensión 3 Planificación	Variable 2 Desempeño Laboral
D3_Planificación	Rho de Spearman	—	0.569
	valor p	—	0.000
V2_Desempeño_laboral	Rho de Spearman		—
	valor p		—

Nota. Procesado en Jamovi (V. 2.3).

Anexo 6. Aporte a la doctrina

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



APORTE DOCTRINARIO DE INVESTIGACIÓN

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS**
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2023

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias Militares con
Mención en Administración**

Autores:

Harold Antonio Farroñan Chappa
0009-0006-0905-3282

Freddy Emerson Fernández Benavente
0009-0004-4022-8015

Asesores:

Dra. Elodia Mayca Julca
0000-0001-6238-7464

Dr. Néstor Sánchez Báez
0000-0002-9523-1623

Lima – Perú
2023

PRESENTACIÓN

Como es sabido, la gestión del talento se ocupa de identificar personas capaces de potenciar los resultados y la marca de la institución en el mercado, en este caso, en la Escuela Militar de Chorrillos, está en la obligación de retener su valioso personal en el área administrativa, e incluso reforzar su adiestramiento para un mejor desenvolvimiento laboral.

Este párrafo trata sobre la importancia de diseñar un método de evaluación de los empleados de la EMCH que cumpla con la normativa legal y que garantice la eficiencia y la competencia de los mismos. Se busca evaluar no solo los conocimientos y habilidades técnicas de los profesionales que se desempeñan en el área administrativa, también sus actitudes relacionadas con las metas de la organización. Para ello, se basa en conceptos adecuados y se plantean interrogantes que permitan mejorar las estructuras organizativas de las instituciones estatales, así como sugerir posibles soluciones a los problemas identificados. Asimismo, la relevancia de contar con un método de evaluación de los empleados que sea eficaz y respaldado por la ley, para garantizar que estos cumplan con sus funciones y cargos de manera eficiente.

En este contexto, se plantea el desafío de identificar y valorar las competencias que debe tener un profesional de mantenimiento, tanto teóricas como prácticas, y que estén alineadas con los objetivos de la organización. Se trata de buscar no solo servidores técnicamente competentes, sino también con actitudes adecuadas para su desempeño. Ciertamente, la gestión del talento busca atraer, formar y retener a los profesionales que aportan valor a la institución y su imagen. Para ello, se requiere de un marco teórico adecuado y actualizado que oriente las acciones y estrategias de desarrollo humano y laboral. Este marco teórico se debe adaptar a la realidad del sector administrativo de la EMCH, donde se debe invertir en la capacitación y el crecimiento de los talentos existentes y nuevos.

El párrafo anterior está fundamentado en la importancia de las normas que regulan la gestión del recurso humano en el ámbito militar peruano, y cómo estas favorecen el desarrollo del potencial y el talento de los empleados. También destaca el rol estratégico de los Recursos

Humanos en la formación de directivos y trabajadores, y en la creación de valor para la institución.

Finalmente, enfatiza la necesidad de una mayor interacción entre los distintos departamentos y niveles de la organización, y la desventaja de las decisiones verticales que no toman en cuenta al núcleo de la organización. Así que, la gestión del talento busca mejorar el rendimiento de los profesionales mediante estrategias que favorecen su motivación, satisfacción y permanencia en la organización. Para ello, se identifican y resuelven los problemas que afectan al bienestar laboral de los empleados y las partes interesadas.

El objetivo de la tesis

OG: Evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

OE2: Establecer la relación entre la capacitación y el desarrollo en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

OE3: Explicar la relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi” 2023.

Conclusión de la tesis

Primera

Referido al objetivo general, se comprobó una asociación moderadamente alta y positiva ($Rho=0.701$), así como de carácter significativo entre la Variable 1, Gestión del Talento Humano y la Variable 2, Desempeño Laboral en la Escuela Militar de Chorrillos por haberse calculado un Sig, de 0.000. Por tanto, se concluye que: *“La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023”*.

Segunda

Para el objetivo 1, se comprobó la asociación moderada y positiva ($Rho=0.503$), así como de carácter significativo entre la Dimensión 1, Reclutamiento del personal y la Variable 2, Desempeño Laboral en la EMCH por haberse calculado un Sig, de 0.000. Por ende, se concluye que: *“El reclutamiento del personal se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023”*.

Tercera

Para el objetivo 2, se comprobó la asociación moderadamente alta y positiva ($Rho=0.674$), así como de carácter significativo entre la Dimensión 2, Capacitación y desarrollo con la Variable 2, Desempeño Laboral en la EMCH por haberse calculado un Sig, de 0.000. Por tanto, se concluye que: *“La capacitación y desarrollo se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023”*.

Cuarta

Para el objetivo 3, se comprobó una asociación moderada y positiva ($Rho=0.569$), así como de carácter significativo entre la Dimensión 3, Planificación y la Variable 2, Desempeño Laboral en la EMCH por haberse calculado un Sig, de 0.000. Por tanto, se concluye que: *“La planificación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023”*.

Recomendaciones

Al determinarse una relación moderadamente alta y positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se le sugiere al Señor GB Director de la EMC debe gestionar el talento del departamento administrativo de acuerdo con las características y necesidades de cada empleado, ofreciéndoles oportunidades de desarrollo y apoyo. Así, se podrá crear un clima organizacional positivo que impulse la innovación y la excelencia en el servicio, mejorando la calidad educativa y alineándose con la misión y visión de la universidad militar, fundado en el respeto, la confianza, la comunicación y la colaboración, que fomente la innovación, la creatividad y la excelencia en el servicio.

Al determinarse una relación moderada y significativa entre la dimensión reclutamiento del personal y el desempeño laboral, se le sugiere al Director de la EMCH apoyar el desarrollo de la organización, que se basa en la ética de sus coordinadores, que deben asumir las consecuencias de sus acciones y cumplir con la normativa vigente. La ética genera confianza y seguridad en la Gestión del Talento Humano, que son esenciales para construir relaciones sólidas en todos los ámbitos y mejorar el desempeño laboral. Ante un mundo cada vez más competitivo, incierto y dinámico, se requiere pensar y actuar estratégicamente con ética y responsabilidad, atendiendo el presente y enfocándose en el futuro.

Al determinarse una relación moderadamente alta y significativa entre la dimensión capacitación y desarrollo con respecto al desempeño laboral, se le sugiere al Director de la EMC mejorar y reforzar la capacitación del personal administrativo, ya que considera que esto es clave para mantenerlos motivados y proactivos, lo que a su vez beneficia a la institución. El párrafo plantea que la forma de lograr esto es reconocer que los empleados son personas que buscan realizarse en la vida y en el trabajo, y que por eso necesitan sentirse valorados y satisfechos con lo que hacen.

Al determinarse una relación moderada y significativa entre la dimensión Planificación y el desempeño laboral, se le sugiere al Director de la EMC trabajar junto con sus colaboradores y/o coordinadores para planificar el uso evaluativo de los recursos

humanos, estableciendo metas claras y alcanzables. También debe motivar, liderar y capacitar a su personal, identificando y solucionando las debilidades y limitaciones que puedan tener individual o grupalmente.

APORTE DOCTRINARIO

Conocer los fundamentos jurídicos en la administración de los recursos humanos, ya que estas leyes se ejercen en beneficio del capital humano en su desarrollo en su entorno, como por ejemplo la Ley N° 27658 sobre modernización de la gestión administrativa, la Ley N° 27658 sobre modernización de la gestión administrativa, la Ley N° 27658 sobre modernización de la gestión administrativa. 27815 sobre empleados públicos, y Decreto Legislativo N° 1137 de Recursos Humanos en las instituciones del ejército peruano.

En consecuencia, la ventaja competitiva dependerá de las cualidades genuinas de tus empleados; por lo tanto, tiene sentido invertir en su desarrollo potencial. Encontrar a las personas más exitosas es el nuevo valor estratégico, ya que son los verdaderos creadores de valor de la organización.

Bajo el modelo actual, los Recursos Humanos se convierten en un componente estratégico de los procesos de gestión que educan a directivos y empleados y generan valor institucional. Se debe enfatizar la interacción entre varios departamentos y niveles institucionales. Las decisiones tradicionales tomadas sin consultar la esencia de la organización ya no tienen sentido, están desconectadas de la realidad y destinadas al fracaso.

Como se ha explicado anterior, la gestión del talento humano es un factor clave para el éxito de cualquier organización, especialmente en el ámbito militar, donde se requiere de personal capacitado, motivado y comprometido con la misión institucional. Para mejorar el nivel de la gestión del talento humano que impacte sobre el desempeño laboral del departamento administrativo de la escuela militar de Chorrillos, se propone implementar las siguientes acciones:

- Realizar un diagnóstico de las competencias, fortalezas y debilidades del personal administrativo, así como de las necesidades y expectativas de la escuela militar.
- Diseñar un plan de capacitación y desarrollo que responda a las brechas identificadas y que potencie las habilidades y conocimientos del personal administrativo.

- Establecer un sistema de evaluación del desempeño que reconozca los logros y resultados obtenidos por el personal administrativo, así como que brinde retroalimentación constructiva y orientación para su mejora continua.
- Fomentar un clima laboral positivo que promueva la comunicación, la colaboración, el respeto y la confianza entre el personal administrativo y los demás actores de la escuela militar.
- Incentivar la participación y el compromiso del personal administrativo con los objetivos y valores de la escuela militar, así como con su propia carrera profesional.

Estas acciones permitirán mejorar el nivel de la gestión del talento humano que impacte sobre el desempeño laboral del departamento administrativo de la escuela militar de Chorrillos, lo que se traducirá en una mayor eficiencia, calidad y satisfacción en los servicios que brinda a la comunidad educativa.

El aporte a la doctrina militar que se podría obtener al demostrar una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral sería el de establecer una serie de principios, normas y procedimientos que orienten la selección, formación, motivación y evaluación del personal militar, con el fin de optimizar sus capacidades, actitudes y valores en el cumplimiento de la misión institucional. Así, se podría mejorar la eficiencia, la eficacia y la calidad de los servicios que presta el ejército, así como la satisfacción y el compromiso de sus integrantes. Además, se podría fortalecer el liderazgo, la cohesión, la disciplina y la ética militar, como factores clave para el éxito de las operaciones militares

Anexo 7. Dictamen final Asesor Temático



PERÚ

Ministerio de Defensa

Ejército del Perú

Comando de
Educación y Doctrina
del EjércitoEscuela Militar de
Chorrillos "CFB"

DICTAMEN FINAL

Vista la Tesis:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2023."

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

FARROÑAN CHAPPA Harold Antonio
FERNANDEZ BENAVENTE Freddy Emerson

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 41° del REGLAMENTO DEL SISTEMA DE INVESTIGACIÓN DE LA EMCH "CFB" 2022-2026, se declara:

Que el desarrollo de la Tesis se encuentra en situación de ser derivada a los Revisores de Tesis correspondientes, a fin de que sean declaradas óptimas para la sustentación, y el DINVEST gestione la emisión de la Resolución Directoral que determine lugar, fecha y jurado para dicha sustentación.

Comuníquese y archívese.

Lima, 29 de setiembre del 2023

Mg. SANCHEZ BAEZ, Nestor
DN: 06682778
REVISOR TEMATICO

Anexo 8 Dictamen final Asesor Metodológico



PERÚ	Ministerio de Defensa	Ejército del Perú	Comando de Educación y Doctrina del Ejército	Escuela Militar de Chorrillos "CFB"
------	-----------------------	-------------------	--	-------------------------------------

DICTAMEN FINAL

Vista la Tesis:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2023."

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

FARROÑAN CHAPPA Harold Antonio
FERNANDEZ BENAVENTE Freddy Emerson

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 41° del REGLAMENTO DEL SISTEMA DE INVESTIGACIÓN DE LA EMCH "CFB" 2022-2026, se declara:

Que el desarrollo de la Tesis se encuentra en situación de ser derivada a los Revisores de Tesis correspondientes, a fin de que sean declaradas óptimas para la sustentación, y el DINVEST gestione la emisión de la Resolución Directoral que determine lugar, fecha y jurado para dicha sustentación.

Comuníquese y archívese.

Lima, 29 de setiembre del 2023

Dra. MAYCA JULCA Elodia
DNI: 08682217
REVISOR METODOLOGICO

Anexo 9. Dictamen final Revisor General



DICTAMEN FINAL

Vista la Tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2023

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

Harold Antonio Farroñan Chappa
Freddy Emerson Fernández Benavente

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 41° del REGLAMENTO DEL SISTEMA DE INVESTIGACIÓN DE LA EMCH "CFB" 2022-2026, se declara:

Que, habiendo pasado la revisión final, la presente tesis queda aprobada y por lo tanto habilitada para su sustentación ante Jurado que se le nombrara para tal fin, debiendo el DINVEST gestionar la emisión de la Resolución Directoral correspondiente que determine lugar, fecha y jurado para dicha sustentación.

Comuníquese y archívese.

Lima, 29 de noviembre del 2023


Dra. Reina Marlene Pérez Vargas
DNI: 28122418
DOCENTE REVISOR GENERAL

Anexo 10. Acta de sustentación

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

SUSTENTACIÓN DE TESIS DE LA PROMOCIÓN CXXX

En el distrito de Chorrillos de la ciudad de Lima, siendo las 08.30 horas del día 05 de enero de 2024, se dio inicio a la sustentación de la Tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2023.

Presentada por:

- FARROÑAN CHAPPA Harold Antonio
- FERNÁNDEZ BENAVENTE Freddy Emerson

Ante el Jurado de Sustentación de Tesis nombrado por la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" y conformado por:

- **Presidente** : Dra. VERGARA DIAZ SUSAN
- **Secretario** : Mag. RENGIFO RENGIFO LEWIS
- **Vocal** : Dr. FERNANDEZ ROBLES JORGE

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado dictaminaron:

APROBADA POR EXCELENCIA () ; APROBADA POR UNANIMIDAD () ;
APROBADA POR MAYORÍA (X) ; OBSERVADA () ; DESAPROBADA ()

Siendo las 08.30 horas del día 05 de enero de 2024, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado.


 Dra. VERGARA DIAZ SUSAN
 DNI:740201696.....
 PRESIDENTE


 Mag. RENGIFO RENGIFO LEWIS
 DNI:
 SECRETARIO


 Dr. FERNANDEZ ROBLES JORGE
 DNI:
 VOCAL

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

ACTA DE OBSERVACIONES A LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2023

Presentada por:

- FARROÑAN CHAPPA Harold Antonio
- FERNÁNDEZ BENAVENTE Freddy Emerson

Ante el Jurado Evaluador conformado por:

- **Presidente** : Dra. VERGARA DIAZ SUSAN
- **Secretario** : Mag. RENGIFO RENGIFO LEWIS
- **Vocal** : Dr. FERNANDEZ ROBLES JORGE

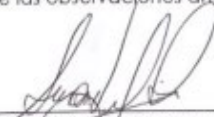
Efectuada el día 05 de enero del 2024, a las 08:30 horas y dictaminada con el resultado de:

OBSERVACIONES

Se levantaron las observaciones

VºBº DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES:

Se constató el levantamiento de las observaciones antes descritas
Fecha: ...05... / 01 / 2024



 Dra. VERGARA DIAZ SUSAN
 DNI: ...170.201696
 PRESIDENTE

Anexo 11. Otros de acuerdo al nivel y dice{o de investigación



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA EMCH “CFB”

1. Datos personales

Autor 1: Farroñan Chappa Harold	Autor 2: Fernández Benavente Freddy
N° DNI: 72314259	N° DNI: 74925687
Teléfono:983048105	Teléfono:975976974
Correo-e: hfarronanc@escuelamilitar.edu.pe	Correo-e: ffernandezb@escuelamilitar.edu.pe
ORCID: 0009-0006-0905-3282	ORCID: 0009-0004-4022-8015

2. Datos de la obra

Título: “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023”	
Tipo de obra: Tesis	
Asesor 1: Dra. Elodia Mayca Julca	Asesor 2: Mg. Néstor Sánchez Báez
N° DNI: 08682217	N° DNI: 06682778
ORCID: 0000-0001-6238-7464	ORCID: 0000-0002-9523-1623
Año de publicación: 2023	

3. Declaraciones

Los autores declaran que:

- La obra es original y es de propia y exclusiva creación, realizándose sin violar ni usurpar derechos de autor de terceros.

- Con la obra no se ha quebrantado ningún derecho moral o patrimonial de autor.
- No contiene declaraciones difamatorias contra terceros y respeta el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales de las personas.
- Somos titulares de los derechos patrimoniales sobre la obra y no pesa ningún gravamen sobre ella.

Por tanto, todo lo señalado en el presente formato, en especial lo descrito en el numeral dos, ostenta la condición de Declaración Jurada. Por ello nos comprometemos a salir en defensa de la ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI” ante cualquier reclamación de terceros que al respecto pudiese sobrevenir. Para todos los efectos, la ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, actúa como tercero de buena fe.

4. Publicación de su investigación en el Repositorio Institucional de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

TIPO DE ACCESO A SU INVESTIGACIÓN

Acceso abierto

Abierto restringido (12 a 24 meses)

JUSTIFICACIÓN (de acceso restringido)

Farroñan Chappa Harold Antonio

DNI N.º 72314259

AUTOR 1

Fernández Benavente Freddy Emerson

DNI N.º 74925687

AUTOR 2