



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del Talento Humano y su Relación con el  
Desempeño Laboral en la Segunda Brigada de Infantería,  
Ayacucho 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Congachi Garcia, Miguel Angel ([orcid.org/0000-0001-8109-8035](https://orcid.org/0000-0001-8109-8035))

Ramirez Cabrera, Jan Robets ([orcid.org/0000-0002-4055-293X](https://orcid.org/0000-0002-4055-293X))

**ASESOR:**

Dr. Espinoza Rodriguez, Hugo Redib ([orcid.org/0000-0003-0783-7770](https://orcid.org/0000-0003-0783-7770))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE – PERÚ

2022

## Dedicatoria

Esta investigación la dedicamos primeramente a Nuestro Divino Creador, por darnos la existencia, por ser el guía a lo largo de nuestro vivir, Un agradecimiento especial a nuestros padres German, María, Alejandro y Marta por ser los autores de estos sueños, a nuestros familiares que nos motivaron a lo largo de los estudios, también lo dedicamos a nuestros hijos quienes verán que con esfuerzo y trabajo se puede lograr todo.

Miguel y Jan

## Agradecimiento

Agradecemos primeramente a la Universidad CESAR VALLEJO, por acogernos y enriquecer nuestros conocimientos, los cuales pondremos de manifiesto en nuestra vida profesional, y en especial a nuestro tutor quien con su enseñanza y apoyo nos guió para la realización de nuestro trabajo.

Miguel y Jan

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de analisis. ....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS.....	37

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Correlación de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral</i> .....	19
<b>Tabla 2</b> <i>Gestión del talento humano en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022</i> .....	20
<b>Tabla 3</b> <i>Gestión del talento humano en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022</i> .....	21
<b>Tabla 4</b> <i>Correlación de las dimensiones de gestión del talento humano y el desempeño laboral</i> .....	22

## Índice de gráficos y figuras

<b>Grafico 1</b> <i>gestión del talento humano en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022</i> .....	20
<b>Grafico 2</b> <i>desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022</i> .....	21

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la segunda brigada de infantería, Ayacucho 2022, la investigación fue de enfoque cuantitativo aplicada, con un tipo de estudio no experimental, correlacional de corte transversal. Teniendo una población de 238 individuos, tomando una muestra de 92 técnicos y sub oficiales, empleando la selección al muestreo aleatorio simple, empleando el instrumento de recolección de datos el cuestionario. Para la variable de Gestión del Talento Humano empleamos 11 preguntas agrupadas en 3 dimensiones y la variable Desempeño Laboral se empleó 9 preguntas agrupadas en 3 dimensiones, el instrumento fue validado mediante juicio de expertos se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach (0,908) para las 2 variables siendo el nivel de fiabilidad considerada como Alta. Obteniendo como resultado valor de Rho de Spearman ( $=0,444$ ). Con ello se afirma que hay una correlación positiva moderada. Con la significancia bilateral de ( $0,000 < 0,05$ ), se concluye rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que cuando el personal conoce sus funciones, los procedimientos y asignación de tareas a cumplir, esto se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

**Palabras Clave:** Gestión, Integración, Organización, Desempeño.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and job performance in the second infantry brigade, Ayacucho 2022, the research was of an applied quantitative approach, with a type of non-experimental, cross-sectional correlational study. . Having a population of 238 individuals, taking a sample of 92 technicians and non-commissioned officers, using simple random sampling selection, using the data collection instrument the questionnaire. For the Human Talent Management variable we used 11 questions grouped into 3 dimensions and the Work Performance variable 9 questions grouped into 3 dimensions were used, the instrument was validated through expert judgment and its reliability was verified through Cronbach's Alpha (0.908 ) for the 2 variables, the level of reliability being considered High. Obtaining as a result Spearman's Rho value (=0.444). This affirms that there is a moderate positive correlation. With the bilateral significance of ( $0.000 < 0.05$ ), it is concluded to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, concluding that when the staff knows their functions, procedures and assignment of tasks to be fulfilled, this is significantly related to performance labor.

**Keywords:** Management, Integration, Organization, Performance

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es el procedimiento donde se incorpora a los nuevos integrantes y así mismo se retiene a los empleados que se encuentran dentro de la institución o empresa. Por este medio se logra distinguir a aquellos trabajadores que tienen un gran potencial y que sea calificado dentro de su centro de labores o puesto designado. Es conocido también como la administración del capital humano o también como administración de los recursos dentro de esta perspectiva del empleo de los talentos al interior de las empresas o instituciones lo que se busca es no solo emplear al personal que tengan una elevada capacidad y que sea calificado para el puesto de trabajo. Así mismo se concentra en la retención de los empleados que ya se encuentran laborando dentro de la institución o empresa.

Desde los inicios de la historia la gestión del talento humano dentro del ámbito empresarial experimentó diferentes variaciones luego del desarrollo económico. La gestión se puede traducirse como procedimientos para reconocer el talento humano tales como: el compromiso, la retención, la identificación, el desarrollo y la retención. así como también la búsqueda de los talentos específicos de valor para una determinada organización para crear un progreso gradual, los talentos se contemplan como los bienes estratégicos los cuales servirán para ganar una ventaja con las demás organizaciones, la gestión de talento se dedica a servirse de estos recursos y así como también los protege. (Gallardo, 2020).

A nivel Internacional las organizaciones consideran a la gestión del talento humano el reto de esta última década, en las organizaciones internacionales es vital la identificación del talento para este proceso emplean equipos de Trabajo Especiales y la administración del talento humano de forma más planificada, estos equipos de trabajo deberán de administrar y establecer un adecuado procedimiento de toma de decisiones para establecer las necesidades de la organización, con este proceso se debe de asegurar la eficacia y el crecimiento de la organización, la principal tarea de los equipos especiales es de identificar una plataforma moderna que le ayude a la empresa a desarrollar una base tecnológica que identifique los talentos de los empleados y los utilice más eficiente. (Jooss, 2021).

En la década de los 90, surge la gestión del talento humano como tal, Este término lo implemento David Watkins en el que se hacía referencia a este término el cual implica atraer y retener a los trabajadores o empleados altamente productivos. (Villarroel, 2021).

A nivel nacional hace muchos años se viene implementado una tendencia dentro de las grandes y medianas empresas en la cual los encargados de la administración de personal tengan los conocimientos profesionales de gestión empresarial ajustadas a los propósitos de la institución y/o empresa, la captación y retención del talento humano es una de las estrategias esenciales para las empresas que se encuentran en competencia y desarrollo.

El Ejército del Perú se creó de forma oficial el 18 de agosto de 1821, con la creación de la Legión Peruana de la Guardia Por el Señor General José de San Martín, (Ayma, 2021). Luego con el avance de los años se crearon las grandes unidades en todo el territorio del Perú, a principios del Siglo XX se inició a la regionalización militar, de acuerdo a las necesidades integrales del país, llevándose a cabo una renovación doctrinaria y académica en todos los centros de instrucción militar con fecha 01 de enero de 2003, se crea la 2a Brigada de Infantería en la Ciudad de Ayacucho.

El Estado del Peruano a lo largo del tiempo designo al Ejército para asumir roles desde su creación en nuestra constitución política está establecido que el Estado se encarga de la protección de nuestra nación por medio del Sistema de Defensa Nacional (Fuerzas Armadas – Ejército), Contemplando sistemas íntegros y permanentes de seguridad dentro del ámbito interno como externo, Constitución Política del Perú (1993) Art. 163. El Perú desde el 24 de octubre de 1945 es integrante de la ONU (Organización de las Naciones Unidas), inicialmente se contaba con 51 estados miembros y actualmente cuenta con 193 miembros, después del holocausto de la II Guerra Mundial la ONU inicio su labor el mismo año de su creación, teniendo como prioridad vigilancia de la paz mundial y la seguridad de los países, es por ello que el Ejército del Perú asume la misión de “Participar en las Operaciones de Paz Mundial” (United Nations, s.f.) y así mismo asumió el rol de reciente designación por parte del estado, Como parte de sus funciones apoya al desarrollo nacional, con la implementación de la Ley N° 29664 (Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del

Riesgos de Desastres) el Ejército del Perú asume la tarea de participar como órgano de primera respuesta en las situaciones de emergencia que necesiten operaciones de inmediata respuesta. Ley N° 29664 (2011) Art 17.2. Estos roles hicieron que se busque la mejor manera de ir implementado de designación de puestos de trabajo a raíz que cada vez se necesitaba a personal calificado que se pueda desempeñar en esos puestos de trabajo los cuales se fueron implementando de forma gradual. Actualmente el Ejército del Perú, conforme a los cambios que se realizan dentro de las instituciones ha asumido nuevos roles estratégicos institucionales los cuales ayudarán a modernizarse dentro del sistemas administración de personal, sin embargo, estos cambios se verán reflejados a largo plazo, el empleo de profesionales capacitados dentro del sistema de administración de personal será clave para poder llegar a un nivel alto en los procesos de administración del personal.

El Ejército Peruano a lo largo de los años tuvo mejoras que ayudaron a realizar la reorganización estructural en la gestión del capital humano, el último cambio que se viene ejecutando en la Política Nacional de Modernización que está enmarcado en el Decreto Supremo N° 004 de la Presidencia del Consejo de Ministros, sustenta en los cinco pilares y sus tres ejes transversales, que tiene como objetivo principal la orientación a la actualización de la Gestión Pública en el País, dicho decreto establecerá la directriz para la implementación apropiada y efectiva, que contemplaran los principios y una visión coherente orientada a la modernización, Decreto Supremo N° 004 del 2013 [PCM] Art 1. 2. 09 de enero del 2013.

En la actualidad la 2a Brigada de Infantería cuenta con personal altamente calificado para desempeñarse en los puestos de gran importancia y que precisamente necesitan a este personal, pero debido al proceso de cambios (proceso que se lleva a cabo cada año), se pierde la continuidad en la administración tanto en la parte estratégica y en la parte logística ocasionando serios problemas ya que se debe de capacitar nuevamente al personal que asume estos puestos.

Es indudable, la necesidad de conocer las diversas estrategias administrativas del capital humano y qué tipo de relación tiene con el desempeño de los trabajadores, reconocer estas estrategias nos ayudara a lograr que el trabajo en la Segunda Brigada de Infantería sea eficaz y puedan beneficiar la buena marcha institucional.

El objetivo general de nuestra investigación es: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la segunda brigada de infantería, Ayacucho 2022. Se propone como objetivos específicos i) Identificar el nivel de gestión del talento humano en la segunda brigada de infantería, Ayacucho 2022. ii) Identificar el nivel de desempeño laboral en la segunda brigada de infantería, Ayacucho 2022. iii) Identificar la relación entre las dimensiones de gestión del talento humano con las dimensiones del desempeño laboral en la segunda brigada de infantería, Ayacucho 2022.

En tal sentido, el estudio realizado se justifica teóricamente con los aportes de los autores, de tal forma que se conocerá la vinculación entre la variable N° 01 y su relación con la variable N° 02 en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho -2022, dando soluciones a las diversas necesidades planteadas, teniendo en cuenta que es un proceso gerencial importante en una organización, teniendo como fin la buena distribución del talento humano. Así mismo, favorecerá a los técnicos y suboficiales en relación a una adecuada administración del talento, mejorando el desempeño laboral e insertando nuevos conocimientos y mejoras en el buen manejo del recurso humano y la buena atención tanto al personal militar como a los usuarios.

Se formula como hipótesis final: ¿existe una vinculación notable entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho -2022?

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes de estudio teniendo en cuenta que la búsqueda de información es un proceso metodológico, ordenado y constante para lo cual se verificaron diferentes trabajos de estudio realizados por distintos investigadores, estudios realizados en periodos pasados y que están asociados al presente tema de tesis.

En nuestra investigación presentamos los antecedentes internacionales, como la de Flores (2020) Su trabajo nos ayudó a comprender de manera más próxima, concreta y las bases para la adecuada aceleración, ejecución de las labores dentro de la empresa, Así como también establecer una adecuada relación entre empleador y trabajadores los cuales se relacionan de forma directa para la concertación de los fines de la empresa. La metodología del estudio que utilizó fue de enfoque cuantitativo, teniendo como población a un total de 10 colaboradores, en conclusión se aplicó un sistema de gestión gerencial en la empresa San Pedrito de Riobamba.

Por su parte, Clark (2018) Realizo su investigación sobre el desempeño laboral en los hoteles de Sonora, la cual representa de considerable importancia para el ámbito de servicio ya que es estimado como un sector poco rentable, a raíz de que no genera bienes tangibles (bienes materiales), pero coopera en la creación de nuevos empleos y por consiguiente de los ingresos. La metodología que empleo para su estudio es de tipo cuantitativo, correlacional y explicativa de corte transversal siendo su unidad de análisis los operarios que trabajan y que se encuentran en las planillas en la cadena hotelera del Sur de Sonora. Estos datos obtenidos pertenecen a 106 operarios de servicio que trabajan en los hoteles de V, IV y III estrellas situadas en el Nor oeste de México precisamente en la ciudad de Sonora en el transcurso de enero a diciembre del 2016. Concluyendo que la solidez financiera de los operarios hacen que exista una correspondencia con la administración (parte directiva de la cadena hotelera) ya que se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral ya que un empleado bien remunerado económicamente se desempeña de forma eficaz y eficiente lo cual favorece de manera directa a la empresa, Haciendo hincapié que la satisfacción de las necesidades de los operarios tiene efectos notablemente perjudiciales considerables con el desempeño laboral, También indicaron que las condiciones

laborales, el clima laboral y las inferencias con los colegas también son factores que afectan en el desempeño.

En tanto Shilquihua (2018) Realizo su estudio en la distribuidora Fonseca el cual estimo como determinación primordial conocer si la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral. Empleando como método de investigación el hipotético – deductivo, centrándose en el razonamiento lógico, contando con las siguientes etapas: la formulación del problema, planteamiento de la hipótesis, suposición, resultados de la hipótesis, verificación y confirmación de la hipótesis. La población de estudio para esta investigación está integrada por 16 trabajadores que laboran en la distribuidora, utilizando la técnica de recolección de datos, así mismo empleo la herramienta del cuestionario y la entrevista, En conclusión pudo comprobar los problemas de gestión existentes en la empresa Fonseca, Logrando plantear una guía de administración de talento que le permitirá optimizar el desempeño, programar incentivos económicos para lograr la identificación de los empleados. Así como realizar charlas de capacitación al personal para lograr un desarrollo adecuado en la empresa.

Al respecto, Cunalata (2019), En su tesis de investigación empleo el método de descripción, inicialmente realizo la delimitación del problema, seguidamente hizo la identificación de instrumentos para la solución de los problemas, por medio de la identificación pudo hallar que existe falta de conocimientos profesionales en el campo de la administración, el empleo de trabajadores sin experiencia y la alternancia de los trabajadores esta información recogida le sirvió para realizar un diagnóstico de la empresa, proponiendo un manual de procesos que ayudaría a disminuir los problemas, empleando un tipo de diseño no experimental a razón de que no hubo manejo de las variables, se trabajó con el número total de la población conformada por 44 individuos, utilizando como técnica el cuestionario. Concluyendo la tesis se corroboro que la administración de la empresa BOHO, desconoce los procedimientos de selección y reclutamiento de empleados esto ha hecho que las demás áreas administrativas de la empresa no cuenten con personal calificados. Esto desfavorece a la empresa y no se estaría llegando a cumplir con sus objetivos de mediano y largo plazo. Se recomienda a la empresa realizar capacitaciones a la gerencia y administración para poder revertir esta situación.

A nivel nacional consideramos el estudio de Baca et al. (2018) En su trabajo que consignaron como título: “Plan de administración de recursos humanos para oficiales calificados en fuerzas especiales del Ejército del Perú”, La investigación se materializó en un enfoque cualitativo (descriptivo-transversal), sustentando en el análisis de elaboración de los documentos acerca del manejo de los oficiales del Ejército, al igual que las demás investigaciones tratan de solucionar los temas de la administración de talentos, adicionalmente realizaron conversaciones con expertos de Fuerzas Especiales de la Marina de Guerra, Fuerza Aérea y PNP. El principal aporte es el diagnóstico de investigación, identificaron dos tipos de obstáculos. Primer obstáculo cuantitativo (la cantidad suficiente para cumplir funciones asignadas a este personal), analizando los cuadros de distribución y equipos del 2017, 2016 y 2015 se logró establecer que existe un espacio muy amplio en estos años en el grado de mayor (22%, 50% y 39%) en ese orden, capitán (59%, 74% y 44%), teniente (25%, 53% y 33%), subteniente (100%, 33% y 100%), traduciendo estos porcentajes de oficiales son escasos para ocupar los cargos de fuerzas especiales en una brigada que necesita a oficiales hayan cursos de Fuerzas Especiales, lo cual representa que desde el año 2017, 2016 y 2015, se ha cumplido solo 2,5% de la necesidad promedio existente, lo que refleja una tendencia muy baja para el año 2034, existiendo un 31% de déficit en cuanto a personal. En segundo obstáculo cualitativo (características de adiestramiento que es requisito para realizar reacción efectiva), se llegó a determinar de la totalidad de oficiales que son designados para misiones de Fuerzas Especiales, solo el 3% realizó el programa regular de selva, el 6% realizó el programa regular de montaña, el 8% realizó el programa de francotirador, el 38% ha realizado el programa regular de comandos y el 13% realizó el programa regular de anfibios. En resumen los obstáculos cuantitativos y cualitativos precisaron que hay la necesidad de reestructurar los sistemas de gestión de talento y efectuar planteamiento específico para la administración del personal de Fuerzas Especiales. La conclusión final de la investigación es proponer un plan de administración de personal militar calificado en Fuerzas Especiales, teniendo una línea de tiempo de cuatro años a corto plazo, con la intención de reconocer claramente la línea de administración de este personal y contemplando la necesidad de establecer los lugares y unidades que necesitan de este personal, también se deberá de hacer una alternancia del personal de fuerzas

especiales entre los institutos de las fuerzas armadas para identificar la eficacia de las operaciones con la finalidad de obtener una retroalimentación en cuanto a la formación académica que reciben al momento de realizar los programas (cualidades físicas, conocimientos profesionales y desarrollo de las operaciones).

Al respecto Aguilera & León (2021) El objetivo principal de su investigación fue establecer la correlación entre las variables de gestión del talento y el desempeño organizacional, la metodología que se empleó fue de dirección cuantitativa, de modelo aplicado, correlacional no experimental. La población estuvo integrada por 38 asistentes, se utilizó la muestra censal para la recopilación de la información, aplicando la encuesta como técnica, el instrumento fue el cuestionario, con el fin de medir su veracidad se hizo uso estadísticamente del alfa de Cronbach. Obteniendo como resultado por medio del Rho de Spearman un valor estadístico de 0,57 y la significancia de 0,000. Terminando el estudio indicaron que hay una correlación positiva moderada en sus variables de estudio, expresando que la apropiada administración del talento humano favorece a la organización y hace que se desarrolle, De forma simultánea hará que se incremente el desempeño de los trabajadores de la organización.

Por su parte, Solís & Ventura (2019) En su trabajo de investigación en la Municipalidad de Huariaca - PASCO, llegaron a medir la incidencia del desempeño laboral, utilizando como metodología del tipo cuantitativo, enfoque descriptivo y diseño no experimental, teniendo como muestra para la investigación a 39 trabajadores, obteniendo el resultado de fiabilidad a través de alfa de Cronbach, para las dos variables, lo que nos arrojó un resultado de 0,926 definiéndola como excelente, en conclusión la gestión del talento dentro de las entidades públicas y privadas se define como la administración que acepta la participación eficiente de todos los integrantes de la entidad, los mismos que tienen como objetivo primordial alcanzar la identidad absoluta de los trabajadores con la entidad, esto se lograra estableciendo nexos de comunicación entre los empleados y la empresa, manteniendo constantemente la perspectiva de participación y de enlace. El cumplimiento de este objetivo podrá ser mucho más efectivo sea el grado de acuerdo de ambas partes (trabajador-empresa) y el estímulo que reciba el empleado hará que se tenga a empleados más productivos,

lo cual será beneficioso para la municipalidad y consecuentemente se lograra el cumplimiento de las metas.

Del mismo modo, Acquarone (2018) En su investigación tuvo como objetivo plantear estrategias para la administración del talento humano en la Oficina de Recursos Humanos de la Policía, con la finalidad de intensificar el desempeño de los trabajadores, Se empleó como metodología para la investigación de estudio el tipo sustantivo con enfoque cuantitativo correlacional, aplicando un tipo de diseño no experimental y transversal. La conformación de población fue de 510 trabajadores de la oficina de recursos humanos, la muestra estuvo conformada por 156 trabajadores del área de administración, el muestreo probabilístico fue el que se empleó. Utilizando como técnica para la recopilación de los datos la encuesta, del mismo modo se hizo uso del cuestionario, para la validación de las escalas de Likert se recurrió al juicio de expertos los cuales llegaron a determinar su confiabilidad a través del estadígrafo (Alfa de Cronbach, KR-22). Llegando a concluir: (1) la administración de los trabajadores obtuvo una relación positiva baja con el desempeño laboral, (2) el desarrollo logro alcanzar la correspondencia de correlación positiva baja en comparación con el desempeño de los trabajadores, (3) la retención de los trabajadores experimento la conexión positivamente baja en comparación con el desempeño, (4) por último la gestión del talento obtuvo una correlación positiva baja en comparación con el desempeño del personal que laboran en esta oficina.

En tanto, Graneros (2020) Sustento su tesis con el objetivo de lograr precisar la influencia de la administración de los recursos humanos y la calidad del servicio al consumidor, la investigación fue aplicada ya que se busca solucionar un problema real de la sociedad, el método que se empleó para la tesis fue hipotético deductivo de enfoque cuantitativo, el estudio es descriptivo causal explicativa, consecuentemente la tesis es de diseño no experimental y de corte transversal. Para poder llegar a cumplir con ambas variables se tuvo que delimitar de forma precisa a la población que fue formada por dos conjuntos de estudio, estando conformado el primer conjunto con 15 trabajadores estables de la entidad a los cuales fueron analizados con la primera variable administración de los recursos humanos y del mismo modo segundo conjunto fue conformado por 15 compradores habituales los cuales fueron reconocidos

plenamente por soporte técnico de la entidad los cuales fueron analizados por la segunda variable. La herramienta aplicada es el cuestionario, Para el primer conjunto se plantearon 39 interrogantes separadas por 5 aspectos y de la misma forma para el segundo conjunto se planteó 30 interrogantes separadas por 5 aspectos, los cuestionarios en mención se analizaron con la escala de Likert, respecto a la validación se realizó por juicio de expertos, la confiabilidad fue medida a través del Alfa de Cronbach. La fase de recolección y procesamiento de información se efectuó con el análisis inferencial, revelando que hay una correlación positiva y de significancia de 0,959 para las variables, consecuentemente se denegó la hipótesis nula de la tesis. De tal manera, que se demostró que la administración de los recursos humanos impacta en la calidad del servicio al consumidor basándose en los resultados de relación de Pearson 0,959 para las variables de estudio, los cuales obtuvieron una valoración excelente para el estudio, aseverando que los procesos de administración de bienes humanos son valiosos y esenciales para encontrar un grupo de empleados eficientes, para lo cual se deberán de seguir los siguientes procedimientos que el autor recomienda: sistema de previsión organizacional, reorganización del sistema de administración, desarrollo de capacidades y auditoría.

Por su parte, Chávez (2020) En su tesis de estudio sostuvo como finalidad precisar la relación entre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional. La tesis es de enfoque cuantitativo ya que se plantean problemas de investigación concretos y delimitados. De tipo de investigación no experimental de corte transversal lo cual nos permitirá generar hipótesis y de método de diseño descriptivo – correlacional para llegar a entender cómo se relacionan las variables de estudio. Se llegó a emplear una muestra de 56 empleados de la empresa. Utilizándose instrumentos para el recojo de información que fueron aprobados por expertos altamente calificados, se empleó la herramienta de recolección de información como el cuestionario. Demostrándose que hay una limitada correlación en las variables de estudio. En tanto a la significancia bilateral alcanza un nivel de 0.00, lo cual nos indica la correlación en las variables. Donde a través de la prueba Rho de Spearman, Finalmente se llegó constatar el coeficiente de relación es 0,891, confirmando que hay una correlación positiva considerable de las variables de estudio.

Es importante señalar, Peralta (2018) Propuso en su tesis como objetivo establecer el nivel de vinculación de las variables gestión del talento humano y el desempeño en el centro de atención del cusco, la tesis es tipo básica y diseño no experimental en consideración que no se manejaran las variables, descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. Utilizando como muestra en total a 30 trabajadores del Centro de atención. La recolección de información se empleó dos cuestionarios que consisten en 20 y 19 interrogantes plasmadas en cuestionarios, las que contienen y toman el criterio de los empleados. Estos cuestionarios previamente a su aplicación, fueron evaluados por juicio de expertos, con título de magister especialistas en administración y gestión de talento humano. Los resultados que se obtuvieron después del procesamiento de la información llegaron a demostrar con un grado de significación menor a 0,005, al correlacionar la gestión del talento con el desempeño de los trabajadores, se evidencia que hay una estrecha correlación en dichas variables de la investigación, posteriormente se estudió el coeficiente de correlación el cual fue examinado estadísticamente con la evaluación de Tau B de Kendall. pudiendo hallar un coeficiente de 0,439, lo cual refleja que hay cierto grado de dependencia en las variables de la investigación, teniendo el nivel de positiva moderada.

Asimismo, el autor Chiavenato (2020) En el libro de su creación Gestión del Talento Humano, manifiesta en forma específica que los principios que regulan a la gestión son cuatro, los cuales son Planificación: donde se analiza a qué tipo de empleados que se debe de incluir dentro de la institución y/o empresa, Integración: que se refiere a como se va recibir a un empleado dentro de la institución y/o empresa, Compensación: es referido la forma de gratificación que recibirá el empleado. Finalmente nombra al Desarrollo de Personal: como los diferentes aspectos que dispondrá la institución y/o empresa por desarrollar a los trabajadores, resaltando la técnica de recopilación de información a la entrevista de cada uno de los colaboradores.

Además, según Zayas (2020) En la revista electrónica sobre artículos académicos y de equipos de estudio de gestión del talento llego a la conclusión que la gestión actualmente es necesario para las empresas privadas y públicas, principalmente para las que intentan sostenerse en el mundo empresarial, a la cual se les sugiere capacitar

a los directivos en temas como implementación software, administración, desafíos de gestión e implementación de perfiles de puestos por medio de diplomados, foros o charlas las cuales pueden realizar de forma presencial o virtual, lo cual beneficiara a las empresas todo esto con la finalidad de crear las bases para el buen funcionamiento de la empresa.

Así mismo, Abril (2018) nos indica en su libro que la gestión de los talentos se fundamentan en dos campos la agrupación de las ideas y la agrupación de las destrezas, bajo estos fundamentos se centra la conducción de la empresa, así mismo expresa la importancia de la dirección de individuos, incluidos los procesos administrativos y monitoreo de personal.

De igual manera, Ruiz et al, (2017) Refieren que la gestión es un planteamiento decisivo de rumbo para la empresa cuyo propósito es alcanzar la meta de la producción empresarial, esto se realiza con un conjunto de tareas guiadas a ordenar permanentemente el grado de talentos, obligaciones, trabajo y cumplimiento de las metas trazadas, así mismo buscar las soluciones a los problemas que se presentaran dentro del cumplimiento de las meta trazada, la inmediata solución de estos problemas harán que la empresa pueda ser competitivo en el presente y con proyección al futuro, favoreciendo de esta manera a la empresa para lograr mantenerse dentro del mercado actual.

De la misma forma Bautista et al. (2020) Explican que el desempeño de los trabajadores son las participaciones y conductas que ponen en práctica los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de las metas propuestas acorde al éxito de las organizaciones y/o empresas. Así mismo el desempeño laboral tiene bases en las perspectivas teóricas.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

En cuanto a nuestra investigación es Cuantitativo Aplicada, de tal forma que emplearemos herramientas de análisis estadístico y matemático, por medio de la recopilación de datos, los cuales nos sirvieron para aclarar las hipótesis que planteamos.

Ramos (2020) En el tipo de investigación cuantitativa se emplea procedimientos de estudio de los datos elementales en el que se puede distinguir la regularidad de un evento de interés y sus cualidades generales. Desde este enfoque podemos aplicar investigaciones las cuales nos ayudaran a determinen las relaciones que existen en la interacción entre el individuo y el evento del estudio.

Nuestra investigación es de diseño no experimental, En vista que en nuestro estudio no se manipulo ni controlo las variables, obteniendo los datos de forma directa para luego proceder a estudiarlos.

Graneros (2022) Indica que el estudio no experimental, es aquella que no se manipulan sus variables, menos aún no hay control en los resultados y no se puede experimentar con los datos que son recolectados por medio de las diferentes herramientas, no se designan de forma aleatoria a los individuos o a la muestra que participan en el estudio. El autor solamente se dedica a investigar, observar la acción y los acontecimientos que se descubren en la realidad.

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **Variable 1:** Gestión del talento humano

Abril (2018). Indica que la gestión es el agrupamiento de perspectivas, así como también los conocimientos indispensables que tienen como objetivo la conducción de las características de los puestos de trabajo relacionados con la dirección de individuos, incorporando los procesos administrativos y monitoreo de personal.

Kaliannan M. et al (2022). La gestión del talento humano a lo largo del tiempo fue obteniendo gran relevancia a razón de que los recursos humanos son clave y son

considerados como socios dentro de la organización, actualmente las empresas destinan recursos económicos para la atracción, selección y desarrollo de talentos dentro de la empresa de manera se busca identificar a los empleados que estén mejor preparados

### **Variable 2:** Desempeño laboral

Bautista, R. et al (2020). El desempeño laboral es materia de estudio desde hace mucho tiempo, para lograr comprender y entender muchos aspectos que influyen en el desempeño de los trabajadores y que a su vez influyen en la expansión y eficacia de las empresas, en el presente las empresas tienden a realizar constantes cambios para acrecentar el desempeño de sus empleados y poder conservarse dentro del mercado debido a que la competencia con las demás empresas cada día va en crecimiento, por consecuencia es necesario entender el desempeño laboral.

Thinh (2022). El desempeño de los empleados es la principal preocupación para los gerentes de las empresas, toda vez que puede incrementar la producción tanto de forma directa como indirecta, también se puede definir como las acciones, conductas y el rendimiento en los que los trabajadores se comprometen para lograr cumplir con los objetivos de las empresas, así mismo hay estudios que demuestran que hay muchas circunstancias que repercuten en el desempeño del personal tanto del área administrativa y operarios, estas circunstancias podrían ser el apoyo al trabajador, los recursos que recibe y el feedback (retroalimentación) del gerente, afectando así el desempeño de tareas.

La descripción operacional de las variables planteadas es de la siguiente manera:

Las dos variables de nuestro estudio fueron medidas utilizando como la técnica la encuesta y como herramienta de recolección de datos el cuestionario, teniendo como base la escala Likert, desde 1 hasta 5, es necesario acotar que cada una de las variables está conformada con indicadores y dimensiones los cuales permitieron llegar a la conclusión final.

### **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.**

La población es aquella conformación de total de seres vivos de una determinada especie, en un determinado espacio, en nuestro estudio realizado, contamos con una población de 238 individuos entre técnicos y suboficiales del Estado Mayor de la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho.

Hernández & Zuta (2022) Expresan que la población es la asociación de personas inherentes a una determinada zona las cuales pueden ser empleados o utilizados para realizar una indagación.

La muestra es una parte representativa del total de un determinado grupo al cual pertenecen, los cuales servirán para un análisis o experimento, en el estudio la muestra ascendió a 92 técnicos y suboficiales del Estado Mayor.

Jabkowski et al (2021) La muestra simboliza a la población específica la cual nos sirve para evaluar una determinada cantidad de datos de la población que se quiere recolectar, los datos recolectados serán analizados con determinados métodos que nos permitirán realizar el estudio para poder llegar a una determinada conclusión.

Para nuestro muestreo se seleccionó al grupo de técnicos y suboficiales del Estado Mayor, considerando la fórmula de muestra aleatoria simple, por tener una población finita.

Otzen, T. & Manterola, C. (2017) El muestreo posibilita la investigación y admite las conclusiones de los resultados obtenidos de la población (conjunto de individuos de una misma población), el muestreo puede ser de probabilístico o no probabilístico, dicho en otros términos todos los individuos recibieron la misma oportunidad de ser elegidos y por lo tanto ser incorporado dentro de la investigación.

La unidad de análisis es el individuo al cual se está estudiando en una determinada investigación el cual representa a una determinada población adoptado las características, cualidades y opiniones de la colectividad a la cual representa. En

Nuestro estudio se le atribuyo a cada técnico y suboficial de la Segunda Brigada de Infantería como unidad de análisis.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

La técnica que empleamos en nuestro trabajo, es la encuesta la que aplicaremos de manera individualizada a cada unidad de análisis que constituye la población.

Hernández. S, & Duana, D. (2020) En las investigaciones es fundamental realizar la recolección de datos, siendo de gran importancia este proceso para lograr alcanzar los resultados deseados, debiendo de llevar estos datos de forma adecuada y ordenada, siendo la responsabilidad del investigador elegir el mejor método de recolección de datos para su investigación, El investigador deberá de buscar la mejor técnica a emplear, los procedimientos y acciones que posibiliten conseguir datos necesarios para responder a sus interrogantes.

El instrumento empleado será el cuestionario es un registro que contiene una serie de preguntas elaborados de forma acorde, coordinada y estructurada, con la finalidad de obtener la información necesitada.

Useche, M. et al (2019). Al momento de elegir al cuestionario como el medio de recopilación de información para la investigación se convierte en el instrumento estándar el cual contiene un listado de preguntas estándar (sigue una misma línea y es la misma para cada unidad de análisis), la información que se obtiene en el cuestionario reúne una serie de interrogantes referente a un tema en particular o circunstancia del cual se desea obtener la información.

La escala de Likert está constituida por ítems ante los cuales se pide la valoración del encuestado. La valoración de los ítems se desarrolla de manera gradual siguiendo un orden lógico. A cada una de las categorías de respuestas en algunos casos se asigna una valoración numérica que conducirá al individuo a una calificación global. La calificación global expresara la ubicación del individuo de estudio en nivel correspondiente, se clasifica de acuerdo al nivel con el cual se presenta la posición o la variable a determinar.

Bedoya (2017). Refiere que la escala Likert se encuentra en los variados modelos de herramientas para medir en el estudio o investigación con el enfoque cuantitativo. Es de modelo de escala aditiva que compete a un grado de evaluación de carácter ordinal.

Para la variable N° 1 se empleó 5 escalas de medición siendo la valoración de respuesta la siguiente: 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre, Así mismo para la variable N° 2 se empleó 5 escalas siendo la valoración de respuesta la siguiente: 5= Excelente, 4= Muy bueno, 3= Bueno, 2= Regular y 1= Insuficiente.

Para determinar la consistencia de un instrumento se procede con la validez por medio del Juicio de expertos los cuales llegarán a determinar la congruencia en sus tres niveles: contenido, constructo, y criterios que estarán acorde a las variables, dimensiones e indicadores del estudio.

Medina, M. & Verdejo, A. (2020) Plantearon que validez es el nivel en cual teoría y la prueba garantizan las interpretaciones de las conclusiones de los instrumentos de recopilación de datos para lo que está proponiendo evidenciar. Dicho de otra manera, es el juicio de la interpretación de los datos recolectados con el instrumento lo cual se sustenta de las fuentes en las que se sostiene la investigación.

En nuestra investigación hicimos la comprobación de fiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach. Mostrando un índice de consistencia interna aplicado a las variables de gestión de talento humano y desempeño laboral teniendo como resultado el valor de (0,908) considerando el nivel de fiabilidad como "alta".

Almada. (2019). Refiere que la veracidad de las herramientas de recopilación de información para cuantificar lo que se pretende medir está relacionado al nivel en que pueden ocurrir resultados iguales, por consiguiente, la confiabilidad es la certeza de la información de los datos. Así como también la autenticidad y la veracidad de los procedimientos de medición.

### **3.5 Procedimientos:**

El recogimiento de datos se realizó mediante el cuestionario, orientado a todos los Técnicos y Suboficiales para poder recabar la opinión del tema de estudio, la cual conto con la aprobación del jefe de la sección de instrucción, entrenamiento y doctrina (SIEDOC), de la Segunda Brigada - Ayacucho, se realizó el formato de encuesta, en el programa de Google Forms, los cuales fueron transferidos al programa SPSS, para posteriormente realizar el proceso de los datos recolectados, con propósito específico de relacionar las dos variables de estudio.

### **3.6 Métodos de análisis de datos:**

El estudio de los datos consistió en realizar la operacionalización de la variable N° 1 y la variable N° 2, así mismo se realizó la operacionalización de las variables y sus respectivas dimensiones, posterior al análisis se obtuvieron los resultados.

En el análisis y procesamiento de los datos que se obtuvieron se emplearon programas de informática como el software Microsoft Office Excel, Microsoft Office Word y SPSS.

Para lo cual resultados descriptivos indicaremos en cuadros comparativos de frecuencia relativa, absoluta. Así mismo mostraremos los gráficos y su respectiva interpretación de los resultados.

### **3.7 Aspectos éticos**

En nuestro trabajo de tesis respetaremos la línea universal de los autores, Así como también el Código de Ética el cual está constituido por reglamentos, normas y valores que son creados para normar la investigación los cuales se basan en el reconocimiento al intelecto de los autores que nos sirven de referencia, Respetaremos las normas de la UCV (Universidad César Vallejo) como el conocimiento, derechos de creación, calidad de investigación y a la libertad académica, conforme a los principios siguientes: las investigaciones, proposiciones y sus nomenclaturas producto de diversos estudios se respetaran sus opiniones de cada autor mediante las citas y referencias bibliográficas (CONCYTEC, 2019).

#### IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre la variable N° 1 y la variable N° 2 en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022.

**Tabla 1**

*Correlación de la variable 1 y variable 2*

			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,444
		Sig. (bilateral)		,000
		N°	92	92
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,444	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N°	92	92

*Nota.* Elaborado por los autores

La tabla 01, registra un valor de Rho de Spearman ( $= 0, 0,444$ ). Con ello se afirma que hay una correlación positiva moderada. Con la significancia bilateral de ( $0,000 < 0,05$ ). Habiendo relación moderada con la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022.

Objetivo Especifico 1: Identificar el nivel de gestión de talento humano en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022.

**Tabla 2**

*Gestión del talento humano en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022.*

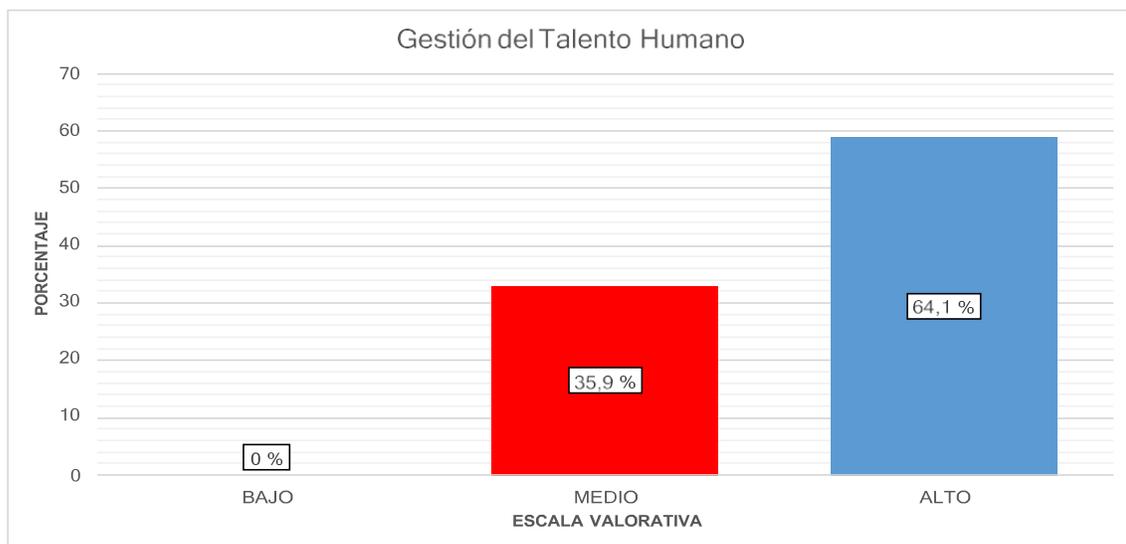
		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Bajo	0	0.0
	Medio	33	35,9
	Alto	59	64,1
<b>Total</b>		<b>92</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Elaborado por los autores

En la tabla 2, teniendo en cuenta los datos adquiridos, en un total de 92 encuestados entre técnicos y suboficiales del Estado Mayor, el 35,9 % (33) percibieron el nivel medio de gestión del talento humano, seguido de 64,1% (59) que perciben un nivel alto.

**Gráfico 1**

*Gestión del talento humano en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022.*



Objetivo Específico 2: Identificar el nivel del desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022.

**Tabla 3**

*Desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022*

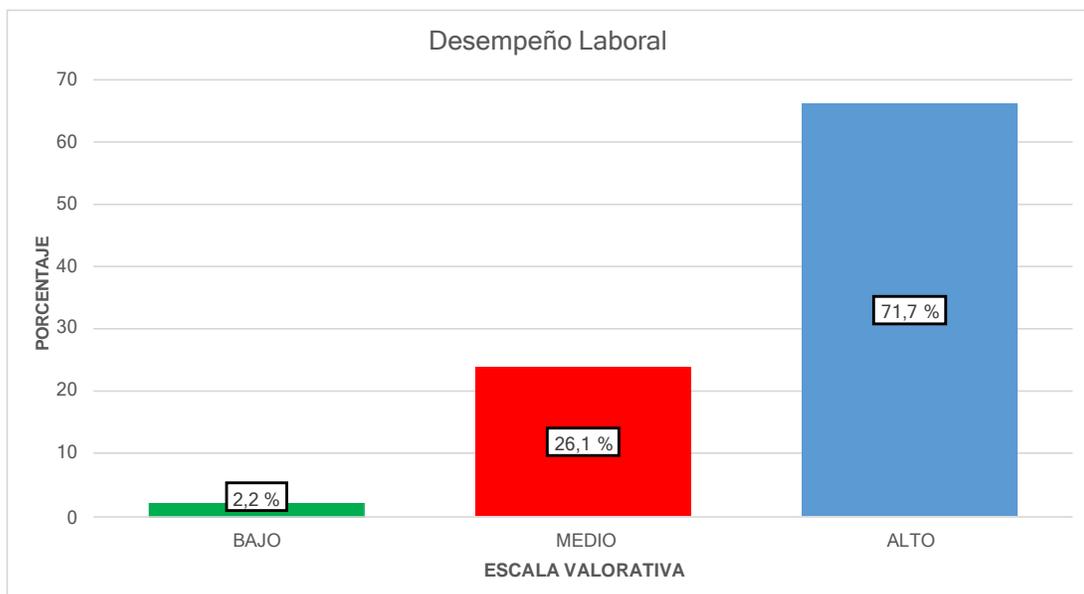
		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Bajo	2	2,2
	Medio	24	26,1
	Alto	66	71,7
<b>Total</b>		<b>92</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Elaborado por los autores

En la tabla 3, tomando en cuenta los datos adquiridos, en un total de 92 encuestados entre técnicos y suboficiales del Estado Mayor, el 2,2 % (2) percibieron el nivel bajo del desempeño laboral, seguido de 26,1 % (24) que perciben un nivel alto y por último un 71,7 % (66) percibieron el nivel alto del desempeño laboral.

**Gráfico 2**

*Desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022.*



Objetivo Específico 3: Determinar la relación de las dimensiones de la variable N° 1 y la variable N° 2 en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022.

**Tabla 4**

*Correlación de las dimensiones: Integración, Organización, Desarrollo y la variable N° 2.*

Correlaciones		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Integración	Coefficiente de Correlación	,457**
		Sig. (bilateral)	,000
		N°	92
	Organización	Coefficiente de correlación	,417**
		Sig. (bilateral)	,000
		N°	92
	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	,449**
		Sig. (bilateral)	,000
		N°	92

*Nota.* Fuente de elaboración propia.

La tabla 04, observamos valor de Rho de Spearman (= 0, 0,457). El cual determina que existe la correlación moderada positiva, para la dimensión de integración y la Variable N° 2, encontrando también el valor de significancia bilateral de (0,000) con lo cual se rechaza la hipótesis nula, De la misma manera se observa el valor de Spearman (= 0, 0,417). Hallando la correlación moderada positiva, en la dimensión de organización y el desempeño laboral, la significancia bilateral que se encontró es de (0,000) esto indica que se rechaza la H0, Por último se encontró el valor de Spearman (= 0, 0,449). Llegando a determinar la correlación positiva moderada, en la dimensión de desarrollo profesional y el desempeño laboral en la Segunda brigada de Infantería, El valor de significancia bilateral es (0,000) rechazando nuevamente la H0.

En resumen, se puede observar una correlación positiva moderada entre las dimensiones de Integración, Organización, Desarrollo profesional y la variable desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

Como resultado final de nuestra investigación luego de haber realizado el procesamiento de la información recabada y el análisis de las variables de investigación con sus respectivas dimensiones llegamos a las conclusiones de los objetivos. Así mismo procedimos a realizar la comparación con los trabajos de otros autores dichos hallazgos fueron claves para poder interpretar, validar y llegar a las conclusiones siguientes:

De acuerdo al Objetivo General cabe precisar que la correlación entre la variable N° 1 y la variable N° 2 en la segunda brigada de infantería, Ayacucho 2022, de acuerdo a la tabla 01, se puede identificar que se identificó el coeficiente de correlación Spearman (0,444), Con este resultado se puede afirmar la existencia de correlación positiva moderada. La significancia fue de 0,01 ( $< 0,05$ ). Existiendo una correspondencia moderada entre ambas variables de la investigación. Así mismo Cusipaucar (2021) Pudo encontrar en su trabajo de investigación en la empresa de construcción JMC, llegando a constatar con un coeficiente de correlación Spearman (0, 0,531). Y la significancia de 0,01 ( $< 0,03$ ), concluyendo que existe la correlación positiva normal con la variable de desarrollo y el desempeño. Siendo estos resultados parecidos en cuanto a valores En consecuencia podemos decir que con adecuada administración de talentos en puestos claves de acuerdo a su perfil de trabajo se incrementaría el rendimiento de los operarios y si a la vez el empleado recibe una buena retribución económica por su buen rendimiento en sus labores entonces el empleado será más beneficioso y tendrá un eficaz desempeño laboral. Realizando una comparación de las investigaciones indicadas anteriormente revelaron una notable sincronía vinculándose favorablemente ambas variables producto de esta coincidencia se puede afirmar la correlación existente entre ambas variables, entonces podemos deducir que al interior de las empresas mientras mejor se empleen a los recursos humanos se obtendrán mejores resultados favorables para la empresa, debido a que se estaría explotando los talentos y habilidades de los empleados de una mejor manera, esta situación es más apreciada por los empleados iniciando así un lazo de estima e identificación con la empresa. Asimismo, Shapiama (2020) Indico en su tesis de

investigación en la empresa Corpac Yurimaguas – 2020, pudo obtener la información sobre la correlación de las variables de gestión y desempeño, llegando a constatar con Rho de Spearman de nivel (0,942). Afirmando la existencia de correlación positiva moderada. Y la significancia bilateral de nivel de 0,000 ( $< 0,05$ ), señalando la excelente gestión de los talentos, lo cual se ve reflejado en el buen desempeño de los empleados, de forma que la empresa debería considerar políticas de administración del capital humano esto le ayudara a aumentar el nivel de desempeño del trabajador con gratificaciones justas, pagos apropiados de sueldos o quincenas, estímulos por el logro de metas y pruebas del desempeño que permitan estimar un adecuado feedback (retroalimentación). Álvarez & Vilca (2021) Aducen que el capital humano es parte fundamental de una organización, cumpliendo con la responsabilidad de administrar los conocimientos de forma integral, teniendo en cuenta el dinamismo de cada uno de ellos, registrando así sus habilidades y cualidades, obteniendo en un futuro una mayor eficiencia en el talento de cada colaborador y mejora de la compañía; también se refieren que al desarrollar ciertas habilidades de los trabajadores se obtiene una mejor gestión humana, disminuyendo pérdidas en el ámbito económico de la organización.

De acuerdo al Objetivo Específico 1, Identificar el nivel de gestión de talento humano en la segunda brigada de infantería, Ayacucho 2022, indicaremos que se evidencio una dimensión de correlación de Nivel Alto, lo cual se encuentra plasmado en la Tabla 02, al realizar la encuesta a 92 técnicos y suboficiales del Estado Mayor, obteniendo los siguientes resultados el 35,9 % (33) percibió un grado medio de gestión del talento, seguidamente el 64,1% (59) consideran un nivel alto, lo cual significa que en la 2a Brigada de Infantería se estaría llevando un adecuado proceso de gestión, evaluación y administración del personal debido al profesionalismo de la plana jerárquica. Para Quesada & Seminario (2021) en su trabajo de investigación en el Hospital Público de Trujillo – 2021, donde realizo el muestreo a 92 empleados del hospital, para esta selección utilizo el muestreo aleatorio simple, como parte de la conclusión descriptiva, Logrando identificar el grado de gestión del talento dentro del hospital es percibido con el nivel de muy aceptable y obteniendo el valor de 52,2% (48), un 9,8% (09) considera que es aceptable y por último un 38,0% (35) considera que es

deficiente, en otras palabras, el grado de Gestión del talento de parte de la dirección del hospital estaría iniciando una buena gestión debido a que se estaría respetando los procedimientos de Gestión de los talentos de los empleados. Al realizar la comparación de ambos resultados podemos afirmar que es muy importante tener amplios conocimientos profesionales por parte de los directivos, la gerencia o propietarios de la entidad en temas de gestión de talento, estudio de futuros mercados, planeamiento estratégico y liderazgo, ya que esto favorece en el crecimiento y desarrollo dentro del mercado actual, esto se verá reflejado en la eficacia y calidad de atención a los usuarios contribuyendo así en el crecimiento del hospital. Así mismo podemos señalar a Chávez (2020) en su investigación en las industrias Panaffods, del Santa con una muestra de 56 trabajadores, podemos observar que 17 (30.4%) operarios apreciaron como nivel bajo, seguidamente observamos que 33 (58.9%) de los operarios califican como nivel medio, por otra parte 6 (10.7%) operarios opinaron que está dentro del nivel alto. La situación descrita denota una baja gestión de las habilidades de los operarios de las industrias Panaffods debido a la falta de instrucción del personal en el empleo de nuevas maquinarias y falta de actualización del manejo de las materias primas, se pudo evidenciar principalmente la preocupación por enfoques de producción que la asistencia al empleado lo cual es desfavorable para la empresa en vista que no existe la identificación con la empresa, Al respecto Cruz (2019) Refiere que es preciso que todas las entidades sean públicas o privadas, se actualicen y deben de disponer políticas de administración que les posibilite estar preparadas para satisfacer las necesidades de la comunidad. Los empleados que trabajan en entidades públicas deben de ser designados de acuerdo a sus capacidades profesionales.

De acuerdo al objetivo específico 2, Identificar el nivel del desempeño laboral en la segunda brigada de infantería, Ayacucho 2022, podemos mencionar que, en un total de 92 encuestados entre técnicos y suboficiales del Estado Mayor, la mayor cantidad de encuestados nos da a conocer que existe un nivel de desempeño laboral alto 71,7 % (66). En el cual refleja que una buena productividad, retención y trabajo en equipo nos permite tener un nivel alto de desempeño laboral. En semejanza con el autor, Quispe (2021) En su trabajo de investigación en la empresa de Comida Bombos de

Miraflores, teniendo una muestra censal de 39 colaboradores, el 71.79% califica al desempeño laboral como bueno, el 17.91% aseguraron como regular y por último 10.26% la aprecio como mala, Llegando a identificar una mayor cantidad de trabajadores que manifiestan que el desempeño en esta empresa manifiesta un nivel bueno, constatando que la producción de los empleados es eficaz, Asimismo se verifico que la eficiencia está calificado como bueno, La gran mayoría de colaboradores cumplen su labor de forma eficaz, consiguen realizar sus pedidos que les encargan dentro de los plazos establecidos. Se obtuvo información de que los empleados se identificaron con la empresa y con sus objetivos, gracias a la buena relación gerencia-empleados. Asimismo, podemos asemejar que Mesones (2018) En su tesis de investigación sobre el desempeño de los operarios del Hotel los incas, tomando como población a 100 trabajadores, teniendo como conclusión de la variable desempeño de 91% de los operarios aprecia cómo nivel bueno y el 9% de operarios califica como nivel regular, por lo cual se evidencia un nivel bueno de desempeño en los trabajadores del hotel los incas. Y como concepto de desempeño las acciones que se realizan para la obtención de recursos o servicios.

De acuerdo al objetivo específico 3, Determinar la relación entre las dimensiones de la variable N° 2 en la segunda brigada de infantería, Ayacucho 2022, obteniendo con un valor de Rho de Spearman (0,457) y logrando determinar que existe una correlación moderada positiva, para las dimensiones de integración y el desempeño laboral. Con una significancia bilateral de (0,000), de la misma manera se observa el valor de Rho de Spearman (0,417). Determinando la correlación moderada positiva, dentro en la dimensión de organización y el desempeño laboral. La significancia bilateral es de (0,000), por último, se aprecia el valor de Rho de Spearman (0,449). Determinando la existencia de correlación moderada positiva, para la dimensión de desarrollo profesional y el desempeño laboral. Con una significancia bilateral de (0,000). Finalmente se observa la relación positiva moderada dentro de las dimensiones de la variable N° 2 de nuestra investigación. En otras palabras que sí, se opera de manera adecuada las dimensiones de la variable desempeño laboral se lograra acrecentar el desempeño de los técnicos y suboficiales del Estado Mayor, Asemejando con Alva & Góngora (2021), En su trabajo de investigación en la empresa Autonort Nor Oriente,

investigación que tuvo una población de 83 trabajadores, al realizar la correlación Rho de Spearman de sus variables de integración y la evaluación de desempeño laboral se obtuvo un resultado (0.584) y logrando la significancia (0,000), Habiendo una correlación considerablemente positiva. Consecuentemente las políticas eficaces de integración incrementarían el desempeño laboral de sus empleados. Asimismo, los autores concluyen se deberá de contar con políticas con la intención de incrementar la producción, mejorar el empleo de los talentos y habilidades de los empleados para efectuar actividades eficientes. Asimismo nombramos a Sifuentes & Castilla (2021) En su tesis de investigación en la Clínica Más Salud S.A.C. logrando medir la correlación de gestión del talento por dimensiones y el desempeño de los empleados de la clínica más salud, existiendo correlación directa y significativa siendo el p valor menor a 0.05 en todos los casos y cada una de las dimensiones resultando como indicador diferente siendo el de selección de personal un coeficiente de Rho de Spearman de 0,298 resultando una correlación positiva media. En tanto la capacitación de personal resulto un coeficiente de Rho de Spearman de 0,458 resultando como correlación positiva media, Finalmente la dimensión desarrollo del personal resulto con coeficiente de correlación de 0,369 que significa igualmente con un coeficiente de correlación positiva media.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye la correlación existente en las variables N° 1 y la variable N° 2 en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022, de acuerdo a la Rho de Spearman (0,444) y el p valor de significancia de 0,000. Esto indica que cuando el personal conoce sus funciones, los procedimientos y asignación de tareas a cumplir, esto se relaciona significativamente con el desempeño de los técnicos y sub oficiales de la Segunda Brigada de Infantería.
2. Se concluye el nivel de la Gestión de Talento Humano en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022, es alto, con un 64,1%. Cabe mencionar que el 35,9% no conoce los procedimientos, puesto que es personal nuevo y esto afecta el buen desempeño de los técnicos y sub oficiales de la Segunda Brigada de Infantería, no logrando una productividad adecuada, según las exigencias de los superiores.
3. Se concluye que al identificar el nivel del Desempeño Laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho 2022, obteniendo un 71,7 % con un nivel de desempeño laboral alto. Sin embargo, el 28,3% de los encuestados, al no conocer los procedimientos, no logran cumplir adecuadamente con sus funciones, ni en los tiempos establecidos, perjudicando el buen trabajo de aquellos que sí han sido capacitados en el tiempo oportuno, lo cual afectaría el desempeño laboral.
4. Se concluye que se evidencio la correlación positiva moderada dentro las dimensiones de la variable N° 2 en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho 2022, por lo que, a una mejor integración, organización y desarrollo profesional de los técnicos y sub oficiales de la Segunda Brigada de Infantería se mejorara su desempeño.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Segunda Brigada de Infantería, por intermedio de la sección de instrucción, entrenamiento y doctrina (SIEDOC), fijar un sistema de integración por medio de capacitaciones, charlas y reuniones, de esta manera estimular una buena gestión de talento humano y así mejorar el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería.
2. Se recomienda a la Segunda Brigada de Infantería, por intermedio de la sección de personal (SEPER), proponer las mejoras en el manual de organización de función (MOF), de esta manera poder optimizar los criterios de diseño, análisis y evaluación de puestos.
3. Se recomienda a la Segunda Brigada de Infantería, por intermedio de la sección de instrucción, entrenamiento y doctrina (SIEDOC), optimizar las políticas del liderazgo, calidad de trabajo y empatía, por medio de constantes reuniones, realizar encuestas para conocer las habilidades y/o deficiencias del personal obteniendo resultados reales sobre el trabajo y de esta manera incentivar a la mejora del desempeño laboral.
4. Se recomienda a la Segunda Brigada de Infantería, por intermedio de la sección de personal (SEPER) proponer una mejora en el plan de cambios anual, así de esta manera el personal asignado a las diferentes unidades y/o secciones, encajen según sus nuevos puestos de trabajo de acuerdo a sus capacidades.

## REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). *Diseño De Procesos De Gestión Del Talento Humano*. MEGAGRAF. (1ra Edición) <https://n9.cl/ysccm>
- Acquarone, R. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la dirección de recursos humanos de la policía nacional del Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/13fyk>
- Aguilera, I. & León, J. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021*. [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/f5y4s>
- Almada, S (2019). *Utilización de los métodos de validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos en los trabajos de tesis de postgrado* [Tesis Postgrado, Universidad tecnológica Intercontinental. Argentina] <https://bit.ly/3YheGx2>
- Alva, N, & Góngora, G, (2021) *Gestión de recursos humanos y evaluación de desempeño laboral de 360° en la empresa Autonort Nor Oriente S.A.C, Tarapoto, año 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3ja4ciY>
- Álvarez, D, & Vilca, L, (2021) *Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3WjFOtK>
- Ayma, D. (18 de agosto del 2021). Legión Peruana de la Guardia, la Unidad militar que dio origen al Ejército del Perú. *Radio Programas del Perú*. <https://bit.ly/3U4zy8l>
- Baca, M. De la Mata, M & Quiroz, N. (2018). *Plan de gestión de recursos humanos*

- para oficiales calificados en fuerzas especiales del ejército del Perú.* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico de Perú]. Repositorio Institucional Universidad del Pacífico. <https://n9.cl/n1g2a>
- Bautista, R. Cienfuegos, R. & Agilar E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. 7(1), 109-121, *Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.* <https://bit.ly/3uIWPBt>
- Bedoya, C. (2017) *Diseño de un instrumento tipo escala Likert para la descripción de las actitudes hacia la tecnología por parte de los profesores de un colegio público de Bogotá.* [Tesis de Maestría, Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá] <https://bit.ly/3hiuP4V> .
- Constitución política del Perú [Const]. Art. 163. 29 de diciembre 1993 (Perú) <https://bit.ly/2AfLDRA>
- Chávez, R. (2020). *Gestión de talento humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, distrito de Santa, Ancash, 2020.* [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/trmyv>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano.* (5ta Edición) McGraw-Hill. <https://n9.cl/z5obr>
- CONCYTEC (2019). Código Nacional de la Integridad científica. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://n9.cl/9lrdt>
- Clark, Y. (2018) *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de sonora.* [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Nuevo León de México]. Repositorio Académico Digital Universidad Autónoma de Nuevo León. <https://n9.cl/mawsu>
- Cruz, D. (2019) *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Talara – 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3YADdxs>

- Cunalata, Á. (2019). *Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo de Ecuador]. Repositorio digital Universidad Nacional de Chimborazo. <https://n9.cl/hqzq6>
- Cusipaucar, M. (2021) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC Gerencia y construcción SAC, Cusco año 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3FCinov>
- Decreto Supremo N° 004 del 2013 [PCM] Art 1. 2. Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. 09 de enero del 2013. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/292460>
- Flores, J. (2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería san pedrito de la ciudad de Riobamba*. [Tesis de Pregrado. Universidad Nacional de Chimborazo de Ecuador]. Repositorio digital Universidad Nacional de Chimborazo. <https://n9.cl/gxby1>
- Gallardo, E. Thunnissen, M. & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457-473. <https://bit.ly/3WXbmXj>
- Graneros, M (2022). *Gestión de recursos humanos y la calidad del servicio al cliente externo, en el marco de las empresas familiares “Los artesanos del cuero y afines”, Lince 2020* [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo <https://bit.ly/3W8eRJq>
- Hernández, G. & Zuta, G. (2022) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas* [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3BxPpVF>
- Hernández, S. & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://bit.ly/3FbKqDH>

- Jooss, S. Burbach, R. & Ruel, H. (2021). Examining talent pools as a core talent management practice in multinational corporations. *The International Journal of Human Resource Management*, 32 (11), 2321-2352. <https://bit.ly/3VX9uwH>
- Kaliannan, M. Darmalinggam, D. Dorasamy, M. & Abraham, M. (2022). *Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review*, Human Resource Management Review 32(4), 1-23. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- Ley N° 29664. Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgos de Desastres. 19 de febrero del 2011. D.O 436458 <https://bit.ly/3fPDURP>
- Jabkowski P, Cichocki P, Kołczyńska, M (2021) Multi-Project Assessments of Sample Quality in Cross-National Surveys: The Role of Weights in Applying External and Internal Measures of Sample Bias, *Journal of Survey Statistics and Methodology*, 9(4), 1-23 <https://doi.org/10.1093/jssam/smab027>
- Medina, M. & Verdejo A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(2), 270-284. <https://bit.ly/3hf8rt4>
- Mesones, J. (2018) *Estilo de liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores en Los Incas Lima Hotel, Surco, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3HGFOJL>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://bit.ly/3Bf5hMN>
- Quezada. L, & Seminario. C, (2021) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021*. [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3j1TL0M>

- Quispe, M. (2021) *Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores en el Fast Food bembos en el distrito de Miraflores, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3W7fKII>
- Peralta, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” del INABIF - Cusco 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/k6cl>
- Ramos C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <https://bit.ly/3FoerHP>
- Ruiz, I. Ruiz, A. & Martínez, P. (2017). *Gestión de Talento Humano en la Selección del Personal Administrativo*. Grupo Compas (1ra Edición). <https://n9.cl/6f58d>
- Shapiama, M. (2020) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la empresa Corpac S.A, Yurimaguas, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3VbM9Gq>
- Shilquihua, E. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora fonseca, ciudad de Riobamba*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo de Ecuador]. Repositorio digital Universidad Nacional de Chimborazo. <https://n9.cl/5a027>
- Sifuentes. F, & Castilla. F, (2020) *Gestión del talento humano y desempeño de los trabajadores en la Clínica Más Salud S.A.C. Chíncha. 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3WpgQZD>
- Solís, A. & Ventura, L. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca*

– *Región Pasco – 2016*. [tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Perú]. Repositorio Institucional UNDAC <https://n9.cl/5308g>

Thinh V (2022) Perceived socially responsible HRM, *employee organizational identification, and job performance: the moderating effect of perceived organizational response to a global crisis*. *Heliyon* 8 (11), 1-12  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11563>

Useche, M. Artigas, W. Queipo, B. & Perozo, E. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali - cuantitativos. Editorial Gente Nueva  
<https://bit.ly/3YilzgH>

United Nations. (s.f). *One place where the world's nations can gather together, discuss common problems and find shared solutions* <https://www.un.org/en/about-us>

Villarreal I. (2021). Research management of human talent at Centro Clínico Los Ángeles, C. A. *Magazine Accounting and Management Research*. 1(1) 1-14:  
<https://bit.ly/3WiXdmK>

Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7 (14), 21 – 42.  
<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Variable 1 Gestión del Talento Humano	"Es la agrupación de políticas y prácticas necesarias para conducir los aspectos de los cargos relacionados con la dirección de personas, incluidos los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de personal". (Abril M., 2018, p. 23)	La variable será medida mediante la técnica de la encuesta, con el instrumento del cuestionario en base a la escala Likert, desde 1 hasta 5.	Integración	Reclutamiento del personal	1	Ordinal  1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Selección del personal	2 - 3	
				Compromiso	4 - 5	
			Organización	Diseño de puestos	6	
				Análisis de puesto	7	
				Evaluación	8	
			Desarrollo profesional	Capacitación	9	
				Desarrollo personal	10	
				Autorrealización	11	
Variable 2 Desempeño laboral	El desempeño es una forma de controlar los procesos de selección, entrenamiento, capacitación y desarrollo. Estas medidas de desempeño también resultan útiles para conceder ascensos, premios, incentivos, etc., es decir, que de esta forma detectaremos a los mejores elementos para recompensarlos y al mismo tiempo tomar medidas correctivas hacia aquellas personas que tienen rendimiento bajo a las cuales seguramente se deberán entrenar o cambiar de puesto (Alfaro, 2012, p. 102).	La variable será medida mediante la técnica de la encuesta, con el instrumento del cuestionario en base a la escala Likert, desde 1 hasta 5.	Productividad	Eficiencia	12	Ordinal  1=Insuficiente 2=Regular 3=Bueno 4=Muy Bueno 5=Excelente
				Calidad	13	
				Involucramiento en el trabajo	14	
			Retención	Remuneración	15	
				Calidad de trabajo	16	
				Relación con los demás	17	
			Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	18	
				Empatía	19	
				Liderazgo	20	

## Anexo 2

### Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable		Tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumento
<p><b>Problema general:</b> ¿En qué medida la Gestión del Talento Humano influye con el Desempeño Laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho — 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la segunda brigada de infantería, Ayacucho 2022.</p>	<p><b>Hipótesis:</b> Existe una vinculación notable entre la GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO y el DESEMPEÑO LABORAL en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho - 2021</p>	<b>Variable 1: gestión del talento humano</b>		<p><b>Tipo:</b> Aplicada <b>Diseño:</b> Cuantitativo no experimental <b>Método:</b> Hipotético Deductivo</p>	<p><b>Población:</b> Conformada por 238 individuos entre técnicos y suboficiales del Estado Mayor de la Segunda Brigada de Infantería</p> <p><b>Muestra:</b> 92 individuos entre técnicos y suboficiales del Estado Mayor de la Segunda Brigada de Infantería</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Validación de instrumentos:</b></p> <p><b>Validación interna:</b> Análisis de fiabilidad por alfa de Cron Bach</p> <p><b>Validación externa:</b> Validación por juicio de expertos</p>
			Integración	Reclutamiento del personal			
				Selección del Personal			
				Compromiso			
			Organización	Diseño de puestos			
				Análisis de puesto			
				Evaluación			
			Desarrollo profesional	Capacitación			
				Desarrollo personal			
				Autorrealización			
	<b>Variable 2: desempeño laboral</b>						
	Productividad	Eficiencia					
		Calidad					
		Involucramiento en el trabajo					
	Retención	Remuneración					
		Calidad de trabajo					
Relación con los demás							
Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo						
	Empatía						
	Liderazgo						
<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de gestión de talento humano en la segunda brigada de infantería, Ayacucho 2022.</li> <li>- Identificar el nivel del desempeño laboral en la segunda brigada de infantería, Ayacucho 2022.</li> <li>- Determinar la relación de las dimensiones de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la segunda brigada de infantería, Ayacucho 2022.</li> </ul>							

### Anexo 3

#### Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO

#### INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada ítem.

Es muy fácil de responder, en todas las preguntas se le pide que elija entre las cinco (5) opciones, entonces sólo tendrá que marcar una opción, siendo este cuestionario de tipo anónimo, en el cual nos permitirá medir la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Segunda Brigada de Infantería.

Gracias por darse el tiempo de responder el cuestionario.

VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEM'S	OPCIONES				
	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
<b>VARIABLE I: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>					
<b>DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN:</b>					
1.- ¿La 2a Brig Inf, hace conocer al personal de OO, Tcos y SSOO los requisitos, experiencia y/o nivel de conocimientos que se necesitan en los puestos de trabajo?					
2.- ¿La 2a Brig Inf utiliza procesos de selección de personal para designación de puestos de trabajo?					
3.- ¿La 2a Brigada Infantería da a conocer el perfil del puesto, para la asignación de las plazas?					
4.- ¿Se siente usted comprometido con los objetivos, metas y					

lineamientos de la 2a Brigada de Infantería?					
5.- ¿Se siente motivado y comprometido para el desempeño de sus funciones?					
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN:</b>					
6.- ¿Dispone Ud. de medios técnicos suficientes, para desarrollar adecuadamente su trabajo en el puesto designado?					
7.- ¿Con que frecuencia la 2a Brigada de Infantería realiza la inspección a su puesto de trabajo?					
8.- ¿Es Ud. evaluado por parte de su superior inmediato en su puesto de trabajo?					
<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO PERSONAL:</b>					
9.- ¿ Con que frecuencia la 2a Brigada de Infantería gestiona capacitaciones enfocadas a su puesto de trabajo?					
10.- ¿Cree Ud. que la 2a Brigada de Infantería está comprometida con su desarrollo profesional y personal?					
11.- ¿Ud.se siente satisfecho y orgulloso, en su puesto de trabajo?					
<b>VARIABLES, DIMENCIONES E ITEM'S</b>	<b>OPCIONES</b>				
	<b>INSUFICIENTE (1)</b>	<b>REGULAR (2)</b>	<b>BUENO (3)</b>	<b>MUY BUENO (4)</b>	<b>EXCELENTE (5)</b>
<b>VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD:</b>					
12.- ¿Cree Ud. que las herramientas e implementos asignados dentro de su puesto de trabajo, le facilita desarrollar eficientemente su labor?					
13.- ¿Considera Ud. que la 2a Brigada de Infantería trabaja con un alto nivel de calidad en sus recursos, porque tiene a los					

profesionales adecuados en cada puesto de trabajo?					
14.- ¿Se identifica Ud. con la 2a Brigada de Infantería y se involucra en el trabajo que está realiza?					
<b>DIMENSIÓN RETENCION:</b>					
15.- ¿Para Ud. la remuneración recibida, por las actividades y responsabilidades de su puesto de trabajo, es satisfactorio?					
16.- ¿Las condiciones físicas (Instalaciones, mobiliario/ equipamiento, iluminación y limpieza en general), del puesto de trabajo son las más adecuadas?					
17.- ¿Al presentarse un problema, el personal que trabaja dentro de su sección se unifica para darle solución?					
<b>DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO:</b>					
18.- ¿Cree Ud. que es importante recibir una inducción de las funciones sobre su puesto de trabajo?					
19.- ¿Para Ud. las relaciones laborales afectan en el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?					
20.- ¿Su jefe inmediato demuestra su capacidad de líder?					

## Anexo 4

### Formulación de Ecuación para el Muestreo

Siguiendo paso a la fórmula para el muestreo probabilístico se hace en base de la población la cual fue de 238 individuos.

### Muestro Aleatorio Simple

#### Poblaciones Finitas

		Valor porcentual	Valor relativo
Tamaño de la población	$N =$	238	
proporción de éxito	$p =$	50.0%	0.50
proporción sin éxito	$q =$	50.0%	0.50
Valor tabulado	$Z_{\alpha}$	1.960	1.96
Nivelo de significancia	$\alpha =$	5.0%	0.05
error o precisión	$d =$	5.0%	0.05
tamaño de muestra inicial	$n_o =$	147	
factor de corrección por muestreo	$f =$	0.618	> 0.05 (5%)
			$\leq 0.05$ (5%)
tamaño de muestra final	$n_f =$	92	

## Anexo 5

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho – 2022**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión del Talento Humano	Integración	Reclutamiento del personal	1. ¿La 2a Brig Inf, hace conocer al personal de OO, Tcos y SSOO los requisitos, experiencia y/o nivel de conocimientos que se necesitan en los puestos de trabajo?															
		Selección del personal	2. ¿La 2a Brig Inf utiliza procesos de selección de personal para designación de puestos de trabajo?															
			3. ¿La 2a Brigada Infantería da a conocer el perfil del puesto, para la asignación de las plazas?						X		X		X		X			
		Compromiso	4. ¿Se siente usted comprometido con los objetivos, metas y lineamientos de la 2a Brigada de Infantería?															
	5. ¿Se siente motivado y comprometido para el desempeño de sus funciones?																	
	Organización	Diseño de puestos	6. ¿Dispone Ud. de medios técnicos suficientes, para desarrollar adecuadamente su trabajo en el						X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
			puesto designado?														
		Análisis de puesto	7. ¿Con que frecuencia la 2a Brigada de Infantería realiza la inspección a su puesto de trabajo?								X		X		X		
		Evaluación	8. ¿Es Ud. evaluado por parte de su superior inmediato en su puesto de trabajo?								X		X		X		
	Desarrollo profesional	Capacitación	9. ¿Con que frecuencia la 2a Brigada de Infantería gestiona capacitaciones enfocadas a su puesto de trabajo?								X		X		X		
		Desarrollo personal	10. ¿Cree Ud. que la 2a Brigada de Infantería está comprometida con su desarrollo profesional y personal?						X			X		X			
		Autorrealización	11. ¿Ud.se siente satisfecho y orgulloso, en su puesto de trabajo?									X		X		X	



Carlos Antonio Angulo Corcuera

DNI Nº 06437510

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

OBJETIVO : Recabar información sobre la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho – 2022.

DIRIGIDO A : Personal de Segunda Brigada de Infantería.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				x

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



---

Carlos Antonio Angulo Corcuera  
DNI N° 06437510

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho - 2022**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Desempeño laboral	Productividad	Eficiencia	12. ¿Cree Ud. que las herramientas e implementos asignados dentro de su puesto de trabajo, le facilita desarrollar eficientemente su labor?									X		X		X			
		Calidad	13. ¿Considera Ud. que la 2a Brigada de Infantería trabaja con un alto nivel de calidad en sus recursos, porque tiene a los profesionales adecuados en cada puesto de trabajo?						X				X		X		X		
		Involucramiento en el trabajo	14. ¿Se identifica Ud. con la 2a Brigada de Infantería y se involucra en el trabajo que está realiza?										X		X		X		
	Retención	Remuneración	15. ¿Para Ud. la remuneración recibida, por las actividades y responsabilidades de su puesto de trabajo, es satisfactorio?										X		X		X		
		Calidad de trabajo	16. ¿Las condiciones físicas (Instalaciones, mobiliario/equipamiento, iluminación y limpieza en general), del puesto de trabajo son las más adecuadas?						X				X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
		Relación con los demás	17. ¿Al presentarse un problema, el personal que trabaja dentro de su sección se unifica para darle solución?																
	Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	18. ¿Cree Ud. que es importante recibir una inducción de las funciones sobre su puesto de trabajo?						X		X		X		X				
		Empatía	19. ¿Para Ud. las relaciones laborales afectan en el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?							X		X		X					
		Liderazgo	20. ¿Su jefe inmediato demuestra su capacidad de líder?								X		X		X				



Carlos Antonio Angulo Corcuera

DNI N° 06437510

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

OBJETIVO : Recabar información sobre la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho – 2022.

DIRIGIDO A : Personal de Segunda Brigada de Infantería.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



Carlos Antonio Angulo Corcuera  
DNI N° 06437510

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho - 2022**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión del Talento Humano	Integración	Reclutamiento del personal	21. ¿La 2a Brig Inf, hace conocer al personal de OO, Tcos y SSOO los requisitos, experiencia y/o nivel de conocimientos que se necesitan en los puestos de trabajo?															
		Selección del personal	22. ¿La 2a Brig Inf utiliza procesos de selección de personal para designación de puestos de trabajo?						X		X		X		X			
			23. ¿La 2a Brigada Infantería da a conocer el perfil del puesto, para la asignación de las plazas?															
		Compromiso	24. ¿Se siente usted comprometido con los objetivos, metas y lineamientos de la 2a Brigada de Infantería?															
	25. ¿Se siente motivado y comprometido para el desempeño de sus funciones?																	
	Organización	Diseño de puestos	26. ¿Dispone Ud. de medios técnicos suficientes, para desarrollar adecuadamente su trabajo en el puesto designado?							X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
		Análisis de puesto	27. ¿Con que frecuencia la 2a Brigada de Infantería realiza la inspección a su puesto de trabajo?								X		X		X		
		Evaluación	28. ¿Es Ud. evaluado por parte de su superior inmediato en su puesto de trabajo?								X		X		X		
	Desarrollo profesional	Capacitación	29. ¿Con que frecuencia la 2a Brigada de Infantería gestiona capacitaciones enfocadas a su puesto de trabajo?								X		X		X		
		Desarrollo personal	30. ¿Cree Ud. que la 2a Brigada de Infantería está comprometida con su desarrollo profesional y personal?						X		X		X		X		
		Autorrealización	31. ¿Ud. se siente satisfecho y orgulloso, en su puesto de trabajo?								X		X		X		



Alexei Gagarin Gamboa Castro

DNI Nº 28310759

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

OBJETIVO : Recabar información sobre la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho – 2022.

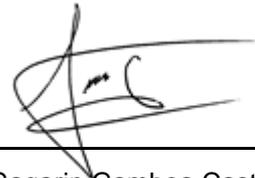
DIRIGIDO A : Personal de Segunda Brigada de Infantería.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : ALEXEI GAGARIN GAMBOA CASTRO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



---

Alexei Gagarin Gamboa Castro  
DNI N° 28310759

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho - 2022**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Desempeño laboral	Productividad	Eficiencia	32. ¿Cree Ud. que las herramientas e implementos asignados dentro de su puesto de trabajo, le facilita desarrollar eficientemente su labor?									X		X		X			
		Calidad	33. ¿Considera Ud. que la 2a Brigada de Infantería trabaja con un alto nivel de calidad en sus recursos, porque tiene a los profesionales adecuados en cada puesto de trabajo?						X				X		X		X		
		Involucramiento en el trabajo	34. ¿Se identifica Ud. con la 2a Brigada de Infantería y se involucra en el trabajo que está realiza?										X		X		X		
	Retención	Remuneración	35. ¿Para Ud. la remuneración recibida, por las actividades y responsabilidades de su puesto de trabajo, es satisfactorio?										X		X		X		
		Calidad de trabajo	36. ¿Las condiciones físicas (Instalaciones, mobiliario/equipamiento, iluminación y limpieza en general), del puesto de trabajo son las más adecuadas?						X				X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
		Relación con los demás	37. ¿Al presentarse un problema, el personal que trabaja dentro de su sección se unifica para darle solución?																
	Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	38. ¿Cree Ud. que es importante recibir una inducción de las funciones sobre su puesto de trabajo?						X		X			X					
		Empatía	39. ¿Para Ud. las relaciones laborales afectan en el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?								X				X				
		Liderazgo	40. ¿Su jefe inmediato demuestra su capacidad de líder?									X				X			



Alexei Gagarin Gamboa Castro  
DNI N° 28310759

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

OBJETIVO : Recabar información sobre la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho – 2022.

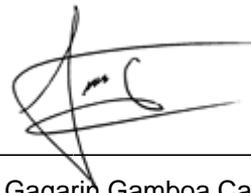
DIRIGIDO A : Personal de Segunda Brigada de Infantería.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : ALEXEI GAGARIN GAMBOA CASTRO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



Alexei Gagarin Gamboa Castro  
DNI N° 28310759

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho - 2022**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión del Talento Humano	Integración	Reclutamiento del personal	1. ¿La 2a Brig Inf, hace conocer al personal de OO, Tcos y SSOO los requisitos, experiencia y/o nivel de conocimientos que se necesitan en los puestos de trabajo?															
		Selección del personal	2. ¿La 2a Brig Inf utiliza procesos de selección de personal para designación de puestos de trabajo?						X		X		X		X			
			3. ¿La 2a Brigada Infantería da a conocer el perfil del puesto, para la asignación de las plazas?															
		Compromiso	4. ¿Se siente usted comprometido con los objetivos, metas y lineamientos de la 2a Brigada de Infantería?															
	5. ¿Se siente motivado y comprometido para el desempeño de sus funciones?																	
	Organización	Diseño de puestos	6. ¿Dispone Ud. de medios técnicos suficientes, para desarrollar adecuadamente su trabajo en el puesto designado?							X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
		Análisis de puesto	7. ¿Con que frecuencia la 2a Brigada de Infantería realiza la inspección a su puesto de trabajo?								X		X		X		
		Evaluación	8. ¿Es Ud. evaluado por parte de su superior inmediato en su puesto de trabajo?								X		X		X		
	Desarrollo profesional	Capacitación	9. ¿Con que frecuencia la 2a Brigada de Infantería gestiona capacitaciones enfocadas a su puesto de trabajo?								X		X		X		
		Desarrollo personal	10. ¿Cree Ud. que la 2a Brigada de Infantería está comprometida con su desarrollo profesional y personal?						X		X		X		X		
		Autorrealización	11. ¿Ud. se siente satisfecho y orgulloso, en su puesto de trabajo?								X		X		X		



Miguel Aranda Villa

DNI N° 44023681

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

OBJETIVO : Recabar información sobre la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho – 2022.

DIRIGIDO A : Personal de Segunda Brigada de Infantería.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : MIGUEL ARANDA VILLA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



Miguel Aranda Villa

DNI N° 44023681

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho - 2022**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Productividad	Eficiencia	12. ¿Cree Ud. que las herramientas e implementos asignados dentro de su puesto de trabajo, le facilita desarrollar eficientemente su labor?								X		X		X		
		Calidad	13. ¿Considera Ud. que la 2a Brigada de Infantería trabaja con un alto nivel de calidad en sus recursos, porque tiene a los profesionales adecuados en cada puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Involucramiento en el trabajo	14. ¿Se identifica Ud. con la 2a Brigada de Infantería y se involucra en el trabajo que está realiza?								X		X		X		
	Retención	Remuneración	15. ¿Para Ud. la remuneración recibida, por las actividades y responsabilidades de su puesto de trabajo, es satisfactorio?								X		X		X		
		Calidad de trabajo	16. ¿Las condiciones físicas (Instalaciones, mobiliario/equipamiento, iluminación y limpieza en general), del puesto de trabajo son las más adecuadas?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
		Relación con los demás	17. ¿Al presentarse un problema, el personal que trabaja dentro de su sección se unifica para darle solución?																
	Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	18. ¿Cree Ud. que es importante recibir una inducción de las funciones sobre su puesto de trabajo?						X		X		X		X				
		Empatía	19. ¿Para Ud. las relaciones laborales afectan en el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?								X		X		X				
		Liderazgo	20. ¿Su jefe inmediato demuestra su capacidad de líder?									X		X		X			



Miguel Aranda Villa

DNI N° 44023681

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

OBJETIVO : Recabar información sobre la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Segunda Brigada de Infantería Ayacucho – 2022.

DIRIGIDO A : Personal de Segunda Brigada de Infantería.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : MIGUEL ARANDA VILLA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



\_\_\_\_\_  
Miguel Aranda Villa  
DNI N° 44023681

## Anexo 5

### Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CHIMBOTE, 16 de febrero de 2022

Señor(a)  
**SECCIÓN DE INSTRUCCIÓN Y DOCTRINA**  
**JEFE DE LA SECCIÓN DE INSTRUCCIÓN Y DOCTRINA**  
**SEGUNDA BRIGADA DE INFANTERÍA - AYACUCHO**  
**AV. EJERCITO S/N (REFERENCIA AEROPUERTO ALFREDO MENDIVIL DUARTE)**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de ADMINISTRACIÓN

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial CHIMBOTE y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el Bach. MIGUEL ANGEL CONGACHI GARCIA del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, pueda ejecutar su investigación titulada: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SEGUNDA BRIGADA DE INFANTERÍA AYACUCHO - 2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

**Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños**  
**Coordinadora Nacional Titulación**  
**PE Administración**

cc: Archivo PTUN.



## Carta de presentación



**'Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional'**

CHIMBOTE, 16 de febrero de 2022

Señor(a)  
**SECCIÓN DE INSTRUCCIÓN Y DOCTRINA (SIEDOC)**  
**JEFE DE LA SECCIÓN DE INSTRUCCIÓN Y DOCTRINA**  
**SEGUNDA BRIGADA DE INFANTERÍA - AYACUCHO**  
**AV EJÉRCITO S/N (REFERENCIA AEROPUERTO ALFREDO MENDÍVIL DUARTE)**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de  
ADMINISTRACIÓN

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial CHIMBOTE y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el Bach. JAN ROBETS RAMIREZ CABRERA del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, pueda ejecutar su investigación titulada: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SEGUNDA BRIGADA DE INFANTERÍA - 2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección: agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños  
Coordinadora Nacional Titulación  
PE Administración



cc: Archivo PTUN.

## Anexo 6

### Documento de Autorización



*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

Huamanga, 25 de febrero de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Chimbote

A través del presente, **TTE CRL EP Juan Carlos ENCISO SOLIS**, identificado con DNI N° 10766839, representante de la **2a BRIGADA DE INFANTERIA** con el cargo de **JEFE DE LA SECCIÓN INSTRUCCIÓN Y DOCTRINA** me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) CONGACHI GARCIA Miguel Angel.
- b) RAMIREZ CABRERA Jan Robets.

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada **"Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022"**

Si  No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



0 - 2427652787 - O+  
**JUAN CARLOS ENCISO SOLIS**  
Teniente Coronel de Infantería  
Jeje de la SIEDOC de la 2a Brig Inf "WARI"

## Anexo 7

### Variable, técnica e instrumento

Variable	Técnica	Instrumento
GTH	Encuesta	Cuestionario
DL	Encuesta	Cuestionario

*Fuente: Elaboración de los autores*

### Escala de Likert.

Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Alternativas	Puntuación
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

*Fuente: Propia de los autores*

### Escala de Likert.

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Alternativas	Puntuación
Excelente	5
Muy Bueno	4
Bueno	3
regular	2
Insuficiente	1

*Fuente: Propia de los autores*

## Anexo 8

### Criterios para la interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach

Confiabilidad alta	0.90 a 1
Confiabilidad fuerte	0.76 a 0.89
Confiabilidad moderada	0.50 a 0.75
Confiabilidad baja	0.01 a 0.49
<b>No es confiable</b>	<b>-1 a 0</b>

*Fuente: Chávez y Laura*

### Resumen del procesamiento de casos

		N°	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista está basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,908	20



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HUGO REDIB ESPINOZA RODRIGUEZ, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho 2022", cuyos autores son RAMIREZ CABRERA JAN ROBETS, CONGACHI GARCIA MIGUEL ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 01 de Junio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HUGO REDIB ESPINOZA RODRIGUEZ <b>DNI:</b> 18138285 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0783-7770	Firmado electrónicamente por: HESPINOZA el 04- 07-2022 18:47:37

Código documento Trilce: TRI - 0304305