

Hans Chener Alva Pierola

ALVA PIEROLA, HANS CHENER-GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DEPARTAMENTO DE A...

 Quick Submit Quick Submit Universidad Politécnica del Perú

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3164044903

Fecha de entrega

23 feb 2025, 10:27 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

23 feb 2025, 10:32 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

ABORAL_EN_DEPARTAMENTO_DE_ADMINISTRACI_N_DE_LA_ESCUELA_DE_E.docx

Tamaño de archivo

997.4 KB

123 Páginas

27,650 Palabras

153,069 Caracteres

9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

- 3%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 3% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante	Universidad Alas Peruanas	5%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana Los Andes	1%
3	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Politécnica del Perú	<1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Cañete	<1%
6	Internet	repositorio.uap.edu.pe	<1%
7	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	<1%



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ESCUELA DE
EQUITACION DEL EJÉRCITO, LIMA 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCION DE EMPRESAS**

**PRESENTADO POR:
Bach: ALVA PIEROLA HANS CHENER
CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3109-8215>**

**Asesor : Mg. RODAS RICRA, CAIN VICTOR
Codigo orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4618-5325>**

**LIMA – PERÚ
2024**

DEDICATORIA

Agradezco a mis padres por su constante estímulo y motivación para alcanzar mis objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTO

A mis profesores y mi asesor por sus recomendaciones pertinentes en momentos cruciales para finalizar mi informe final.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas por brindarme la oportunidad de alcanzar mis objetivos profesionales y lograr mis aspiraciones académicas.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	17
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	20
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	25
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	25
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS.....	33
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	44
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	48
3.1 HIPÓTESIS GENERAL	48
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	48
3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL	49
3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	50
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	51
4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	51
4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	51
4.3 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	52
4.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	54
4.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	55
CAPITULO V: RESULTADOS	58

5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	58
5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.....	83
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	89
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
ANEXOS	109
ANEXOS N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	110
ANEXO N°2: FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	112
ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	115
ANEXO 4: COPIA DE LA DATA PROCESADA.....	118
ANEXO N° 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO	121
ANEXO N° 6: AUTORIZACION DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZO EL TRABAJO DE CAMPO.....	122
ANEXO 7: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS.....	123

ÍNDICE DE TABLAS

1	Operacionalización de las variables	51
2	Validez y confiabilidad	56
3	Procesamiento y análisis de datos	57
4	En la gestión del talento humano el conocimiento se relaciona con el aprendizaje laboral de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	59
5	En la gestión del talento humano el conocimiento se relaciona con la generación propuestas de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	60
6	En la gestión del talento humano el conocimiento se relaciona con adquirir información de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	61
7	En la gestión del talento humano las habilidades se relacionan con la capacidad de gestión de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	62
8	En la gestión del talento humano las habilidades se relacionan con la capacidad de innovar de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	63
9	En la gestión del talento las habilidades se relacionan con la capacidad de crear de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	64
10	En la gestión del talento la motivación se relaciona con la producción de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	65
11	En la gestión del talento la motivación se relaciona con la capacidad de participación de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	66
12	En la gestión del talento la motivación se relaciona con los beneficios salariales de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	67

13	En la gestión del talento la actitud se relaciona con las metas por alcanzar de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	68
14	En la gestión del talento la actitud se relaciona con la prevención de riesgos de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	69
15	En la gestión del talento la actitud se relaciona con el logro de metas de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	70
16	En el desempeño laboral el logro de objetivos se relaciona con la ejecución de tareas de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	71
17	En el desempeño laboral el logro de objetivos se relaciona con metas para alcanzar de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	72
18	En el desempeño laboral el logro de objetivos se relaciona con el cumplimiento de la misión de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	73
19	En el desempeño laboral el logro el trabajo en equipo se relaciona con la mejora de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	74
20	En el desempeño laboral el logro el trabajo en equipo se relaciona con el emprendimiento de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	75
21	En el desempeño laboral el logro el trabajo en equipo se relaciona con el cumplimiento de fines trazados de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	76
22	En el desempeño laboral la política laboral se relaciona con las jornadas laborales de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	77
23	En el desempeño laboral la política laboral se relaciona con el conocimiento del reglamento interno de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	78

24	En el desempeño laboral la política laboral se relaciona con el incentivo económico de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	79
25	En el desempeño laboral desarrollo personal se relaciona con la superación personal de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	80
26	En el desempeño laboral desarrollo personal se relaciona con las relaciones sociales de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	81
27	En el desempeño laboral desarrollo personal se relaciona con las relaciones personales de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	82

ÍNDICE DE FIGURAS

1	En la gestión del talento humano el conocimiento se relaciona con el aprendizaje laboral de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	59
2	En la gestión del talento humano el conocimiento se relaciona con la generación de propuestas de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	60
3	En la gestión del talento humano el conocimiento se relaciona con adquirir información de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	61
4	En la gestión del talento humano las habilidades se relacionan con la capacidad de gestión de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	62
5	En la gestión del talento humano las habilidades se relacionan con la capacidad de innovar de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	63
6	En la gestión del talento las habilidades se relacionan con la capacidad de crear de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	64
7	En la gestión del talento la motivación se relaciona con la producción de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	65
8	En la gestión del talento la motivación se relaciona con la capacidad de participación de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	66
9	En la gestión del talento la motivación se relaciona con los beneficios salariales de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	67
10	En la gestión del talento la actitud se relaciona con las metas por alcanzar de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	68
11	En la gestión del talento la actitud se relaciona con la prevención de riesgos de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	69

12	En la gestión del talento la actitud se relaciona con el logro de metas de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	70
13	En el desempeño laboral el logro de objetivos se relaciona con la ejecución de tareas de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	71
14	En el desempeño laboral el logro de objetivos se relaciona con metas para alcanzar de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	72
15	En el desempeño laboral el logro de objetivos se relaciona con el cumplimiento de la misión de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	73
16	En el desempeño laboral el logro el trabajo en equipo se relaciona con la mejora de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	74
17	En el desempeño laboral el logro el trabajo en equipo se relaciona con el emprendimiento de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	75
18	En el desempeño laboral el logro el trabajo en equipo se relaciona con el cumplimiento de fines trazados de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	76
19	En el desempeño laboral la política laboral se relaciona con las jornadas laborales de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	77
20	En el desempeño laboral la política laboral se relaciona con el conocimiento del reglamento interno de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	78
21	En el desempeño laboral la política laboral se relaciona con el incentivo económico de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército	79
22	En el desempeño laboral desarrollo personal se relaciona con la superación personal	80

- de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército
- 23 En el desempeño laboral desarrollo personal se relaciona con las relaciones sociales 81
de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército
- 24 En el desempeño laboral desarrollo personal se relaciona con las relaciones 82
personales de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército

RESUMEN

El propósito principal de la tesis fue examinar la administración del talento humano vinculada al rendimiento laboral de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en Lima. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de naturaleza básica, con un nivel de descripción - relacional, un diseño no experimental y un método de deducción hipotética. La población consistió en 80 individuos, el método utilizado fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Donde los resultados arrojaron la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas que en su hipótesis general evidencia una significancia bilateral 0,000 que fue menor de $p = 0.05$ lo que permitió confirmar que existe relación. Con un r de 0,341 de nivel regular. En primera hipótesis específica se observa una significancia bilateral 0,000 menor de $p = 0.05$ que nos permite confirmar la existencia de una relación con r de 0,509 de nivel medio. En segunda hipótesis se observa una significancia bilateral 0,000 menor de $p = 0.05$ que nos permite confirmar la existencia de una relación de r de 0,514 de nivel medio. Tercera hipótesis específica se observa una relación significancia bilateral 0,000 menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que existe relación con un r de 0,514 de nivel medio. Cuarta hipótesis específica, evidencia una significancia bilateral 0,000 menor de $p = 0.05$ que permite evidenciar que existe relación con un r de 0,509 de nivel medio. Lo que indica que la gestión del talento humano se relaciona y desempeño laboral, lo que permite a las organizaciones ponderar acciones administrativas para aprovechar sus conocimientos, sus habilidades, las motivaciones y actitudes del trabajador que le permite alcanzar las metas institucionales, como logro de metas y satisfacciones personales

Palabras clave: gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores

ABSTRACT

The main purpose of the thesis was to examine the management of human talent linked to the job performance of the workers of the administrative department of the Peruvian Army Riding School in Lima. The study adopted a quantitative approach, of a basic nature, with a description-relational level, a non-experimental design and a hypothetical deduction method. The population consisted of 80 individuals, the method used was the survey and the instrument used was the questionnaire. Where the results showed the existence of a significant relationship between the variables studied that in its general hypothesis shows a bilateral significance 0.000 that was less than $p = 0.05$ which confirmed that there is a relationship. With an r of 0.341 of regular level. In the first specific hypothesis, a bilateral significance of 0.000 less than $p = 0.05$ is observed which allows us to confirm the existence of a relationship with r of 0.509 of medium level. In the second hypothesis, a bilateral significance of 0.000 less than $p = 0.05$ is observed, which allows us to confirm the existence of a relationship with an r of 0.514 at a medium level. Third specific hypothesis, a bilateral significance of 0.000 less than $p = 0.05$ is observed, which allows us to confirm that there is a relationship with an r of 0.514 at a medium level. Fourth specific hypothesis, a bilateral significance of 0.000 less than $p = 0.05$ is observed, which allows us to show that there is a relationship with an r of 0.509 at a medium level. This indicates that human talent management is related to job performance, which allows organizations to consider administrative actions to take advantage of their knowledge, skills, motivations and attitudes of the worker that allows them to achieve institutional goals, such as goal achievement and personal satisfaction.

Key words: human talent management and work performance of workers

INTRODUCCIÓN

El estudio titulado gestión del talento humano y desempeño laboral en departamento de administración de la escuela de equitación del ejército, Lima, lo que trata es conocer el sistema de gestión administrativa para desarrollarse con éxito lo que ponderan gestión del talento Humano, debido a que las herramientas tecnológicas exigen formación de trabajadores actualizados, en tal sentido, las organizaciones entienden la importancia de que tienen el capital humano. Por lo tanto, la gestión considera al potencial humano como factor de éxito en el rendimiento de las organizaciones. Antiguamente, se consideraba como talentos humanos, porque se consideraba dentro del presupuesto como gastos, ahora las organizaciones de éxito consideran a sus trabajadores con capital intelectual e invierten en su capacitación permanente porque son activos más preciados que en el tiempo redundaran en aspecto económico, social y la motivación dentro de las instituciones. En tal sentido, lo que se pretende con este estudio es conocer la gestión del talento humano en el departamento de administración de la Escuela de Equitación del ejército peruano, de qué manera influye en desempeño laboral de los colaboradores, ubicado en el distrito de la Molina, que tuvo singular éxito en los juegos bolivarianos y juegos panamericanos, que cuya función es la formación de oficiales del ejército conforme su visión y misión, en tal sentido. Cabe reiterar que la Escuela de Equitación del Ejército, cuenta con una de las mejores pistas del mundo, que es un orgullo para Perú tener este tipo de instalaciones de talla mundial. Además, es un orgullo para el ejército peruano. En este sentido, al revisar teorías respecto al tema de gestión, encontramos a Chiavenato (2010), quien señala que: “el talento humano no solamente el esfuerzo o la actividad humana están comprendidos en el grupo, sino otros aspectos que ponderan actividades como, conocimiento, experiencia, motivación, aspectos vocacionales, referenciados con la aptitud, actitud, habilidad, potencialidad, salud. Dicho de otro modo, las organizaciones buscan incorporar a sus empresas el talento humano, que le permitirá desarrollar objetivos estratégicos. Por otro lado, el desempeño laboral de los colaboradores, lo que busca es brindar calidad del servicio a los usuarios, en este caso específico, lo que se busca es conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la Escuela de Equitación del ejército, que se ven motivados por tener calidad en el trabajo, por su infraestructura que está a la altura de las exigencias

para ofrecer un servicio coherente a los usuarios que repercute en forma positiva, para seguir desarrollando su talento humano. Por lo que el talento humano en esta Escuela, lo que busca es el bienestar institucional, refrendado por el comportamiento de sus trabajadores administrativos que aportan sus conocimientos, que busca un desarrollo permanente a nivel individual e institucional, como actores del cambio.

En este sentido, con fines metodológicos, el estudio se dividió en seis (06) capítulos.

En el primer capítulo, titulado "Planteamiento del Problema", Se realizaron precisiones relacionadas con la descripción de la problemática actual, la delimitación y los objetivos de la investigación, así como su justificación y las limitaciones identificadas en este estudio.

En el segundo capítulo, se abordó el marco teórico conceptual, que incluyó la exposición de los antecedentes del problema, las bases teóricas o científicas y la definición de términos.

En el tercer capítulo, titulado "Hipótesis y Variables", se llevó a cabo un análisis basado en los objetivos, donde se plantearon las hipótesis, se delimitó conceptualmente las variables y se elaboró el cuadro de operacionalización de las mismas.

En el cuarto capítulo se profundizó en el "Método de Investigación", detallando su enfoque, tipo, nivel, métodos, diseño, población, muestra, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos.

En el Capítulo cinco, se abordaron las discusiones haciendo referencia a los análisis estadísticos e inferenciales, los cuales fueron respaldados con sus correspondientes tablas y figuras.

En el Capítulo sexto, se profundizaron las discusiones sobre los resultados, haciendo mención a las conclusiones, recomendaciones, fuentes bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel internacional, en el escenario actual se desarrolla el sistema de gestión administrativa para desarrollar con éxito lo que pondera la gestión del talento Humano, dado que las herramientas tecnológicas exigen formación de trabajadores actualizados, por lo que las organizaciones entienden la importancia de tener actualizados a su capital humano.

En el siglo XXI, se ha evidenciado la relevancia de administrar con eficacia el talento humano, así como implementar y gestionar de manera adecuada los procesos que impulsan la mejora del rendimiento laboral de los empleados de la Escuela de Equitación del Ejército. Hay múltiples estudios sobre la administración del talento humano que valoran en las diversas etapas y enfoques. Considerando las múltiples teorías y enfoques que resaltan la relevancia de la gestión del talento humano y el rendimiento, es pertinente recalcar que cada organización es singular debido a su propia filosofía laboral.

Para llevar a cabo una efectiva gestión del talento humano, es esencial analizar cuidadosamente la situación a través de investigaciones, con el propósito de crear o ajustar un modelo de gestión del talento humano que no solo mejore el rendimiento laboral, sino que también garantice la prestación de servicios de alta calidad. Esto es crucial, considerando que son los colaboradores quienes le dan vida a las organizaciones.

Por consiguiente, este estudio tiene como finalidad explorar y explicar la vital influencia que la gestión del talento humano tiene en el rendimiento en el ámbito laboral, además de brindar sugerencias pertinentes para poner en práctica estrategias, modelos y programas de gestión de talento humano. Se busca principalmente contribuir con la información necesaria para llevar a cabo decisiones adecuadas. En la actualidad, numerosas organizaciones se esfuerzan considerablemente en captar personal para sus empresas, sin embargo, dedican escaso tiempo a la retención y al desarrollo de dicho personal. Para que un sistema de gestión del talento se integre efectivamente con la estrategia de negocios, debe incorporarse y ejecutarse de manera cotidiana en todos los procesos de la empresa. La estrategia empresarial debe contemplar que los líderes y jefes se encarguen de impulsar el talento interno y seleccionar a los candidatos más idóneos a nivel nacional, se conoce que la Escuela de equitación del Ejército es una institución educativa de especialización militar, que brinda educación de calidad en el campo de las operaciones ecuestres, reconocido a nivel nacional e internacional, especializa al personal militar, así como de otras instituciones armadas e invitadas extranjeros en la especialidad de Maestro de Equitación y producir Doctrina Hípica de acuerdo a los requerimientos de Ejército.

No obstante, numerosos empleados parecen no estar satisfechos con su trabajo actual o con el ambiente laboral existente en cierto momento, lo cual se ha convertido en una inquietud para muchos directivos.

Teniendo en cuenta las transformaciones en la fuerza laboral, estos desafíos adquirirán mayor relevancia con el transcurso del tiempo. Es fundamental que todos los gerentes se involucren activamente en la aplicación de técnicas y conceptos de administración de personal con el fin de potenciar la productividad y el rendimiento laboral. Sin embargo, dada las condiciones de ha podido plantear el siguiente interrogante.

Dentro de una organización, la productividad surge como un desafío que debe encararse, siendo el personal un elemento clave en la resolución del mismo. Las técnicas de gestión de recursos humanos, implementadas tanto por los departamentos de RRHH como por los gerentes, han tenido un impacto significativo en la eficiencia y el rendimiento. Si bien los activos financieros, de equipamiento y de planta son recursos esenciales para la organización, los empleados, es decir, el talento humano, poseen una relevancia de gran magnitud

A nivel local, la escuela cuenta con una de las mejores pistas del mundo, en donde además la dupla (caballo y jinete) pudo disponer de zonas de entrenamiento y calentamiento. El espacio tiene una capacidad de albergar a 1150 visitantes, quienes tuvieron la posibilidad de ver un gran espectáculo, donde el potencial de las personas despierta la llama de la creatividad en cualquier empresa. Las personas se ocupan de crear y fabricar productos y servicios, supervisar su calidad, distribuirlos, administrar los recursos financieros, y fijar metas y estrategias para la empresa. Sin personas competentes

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Tras exponer la situación problemática vinculada al tema, a continuación se procede a definir los aspectos de investigación con propósitos metodológicos.

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

Por su naturaleza administrativa, el trabajo fue llevsdo a cabo en Lima, en la Escuela de Equitación del Ejército peruano, que se encuentra ubicada geográficamente en el distrito de la Molina

1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL

Esta investigación beneficia en general a toda la sociedad, por lo que su unidad de análisis serán los trabajadores de la Escuela de Equitación del Ejército

1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL

Dado el planteamiento del estudio, se ha definido que cumple con los estándares de una investigación contemporánea, lo que condujo a establecer el periodo comprendido entre enero de 2024 y diciembre de ese mismo año como las fechas límite.

1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Esta investigación se apoyó en referencias bibliográficas y científicas que ayudarán a clarificar los conceptos de las variables (gestión del talento humano y desempeño laboral). Además, posibilitará la clasificación de las características, relacionadas con las dimensiones y los indicadores que serán definidos conceptualmente para evidenciar la relevancia de la investigación, con el fin de abordar las hipótesis planteadas en el estudio.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024?

1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo del conocimiento que permite lograr objetivos laborales en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024?

- b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación entre gestión del talento humano y el desarrollo de la motivación como política laboral en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020?
- d) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de las actitudes para lograr desarrollo personal en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo del conocimiento que permite lograr objetivos laborales en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024?
- b) Señalar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024
- c) Precisar el nivel de relación entre gestión del talento humano y el desarrollo de la motivación como política laboral en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020

- d) Sintetizar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de las actitudes para lograr desarrollo personal en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta investigación tiene validez teórica, ya que explorará diversas teorías concernientes a la gestión del talento humano.

Este concepto involucra una serie de procedimientos, entre los cuales se encuentra la planificación de recursos humanos, un documento que define los requisitos de personal presentes y futuros; la integración, que abarca las labores de reclutamiento, selección del candidato más apto según las necesidades de la entidad; y el desarrollo del personal, enfocado en la capacitación y formación requeridas. Cada uno de estos aspectos resulta fundamental para garantizar una adecuada administración del equipo de trabajo.

Por consiguiente, la Escuela de Equitación del Ejército debe asegurarse de tratarlas de la manera más adecuada, dado que también están incluidas en el marco legal.

Al tener conocimiento de la realidad y el funcionamiento de la gestión de personal en la Escuela de Equitación del Ejército, es posible diseñar políticas y programas para mejorar el rendimiento laboral del equipo administrativo. Esto no solo beneficiará a los empleados, sino que también contribuirá a elevar la calidad de los servicios de instrucción y entrenamiento ecuestre ofrecidos.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Desde un enfoque metodológico, la investigación busca elaborar directrices sugeridas por la Universidad Alas Peruanas con el fin de potenciar la progresión y aplicación de los hallazgos de la investigación.

Así, se pretende corregir posibles enfoques empíricos, evitar contradicciones teóricas y contextualizar las epistemologías relacionadas con la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la Escuela de equitación del ejército del Perú. Por ende, un análisis apropiado contribuiría al eficaz desarrollo de la gestión del talento humano en las organizaciones, en particular en el rendimiento laboral, lo cual propiciaría la creación de nuevas experiencias y conocimientos para el sistema de administración empresarial

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La razón fundamental de llevar a cabo esta investigación es abordar las preguntas planteadas mediante la introducción de nuevas estrategias, con el objetivo de mejorar la gestión del talento humano y demostrar a la sociedad, resultados tangibles respecto al rendimiento laboral en la Escuela de Equitación. De esta manera, los hallazgos obtenidos serán de gran utilidad para abordar ciertas limitaciones y plantear soluciones prácticas nuevas en lugar de las ya existentes.

JUSTIFICACIÓN SOCIAL

Desde un enfoque social, la investigación se fundamenta en la importancia de llevar a cabo debates sobre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, así como en comprender la filosofía organizacional y empresarial de la Escuela de equitación del ejército peruano. Por consiguiente, se incentiva explorar este estudio desde una óptica sociológica.

1.5.2 IMPORTANCIA

La relevancia de la investigación reside en el esfuerzo por comprender la administración del talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Escuela de Equitación del Ejército, quienes desempeñan un rol importante en la gestión de dicho talento. A menudo conocidos como el equipo técnico, tienen la responsabilidad de gestionar de manera eficiente los escasos talentos estatales y utilizarlos en las necesidades reales de la EEE mediante de los diversos proyectos que se desarrollan.

Proyectos que rara vez logran completarse de manera eficaz, quedando incompletos y en ocasiones sin asignación presupuestaria. Una vez finalizados, los resultados podrán servir como una valiosa fuente de información sobre cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los empleados, permitiendo así comprender mejor su relevancia y sus diversas implicaciones. Al igual que proporcionar la base para la creación y presentación de modelos y programas de gestión del talento humano. El rendimiento de los empleados en una empresa está fuertemente influenciado por la implementación de la gestión de recursos humanos.

1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El avance de la investigación fue viable, por cuanto se contó con respaldo financiero. Además, la obtención de la información no será complicada, puesto que se recolectará de los usuarios. Según Hernández (2010), es fundamental considerar la viabilidad del estudio, que se basa en la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales, factores determinantes en los alcances de la investigación. Es crucial contar con la posibilidad de acceder al sitio o entorno donde se llevará a cabo el estudio.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

- ❖ **Tiempo.** El tiempo asignado para llevar a cabo el Proyecto no supondrá un impedimento, ya que fue acordado con antelación con todos los involucrados dentro del periodo necesario para recopilar información y abordar cualquier otro aspecto necesario para el presente estudio.
- ❖ **Material.** Se prevé que no existirán restricciones de materiales, ya que se están contemplando todos los materiales necesarios para realizar el informe final del trabajo, siendo el titular del investigador el responsable de la logística.
- ❖ **Personal.** El personal que participó en esta investigación fue escogido con anticipación entre los trabajadores que forman parte de la Escuela de Equitación del Ejército.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1 Antecedentes internacionales

Mejia (2023) la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina “Manuel Esteban Godoy Ortega” Ltda., agencia Latacunga. El desarrollo de la investigación está enfocado en comprobar la impacto existente en la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina “Manuel Esteban Godoy Ortega” Ltda., a través de un diagnóstico situacional, la determinación de los aspectos que influyen en el desempeño laboral y el desarrollo de una propuesta que se adapte a las necesidades de la cooperativa, teniendo en cuenta la problemática principal: “El deficiente desempeño laboral de los colaboradores de la COOPMEGO en la agencia del cantón Latacunga. Es necesario potenciar las habilidades y los conocimientos de los trabajadores para lograr un mejor desempeño. En cuanto a la fundamentación teórica, se analizaron las variables (gestión del talento humano y desempeño laboral) con sus dimensiones, mediante el estudio de varios autores referentes a la temática de investigación. La investigación es descriptiva, explicativa, propositiva, de campo y bibliográfica, no experimental debido a que responde a los objetivos planteados y de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo). Se decidió trabajar con toda la población de estudio debido a que el universo finito es muy limitado y los datos

obtenidos no serían favorables en caso de aplicar la fórmula para determinar la muestra correspondiente. Para el análisis y representación estadística de los respetados se emplearon tablas y graficas respecto a los resultados obtenidos. A través de la comprobación de hipótesis concluyo que la gestión del talento humano influye significativamente en desempeño laboral de los trabajadores de la COOPMEGO, por lo tanto, es importante desarrollar periódicamente programas de capacitación para mejorar las falencias existentes y potenciar las habilidades de los trabajadores, teniendo en cuenta la propuesta del presente documento.

Maigua (2023) Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Camal Municipal de Riobamba. La gestión de talento humano es necesaria en todas las instituciones dado que engloba estrategias para la contratación, capacitación, motivación y desarrollo de los empleados incidiendo en su desempeño al realizar sus actividades con rendimiento, por ello es importante conocer la relación entre gestión del talento humano del Camal Municipal de Riobamba con sus colaboradores. Por esto, se realizó un trabajo de investigación en base al análisis de percepción de los colaboradores en virtud a la gestión de talento humano, con el propósito de detectar los procesos que influyen de manera positiva o negativa a su desempeño. A través de la aplicación del instrumento encuesta, se determinaron resultados que fueron analizados con estadística descriptiva y el software SPSS V.27; las conclusiones son que la gestión del talento humano incide en el desempeño de los trabajadores, ya que existen factores que se encuentran con falencias y en procesos de mejora, como la motivación, remuneración y comunicación. Las hipótesis nulas y afirmativas planteadas se comprobaron utilizando la prueba del Chi Cuadrado y contrastación de hipótesis, estableciendo la existencia de una relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, concluyendo que no se encuentra en óptimas condiciones y se finaliza con una propuesta de modelo de gestión del talento humano.

Robalina (2021) Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fernando Daquilema, Cantón la Libertad, año 2021. En tiempos actuales la gestión del talento humano siempre será el pilar primordial, surgiendo nuevas

técnicas en las organizaciones proporcionando respuestas a las necesidades de las empresas, permitiendo implementar la captación e incorporación, las capacitaciones, la retroalimentación, las buenas relaciones y el apoyo entre colaboradores con el único fin de tener resultados positivos para la organización. El presente trabajo cuenta con un objetivo general de analizar la influencia que tiene la gestión de talento humano y desempeño de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito. Fernando Daquilema del cantón La Libertad. Para el desarrollo del tema se utilizó una investigación descriptiva y exploratoria, así como un diseño cuantitativo. Además, se utilizó los métodos inductivos, deductivos, analíticos, bibliográfico y de campo. Se aplicó para la recolección de datos las encuestas a los dieciséis colaboradores inmersos en el estudio, una vez realizada las encuestas, se procedió a la recopilación de datos obteniendo tablas y desarrollando el análisis respectivo que mostrara los diversos resultados que afianzaron nuestra investigación. Finalmente, se elaboró la propuesta de un plan de gestión del talento humano que garantice contar con el personal idóneo para que las organizaciones sean constantemente exitosas.

Saavedra (2021) Gestión de Talento Humano y la Relación con Desempeño Laboral del Personal del Hospital Obrero en la Ciudad de Oruro. El presente trabajo refleja la situación de una Institución de Salud al momento de dar un servicio de calidad, además se puede evidenciar si el personal de la institución de Salud cuenta con la capacitación y respectiva motivación para realizar su trabajo, y por ultimo como producto final cual es la atención a cada persona que está afiliada al Seguro de Salud. Una organización que provee servicios, debe contar con personal idóneo y capacitado en el rubro, puesto que de ahí depende la cobertura de sus objetivos de gestión a corto y largo plazo. La Salud es un factor determinante en una persona. Una buena gestión de recursos humanos en salud es condición necesaria para el desempeño adecuado del sistema de salud y el logro de resultados sanitarios expresados en una población saludable. Por lo cual es importante obtener la información para contribuir en la mejora de las instituciones públicas, para darle la relevancia que amerita el Talento Humano para desarrollar las organizaciones públicas o privadas. Esta investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la relación con el Desempeño Laboral de los servidores del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro. Que proporciona recomendaciones pertinentes para diseñar

estrategias, modelos, programas de gestión del talento humano, respecto al aporte de insumos necesarios para una adecuada toma de acciones, siendo todos los argumentos expuestos suficientes, para determinar los desafíos en el desarrollo del presente estudio.

Quezada V. (2017) realizo una investigación titulada modelo de gestión de talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A. Que fue realizado como tesis para ostentar el título de ingeniero comercial. Presentado en Universidad de Guayaquil. El estudio tuvo como finalidad determinar la situación problemática de la empresa que asemeja a los procesos aislados, debido a la falta de motivación y capacitación que promuevan la productividad y desempeño laboral de los trabajadores administrativos, que buscó mejorar el proceso de la gestión administrativa a través de un diseño de gestión del capital humano. En su capítulo I se detalla un marco teórico que nos permitirán tener conocimientos claros de las teorías para aplicar en el talento humano, adicional se identifica la metodología de la investigación a través de las herramientas de encuestas direccionada al talento humano de la empresa DISTEMCA S.A., y entrevistas a los directivos de la misma. En su capítulo II se realizó un recopilación de datos actualizados de la problemática a través del análisis de las fuerzas de Porter que hace referencia a las amenazas de entradas de nuevos competidores, la rivalidad entre competidores, el poder de negociación de los proveedores, poder de negociación de los compradores y la amenaza de ingresos de servicios sustitutos, también se realiza la interpretación de los resultados de los métodos aplicados y de esta manera poder definir a través de una matriz F.O.D.A las fortalezas, oportunidades debilidades y amenazas que tiene la empresa DISTEMCA S.A. El capítulo III el más importante donde se define la propuesta, acorde a los análisis anteriores se realizará un procedimiento de capacitación para el personal de la empresa para o cual es necesario contar con una inversión de \$ 7.277,68.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Villanueva (2023) En su estudio titulado Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San

Borja, Lima – 2023. Señaló que en el sector de seguridad pública, la gestión del talento humano (GTH) y desempeño laboral son factores críticos el crecimiento de una organización. En este estudio se analizó la correlación entre la GTH y desempeño de los trabajadores en una entidad pública de Lima. Se utilizó un enfoque no experimental cuantitativo correlacional. Su técnica fue la encuesta y su instrumento, el cuestionario administrado a 251 empleados. Las conclusiones determinaron que se acepta la hipótesis planteado, dado existe correlación entre las variables ($p > 0,05$). Por el contrario, se identificó una correlación negativa ($Rho = -0,182$; $p = 0,004$) entre el rendimiento laboral y el desarrollo personal, lo que indica que los individuos con mayores niveles de desarrollo suelen ser más productivos. No se observó correlación alguna entre las recompensas y el rendimiento ($p = 0,576 > 0,05$) ni entre la retención y el rendimiento ($p = 0,232 > 0,05$). En conclusión, la investigación aporta importantes conocimientos teóricos y prácticos sobre las variables investigadas, facilitando así futuras investigaciones, proporciona datos prácticos que pueden utilizarse para mejorar la GTH en las instituciones públicas y tiene por objeto optimizar el rendimiento fomentando un entorno de trabajo positivo.

Ticlla (2023) En su trabajo respecto a la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Aplao, Arequipa – 2023. La investigación se efectuó a fin de conocer la conexión que hay sobre la gestión del capital humano con desenvolvimiento de trabajadores administrativos en la Red de Salud de Aplao, Arequipa. Para el desarrollo del estudio se consideró el enfoque cuantitativo, de correlación y sin manipulación; disponiendo de una población de 60 administrativos de la entidad a los que se encuestó. Las derivaciones mostraron que la gestión del personal se percibió de grado medio (61.7 %) igual que el desenvolvimiento de los trabajadores (56.7 %). De igual forma, en la verificación de las conjeturas se conoció que concurre nexo positivo entre las premisas, conexión de grado alto, según el 0.000 de significación y el valor de Spearman igual a 0.886; a la par, se demostró que las dimensiones de atracción del talento ($r_s = 0.889$), desarrollo del talento ($r_s = 0.873$) y retención del talento ($r_s = 0.861$) tienen positiva y alta asociación con el desenvolvimiento del personal. De este modo, se coligió que la gestión del personal talentoso se asocia considerablemente con el desenvolvimiento de los administrativos en la entidad; así, una mejor gestión de los

procesos de atracción, desarrollo y retención favorecerá contar con personal más idóneo para los puestos, demostrando un buen desenvolvimiento de sus funciones.

Muñante (2023) En su investigación respecto a la Gestión del talento humano y desempeño laboral en la consulta externa Hospital iv agosto Hernández Mendoza Ica.

En las organizaciones y sobretodo en los hospitales es de gran importancia que los colaboradores contribuyan a conseguir la productividad, a través de un incremento de su desempeño, pues el gerente de talento humano deberá estar comprometido con el trabajo que realiza, a fin de contribuir con la consecución de los objetivos de la institución en el presente estudio buscó determinar la correlación entre las variables planteadas en el estudio en la consulta externa Hospital IV Augusto Hernández Mendoza Ica. Metodología utilizada en el presente indagación fue del tipo básica, con diseño no experimental, con un alcance analítico, de corte transversal y con enfoque cuantitativo y al momento de la recolección de datos fue retrospectivo con una muestra de 45 colaboradores siendo esta probabilística la cual contó también con una prueba piloto de una muestra de 26 colaboradores. Además, se empleó el programa SPSS 25 y la prueba estadística de Pearson. Para conseguir los resultados del cuestionario correspondiente a las variables en mención. Así mismo los resultados alcanzados fueron 91,1% quienes consideraron que los trabajadores cuentan con el conocimiento adecuado, un 64,4% consideraron que los trabajadores conocen sus funciones y reglas dentro de la organización, con 91,1% señalaron que los trabajadores comprenden la importancia del área donde trabajan, un 73,3% señalaron que los trabajadores ponen en práctica sus capacidades para cumplir con su trabajo, con el 55,6% consideraron que los trabajadores reciben capacitación para fortalecer sus conocimientos, el 75,6% evidenciaron que los trabajadores trabajan en equipo para lograr los objetivos, un 100% los trabajadores mostraron respeto por su trabajo y compañeros, con 62,2% consideraron que el hospital ofrece las condiciones para su desarrollo profesional, el 68,9% señalaron que los trabajadores cumplen eficientemente con sus actividades, el 82,2% consideraron que los trabajadores son proactivos al desarrollar sus labores, un 62,2% manifestaron que los trabajadores son evaluados permanentemente para medir sus capacidades, con 75,6% indicaron que los trabajadores utilizan herramientas tecnológicas para mejorar su desempeño, un 66,7% consideraron que el desempeño de los trabajadores dependen del clima organizacional, con 68,9% manifestaron que los trabajadores son

informados de los cambios para una mejora continua, así mismo con 77,8% se señaló que se le reconocen a los trabajadores sus logros, y con un 73,3% se evidenció que se le valoran los aportes de los trabajadores para mejorar la imagen del hospital, y se concluyó de acuerdo a la hipótesis general con una significancia bilateral de $0,019 < 0.05$ que gestión del talento se relacionaba de manera significativa en el desempeño de los trabajadores.

Espinoza & Montalvo (2021) E su estudio sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. Señalan que el presente estudio fue para analizar la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal Administrativo en el mencionado nosocomio de la ciudad de Huancayo. La indagación que presentaron fue de naturaleza básica, con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional y un enfoque cuantitativo. Para llevar a cabo el estudio, se tomó como muestra a los 24 trabajadores de la unidad de Administración. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario compuesto por 19 preguntas, que permiten recopilar la información y opiniones de los empleados sobre la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral. Antes de su aplicación, los instrumentos fueron evaluados por expertos con títulos de maestría, especializados en gestión administrativa y desarrollo del talento humano. Las conclusiones de esta indagación revelaron un nivel de significancia superior a 0,05 al correlacionar las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral, lo que indica que efectivamente existió una influencia entre ambas. Además, tras analizar el coeficiente de correlación obtenido mediante la prueba estadística de Pearson, encontramos un valor de $r=0,769$, lo que señala una fuerte dependencia positiva entre las dos variables.

Álvarez (2022) En su trabajo sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022. Señalo que su estudio tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. La indagación realizada fue de tipo básica, clasificándose como descriptiva-correlacional y con un enfoque cuantitativo. Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal y se

trabajó con una muestra de 83 colaboradores del área de fiscalización. Para la recolección de datos, se optó por una encuesta, utilizando cuestionarios que fueron validados de manera adecuada mediante juicios de expertos y se comprobó su fiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach, evidenciando una alta y sólida confiabilidad. Los resultados permitieron concluir que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad de Lima, respaldada por un valor p de 0.000 obtenido tras aplicar la prueba Rho de Spearman. Además, el coeficiente de correlación de 0.382 indica que la gestión del talento humano y el desempeño laboral presentan una correlación positiva baja.

Crisóstomo S. (2019) realizó una investigación titulado gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho. El estudio fue un trabajo de tesis para ostentar grado académico de maestro en Gerencia de Servicios de salud. El autor destaca que el objetivo de su estudio fue explorar cómo la gestión del talento impacta en el desempeño laboral. Para llevar a cabo esta investigación, adoptó un enfoque no experimental, transversal y correlacional causal, con una muestra de 35 trabajadores. Se empleó la técnica de encuesta y se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. La confiabilidad del cuestionario fue evaluada mediante el Alfa de Cronbach, que arrojó un coeficiente de 0.894. En cuanto a la variable "Gestión del talento humano", se encontraron los siguientes resultados: el 20% de los trabajadores indicó que el hospital no fomenta el intercambio de conocimientos entre ellos, el 31.4% mencionó la falta de un liderazgo efectivo en la institución, y el 68.6% afirmó que solo ocasionalmente demuestran una actitud emprendedora. Por otro lado, en relación a la variable "Desempeño laboral", el 60% de los encuestados indicó que a veces logran satisfacer todas sus necesidades y deseos en el entorno hospitalario, mientras que el 28.6% manifestó que solo en ocasiones cuentan con las habilidades necesarias para resolver problemas en diversas situaciones. Cabe destacar que el análisis reveló un nivel de significancia de $p = 0.000$.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1 TEORÍAS QUE SUSTENTAN EL TALENTO HUMANO

La teoría que se toma como sustento, corresponde a la teoría de relaciones humanas desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores Mery Perker Follet, Abraham Maslow y Douglas Mc Gregor (1,930 en los Estados Unidos, nacido como un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración. Tiene sus orígenes en la necesidad de alcanzar una eficiencia completa en la producción dentro de una armonía laboral entre el obrero y el patrón, en razón a las limitaciones que presenta la teoría clásica, que con el fin de aumentar la rentabilidad del negocio llegó al extremo de la explotación de los trabajadores quienes se vieron forzados a crear sus propios sindicatos. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a las teorías clásicas de la administración

La teoría de las relaciones humanas (también denominada escuela humanística de la administración), desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne, Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a las teorías clásicas de la administración ya mencionadas.

La teoría clásica pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador. A pesar de la hegemonía de la teoría clásica y del hecho de no haber sido cuestionada por ninguna otra teoría administrativa importante durante las cuatro primeras décadas de este siglo, sus principios no siempre se aceptaron de manera sosegada, específicamente entre los trabajadores y los sindicatos estadounidenses. En un país eminentemente democrático como los Estados Unidos, los trabajadores y los sindicatos vieron e interpretaron la administración científica como un medio sofisticado de explotación de los empleados a favor de los intereses patronales. La investigación de Hoxie fue uno de los primeros avisos a la autocracia del sistema de Taylor, pues comprobó que la administración se basaba en principios inadecuados para el estilo de vida estadounidense.

2.2.2. ORIGEN DEL TALENTO HUMANO

Como concepto académico, gestión del talento humano surgió como respuesta a las necesidades sociales, económicas y culturales de las sociedades que han poblado la tierra desde los orígenes del hombre, y sus enfoques han dependido de los factores para tomar decisiones en diferentes organizaciones sociales. Esta ciencia nació cuando las primeras organizaciones sociales delegaron labores específicas en sus integrantes. En el caso de las primeras civilizaciones, estas labores fueron la caza, la recolección de frutos o la búsqueda de lugares para refugiarse. Siglos después, pueblos como los griegos y los asirios asignaron oficios domésticos y mineros a sus prisioneros de guerra, lo cual se constituyó en los primeros intentos por asignar tareas fijas a grupos poblacionales específicos. Los siglos XVIII y XIX fueron particularmente importantes para la evolución del talento humano, pues fue durante estos 200 años que ocurrieron dos hechos que promovieron el estudio de la administración como ciencia: la Revolución Industrial, que desencadenó la transición de producción artesanal a producción en serie, y el surgimiento de las escuelas de administración, que plantearon teorías que han trascendido hasta nuestros días, como la división del trabajo.

2.2.3. VARIABLE (X): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Respecto a la gestión del talento Mora (2008) presenta dos niveles de gestión: el primero es el modelo lineal o tradicional, que se asocia con la administración y describe la gestión como "el conjunto de diligencias realizadas para desarrollar un proceso o alcanzar un producto determinado" (p. 2). El segundo nivel se concibe como dirección, enfocándose en la conducción de actividades con el objetivo de generar procesos de cambio. Por otro lado, la tradicional administración del talento humano (ARH) ha evolucionado hacia un nuevo enfoque: la Gestión del Talento Humano (GTH). En esta nueva visión, las personas ya no son vistas simplemente como talentos organizacionales, sino como individuos únicos dotados de inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones. Para llevar a cabo una gestión adecuada del talento humano, es fundamental contar con información detallada sobre los empleados actuales y los puestos de trabajo. Esta información debe incluir aspectos tales

como las tareas que realizan en sus roles, las condiciones en las que trabajan, las máquinas que utilizan, así como los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para cada puesto. El análisis de puestos de trabajo es el mecanismo que nos permite recopilar esta valiosa información

.

Por su parte Remetería (2008), señala que la actividad profesional se enfoca en definir los objetivos y los métodos para alcanzarlos, en organizar sistemas de manera precisa, en desarrollar estrategias y en gestionar adecuadamente al personal (p. 1). En cuanto al concepto de talento, la Real Academia Española lo define de diversas maneras, incluyendo la inteligencia y la capacidad para comprender, así como la aptitud y habilidad para desempeñar una determinada ocupación. De acuerdo con Chiavenato (2002), el Talento Humano es la gestión que se adapta a la mentalidad predominante dentro de las organizaciones. Este talento es contingente y situacional, ya que se ve influenciado por elementos como la cultura organizacional, la estructura adoptada, las características del entorno, el tipo de negocio, la tecnología empleada, los procesos internos y muchas otras variables significativas (p. 5).

En consecuencia, las organizaciones han evolucionado de un enfoque centrado en los recursos humanos a uno dirigido hacia el talento humano, reconociendo que el éxito empresarial se fundamenta en las habilidades y el talento de sus trabajadores. Aquellas que han implementado una gestión del talento efectiva han logrado retener a su personal más valioso. Sin embargo, muchas empresas hoy en día realizan grandes esfuerzos por conservar a sus empleados talentosos, pero dedican poco tiempo a su desarrollo y retención debido a la falta de planificación. Por ello, es fundamental crear un sistema de gestión del talento como parte de una estrategia administrativa que se integre y aplique en los procesos de desempeño laboral. Además, es esencial que las empresas incluyan en su política institucional la responsabilidad de que gerentes y supervisores tomen las acciones necesarias para fomentar la gestión del talento humano, colaborando con el departamento de administración para que los empleados comprendan plenamente los

objetivos organizacionales.

En la gestión del talento humano, el modelo de la organización que aprende se presenta como un nuevo paradigma, donde el capital humano se convierte en un generador de valor añadido para la empresa. El trabajo en equipo no solo facilita el desarrollo personal, sino que también promueve el intercambio de ideas y opiniones, lo que a su vez enriquece las relaciones entre los compañeros. Las tareas se desarrollan de manera integral y con un propósito claro, fusionando la acción con la reflexión, lo que se traduce en una mayor satisfacción entre los empleados (Montes et al., 2006).

Por su parte, Drucker (1999) identifica cinco funciones esenciales para los administradores: establecer objetivos, organizar, motivar y comunicar, medir, y desarrollar al personal (p. 56). En el contexto empresarial, también distingue cuatro funciones clave: conquistar mercados mediante la creación de clientes, fomentar una cultura de innovación permanente, alcanzar niveles de productividad óptimos y asumir la responsabilidad social. Así, Drucker aborda los aspectos de la administración desde una perspectiva filosófica, reflexionando sobre la esencia, trascendencia, fundamentos, razones, propiedades, causas y efectos de los fenómenos que rodean a las organizaciones

2.2.4. DIMENSIÓN CONOCIMIENTO

Respecto al conocimiento Hernández (2010) en su tesis doctoral titulada. La gestión del conocimiento como apoyo en la Administración del Sistema Eléctrico Nacional”, con el objetivo de diseñar un modelo sistémico que aproveche la cultura organizacional, el ánimo y la intención del capital humano que administra el Sistema Eléctrico Nacional, así como las mejores prácticas en el dominio de aplicaciones, con el fin de orientar, en un ambiente de mejora continua, la competitividad en el Centro Nacional de Control de Energía (CENACE). Donde sus conclusiones evidenciaron que la Gestión del Conocimiento, motivan las estrategias de innovación, ayudan a que la creatividad del capital humano agregue valor a los procesos o productos organizacionales, que, a su vez, significan ventajas competitivas; de igual manera, los lineamientos necesarios para el desarrollo de sistemas de calidad. Por tanto, comunicación se refiere a la actividad diaria

de las personas como una forma de relacionarse entre sociedades y organizaciones. En el mismo sentido, Marengo (2013) realizó su trabajo como tesis titulada “La gestión del conocimiento en el sector público chaqueño”, cuyo objetivo fue la de analizar la forma de implementar un sistema de gestión del conocimiento en el sector público chaqueño, en el marco de la reforma administrativa que se lleva adelante en la provincia y en segundo lugar, proponer un sistema de gestión del conocimiento para el actual proceso de reforma administrativa de la provincia. Donde estableció todos los funcionarios públicos de la provincia del Chaco. Es importante señalar que la gestión del conocimiento comprende cuatro funciones clave: planificación, organización, dirección y control de los procesos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos en la misión y visión estratégicas. Por otro lado, el concepto de conocimiento, especialmente en el contexto empresarial, se puede definir como la capacidad y el talento de individuos y organizaciones para transformar información en conocimiento. Este proceso no solo genera creatividad e innovación, sino que también proporciona seguridad y fomenta la toma de decisiones acertadas (Talledo, 2013). Su definición depende en qué determinado ámbito de la realidad es utilizado, el concepto de conocimiento para un desarrollo organizacional adecuado dentro del contexto de una gestión del talento respecto al desempeño laboral

2.2.5. DIMENSIÓN HABILIDADES

En opinión de Chiavenato (2013) se llaman habilidades “a saber hacer, que es innato en los seres humanos entrenados para un propósito definido, la humanidad a lo largo de su historia ha demostrado la habilidad del hombre, que ha evolucionado conforme las propias necesidades han ido permitiendo aplicar sus conocimientos, para solucionar problemas o acontecimientos, permitiendo crear e innovar. Dicho de otro modo, las habilidades humanas transforman el conocimiento en aprendizaje.

En opinión de Robbins y Coulter (2004) Define la habilidad como el talento que poseen las personas para llevar a cabo diversas actividades laborales y administrativas. Este concepto representa una evaluación actualizada de lo que un individuo puede lograr. En

términos generales, las habilidades se dividen en dos categorías: habilidades físicas e intelectuales. Cada ser humano aporta sus propias habilidades a la organización, lo que constituye una de las razones principales por las que son seleccionadas para laborar en una organización. Dado que estas habilidades influyen directamente en el desempeño laboral, se convierten en un indicador crucial dentro de la gestión del talento humano.

En el mismo sentido, Álvarez, (1999) Se señala que la habilidad es una manifestación del comportamiento humano, perteneciente a una esfera de conocimiento arraigada en la cultura de la humanidad. Desde una perspectiva psicológica, puede definirse como un conjunto de acciones y operaciones planificadas por las personas con el fin de alcanzar un objetivo específico. Álvarez destaca que la habilidad, entendida como parte integral de las acciones humanas, se analiza en función del comportamiento del individuo y se enfoca particularmente en las actividades laborales.

Por su parte, Brito (1987): señala que las habilidades de los seres humanos, son parte la sistematización de sus diversas actividades que como procesos están subordinados para lograr objetivos planteados con la finalidad de satisfacer las necesidades básicas, por lo que es complicado automatizarse, debido que su regulación es consciente, en permanente cambio en base a las necesidades.

2.2.6. DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

Se conocen como motivación una situación interna que activa, dirige y mantiene la conducta de las personas hacia metas o fines determinados. Dicho de otro modo, es el impulso que mueve a las personas a desarrollar determinadas actividades persistiendo en ellas para alcanzar logros.

En opinión de Galicia (2010) La motivación es una situación compleja que las organizaciones buscan solucionar. Por lo que la definición de motivación del personal se trata de la acción que inicia, la orientación que sostiene la manera de actuar, la forma de comportarse de la persona, en función a las metas planteadas de manera personal o colectiva.

En opinión de Robbins & Coulter (2004) La motivación es el proceso que da en la actividad de la persona, que puede ser intenso en su dirección y persistente en su esfuerzo, en su intento de conseguir sus objetivos planteados. En tal sentido, las motivaciones son parte de los indicadores de su dimensión interna respecto a la gestión del talento, dado que define la motivación por medio de la satisfacción de las carencias emocionales, cuando alcanzan la satisfacción a sus metas personales o familiares, por lo que el estado emocional, le permite sostener el comportamiento requerido en el trabajo, mostrando buena actitud, en las actividades que ejecutan.

En ese mismo sentido, Chiavenato (2000) señala que la motivación es producto de la socialización entre las personas y medio social que lo rodea. En opinión de este autor, toda persona se motiva, cuando existe una respuesta satisfactoria entre la persona y el objetivo que espera alcanzar. El resultado de ese objetivo por alcanzar, será lo que determine el estado de la persona, por tanto, se podrá evidenciar si la persona se encuentra motivado o no. En consecuencia, hablar de motivación, es hablar de fuerzas internas o externas que actúan sobre los seres humanos para disparar, dirigir o sostener las conductas. Vale decir, es la dinámica del comportamiento, según el estado emocional de la persona. Que pueden ser motivaciones positivas, negativas, cuyas consecuencias será el resultado de la motivación humana.

2.2.7. DIMENSIÓN ACTITUDES

Se conoce como actitud, los procedimientos que conducen el comportamiento de las personas con propósito, en opinión de los psicólogos, la actitud es el comportamiento habitual de las personas que se produce en diferentes circunstancias, por lo que las actitudes determinan la vida anímica de cada ser humano.

En opinión de Chiavenato (2013) la actitud de la persona es lo que le permite lograr sus metas y superar sus miedos, que le permite actuar como protagonista de su propio cambio, permite desarrollar un valor agregado para llegar a la excelencia. Lo que llaman los especialistas, que la actitud lleva al hombre a alcanzar su autorrealización.

Por su parte, Robbins & Coulter (2004), señalan que las actitudes de las personas son juicios valorativos que son favorables o desfavorables respecto a hechos, personas o situaciones. Por lo que se solidarizan con la opinión de quienes hablan relacionado a un tema específico, por lo tanto, no es comparable con los valores, a pesar que están relacionadas. La actitud tiene que ver con el estado mental de las personas que ejercen una influencia específica, para dar respuesta a las situaciones que se plantean en el momento.

En opinión de los psicólogos, la actitud humana es el comportamiento que se manifiesta conforme se originan las circunstancias. Dicho de otro modo, la actitud de las personas, tiene que ver con el estado anímico de las personas. Que, entre otras cosas, lo que se evidencia son las reacciones de manera determinada que marca un derrotero que define un contexto. En el contexto académico, la actitud es considerado como un proceso que permite un equilibrio emocional que permite a las personas respecto a la sociedad, validado con valores y creencias con cierta estabilidad emocional del individuo. Finalmente, los académicos señalan que la actitud es la manifestación con el que frecuentamos una determinada situación, puede ser mediante una actitud positiva o actitud negativa, que permite afrontar una situación enfocando al individuo únicamente en los beneficiosos de la situación en la cual atraviesa y, enfrentar la realidad de una forma sana, positiva y efectiva.

2.2.8. VARIABLE (X) DESEMPEÑO LABORAL

Se conoce como desempeño laboral, el trabajo que desarrolla el hombre para dar un servicio de calidad al usuario, dentro de una organización, donde se pone de manifiesto las competencias profesionales y habilidades interpersonales de los trabajadores.

En opinión de Camisón y Cruz (2008) el desempeño laboral se realiza en las organizaciones de diversas formas, tal como señalan las teorías de la administración clásica, y las teorías que proponen estrategias. Señalan al respecto que hay falta de consenso en la literatura especializado que defina la teoría adecuada que de origen una precisión exacta las dimensiones que conforman la definición que dan origen a los indicadores mas pertinente para cubrir completamente sus dominios.

En opinión de Chiavenato (2007) El desempeño laboral se refiere a las acciones y comportamientos de los empleados que son fundamentales para alcanzar los objetivos de la organización. En este sentido, se puede afirmar que un buen desempeño laboral es uno de los activos más valiosos de cualquier empresa. Esto sugiere que el desempeño laboral no solo representa un valor añadido para las organizaciones, sino que, al influir en diferentes momentos, también contribuye a mejorar la eficiencia organizacional.

Por su parte, García (2001) El desempeño laboral es un aspecto crucial para las organizaciones, lo que hace necesario llevar a cabo evaluaciones al respecto. Estas evaluaciones permiten a la administración de la empresa medir la efectividad y eficiencia del trabajo de sus empleados, lo que a su vez contribuye al logro de los objetivos y al cumplimiento de la misión organizacional.

Por su parte, Robbins (2004) En relación con la evaluación, es fundamental destacar que su desempeño ofrece información crucial para las organizaciones. Esta información es clave en la toma de decisiones respecto al talento humano, incluyendo aspectos como políticas laborales, ascensos, transferencias y despidos. Además, la evaluación permite identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, lo que la convierte en un proceso indispensable.

2.2.9. DIMENSIÓN LOGRO DE OBJETIVOS

Se conoce como logro de objetivos la planificación de objetivos institucionales bien estructurados que busca ventajas competitivas respecto a sus competidores. Por lo que se colige que los objetivos laborales no solo están diseñados para definir una ruta a nivel empresarial, sino un camino profesional, para definir el de qué manera se puede cumplir sus metas.

En opinión de Molina (2000) El logro de objetivos laborales ayudase a los administradores conocer a su potencial humano para que pueda evaluar perfil, y

colocar en unas áreas específicas, de manera tal que puede producir para cumplir con los objetivos planteados. Las organizaciones trazan sus objetivos, para seleccionar tipo de profesional que quieren tener en la empresa, cuyas capacidades profesionales calcen con los objetivos de la compañía para fortalecer los puntos más débiles, para lo cual requieren desarrollar estrategias de optimización, que permita mejorar la filosofía institucional. Medial el planteamiento de los objetivos las organizaciones, aprovechan las habilidades de sus trabajadores, las cuales permite mejorar los procesos de la empresa.

2.2.10. DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo se define como la colaboración de dos o más personas que se organizan de manera cooperativa para alcanzar un objetivo común. Según Chiavenato (2013), este tipo de colaboración juega un papel fundamental en la socialización de los colaboradores dentro de las organizaciones. La integración de los miembros es responsabilidad de estos equipos de trabajo, capaces de generar un impacto positivo y duradero. En el ámbito empresarial, los grupos de trabajo son esenciales, ya que satisfacen tanto las necesidades laborales como las sociales. Además, como equipo, ejercen una fuerte influencia sobre las creencias y actitudes de los individuos en relación con la organización y las conductas esperadas de ellos.

Por su parte, Alles (2005) Resalta la importancia de la colaboración y cooperación con otros, destacando el deseo de integrarse en un grupo y trabajar en equipo, en contraste con una actitud individualista o competitiva. Para que esta cooperación sea realmente efectiva, es fundamental que la intención sea auténtica.

2.2.11. DIMENSIÓN POLÍTICA LABORAL

En aspecto general, cuando se habla de política laboral, se está hablando de las leyes y normas que rigen en el país que garantiza la seguridad jurídica. En el aspecto específico, la política laboral empresarial, es aquella norma establecido por una

organización dentro de su política de gestión y desarrollo, que están refrendadas por las leyes del estado para garantizar la seguridad del trabajador. Quienes se encargan de su cumplimiento son los gremios empresariales, sindicato de trabajadores y el mismo gobierno a través del ministerio de trabajo.

En opinión de Werher (2007) la política laboral es una acción de garantía en la administración que permite fiscalizar, fidelizar y asegurar la ejecución de las normativas internas, para que se cumplan el compromiso de las partes, tanto del trabajador y la empresa, para prevenir las desviaciones. La política laboral es una norma institucional, que permite tomar decisiones individuales y colectivas, con la finalidad de procurar las mejoras en la producción, servicios y en el aspecto salarial. Las normas laborales, permiten buenas prácticas dentro de la empresa, transite buenas relaciones públicas, desarrolla filosofía empresarial, mejora los contratos salariales. Las políticas laborales bien aplicadas son herramientas de éxito para las empresas, porque simplifican la toma de decisiones, mejoran la producción los servicios, se adaptan fácil a las circunstancias apremiantes para reducir posibles riesgos existentes. Permite sacar máximo provecho de las situaciones de crisis, garantiza seguridad y superación profesional a los trabajadores. Reconoce los derechos laborales y beneficios sociales, ofrece un ambiente adecuado de trabajo.

Por su parte, Medina (1996) señala que la política laboral, analiza la importancia y la utilidad de las jornadas laborales, las asistencias puntuales en cumplimiento de las normativas que señalan el comportamiento y conducta del trabajador. Esto implica el cumplimiento de las normas de parte de los trabajadores, de tal forma que se puede poner en práctica, política laboral basado en valores, aplicando las buenas prácticas empresariales.

2.2. 12. DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL

El desarrollo personal es el proceso que le permite a las personas buscar su desarrollo personal, profesional y espiritual, que les permite alcanzar sus objetivos trazados, que se conoce como la búsqueda de superación que busca dar un sentido especial a la vida.

El desarrollo personal, permite al ser humano su pleno desarrollo en el aspecto familiar, social, laboral, íntimo, personal. Por lo que el desarrollo personal, no depende únicamente de cuántas cosas tenemos o hemos conseguido, sino de nuestra percepción, nuestros objetivos trazados.

En opinión de Arias, Portilla & Villa (008) el desarrollo personal es muy importante, porque es la motivación para el éxito en cualquier ámbito de la vida, son temas muy importantes y conocidos en la sociedad, dado que cada persona se desarrolla en la sociedad según su esfuerzo y la oportunidad. Por lo que se considera que, dentro del ámbito laboral, el desarrollo personal hacia el éxito es un factor determinante para la consecución de los objetivos laborales y personales propuestos. Para fortalecer ese éxito en cada proceso se requiere ir acompañado de interés, deseo de superación, confianza propia en las posibilidades de lograr objetivos deseados. Desarrollo personal del trabajador es una actitud positiva de buscar oportunidades en diferentes situaciones de la vida profesional.

En opinión de Medina (1996) desarrollo personal permite valorar si el trabajador, conforme sus posibilidad y su limitación en el cumplimiento de su actividad, puede lograr resultados favorables, que le permita progresar sin preocupación con superación, por sus actividades de capacitación formal o de manera autodidacta en su desempeño diario.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

GESTIÓN: Acción o trámite que, junto con otros, se lleva a cabo para conseguir o resolver una cosa. Conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio o una empresa. Gestión es el acto y resultado de gestionar y administrar. En términos más concretos, una gestión se define como un procedimiento requerido para obtener algo o solucionar un problema, generalmente de naturaleza administrativa o que implica documentación. The free dictionary (2019)

VULNERABILIDAD: Cualidad de lo que es vulnerable. Que puede ser vulnerado o dañado física o moralmente. La vulnerabilidad es la incapacidad de resistencia cuando se presenta un fenómeno amenazante, o la incapacidad para reponerse después de que ha ocurrido un desastre. Por ejemplo, las personas que viven en la planicie son más vulnerables ante las inundaciones que los que viven en lugares más altos. The free dictionary (2019)

DERECHO LABORAL: Parte del derecho que regula las relaciones surgidas por la prestación de un servicio por parte del personal, ya sea libre, por cuenta ajena, etc. Berrocal (2016)

DESEMPLEO: Situación en la que una persona en edad laboral y en proceso de búsqueda de empleo, no encuentra trabajo Berrocal (2016)

LEYES LABORALES: Normas jurídicas que regulan el trabajo por cuenta ajena Hernández & Rodríguez (2006)

MOTIVACIÓN: Conjunto de factores o estímulos que determinan la conducta de una persona. La naturaleza de las motivaciones es enormemente compleja, existiendo elementos conscientes e inconscientes, fisiológicos, intelectuales, afectivos y sociales que están en interacción permanente. Hernández & Rodríguez (2006)

SALARIO: Es el conjunto de las diferentes remuneraciones que una persona obtiene como contraprestación de los trabajos realizados por cuenta ajena Berrocal (2016)

TÉCNICAS DE GRUPO: Son diferentes procedimientos o métodos que se utilizan con los grupos para lograr la acción de los mismos, en base a los conocimientos aportados por la teoría de la Dinámica de Grupo. Hernández & Rodríguez (2006)

ADMINISTRAR: realización actos mediante los cuales se orienta el aprovechamiento de los recursos materiales, humanos, financieros y técnicos de una organización, hacia el cumplimiento de los propositos institucionales. Risher, Howard. (1999).

ESCALA DE SALARIOS: clases de puestos, con sus categorías y montos salariales correspondientes. Risher, Howard. (1999).

NEGOCIACIÓN: proceso interactivo mediante el cual dos o más actores, en una situación de interdependencia y con intereses en conflicto, buscan maximizar sus beneficios individuales a través de un acuerdo Hernández & Rodríguez (2006)

GESTIÓN DE TALENTO: También conocido como cuidado de los trabajadores para propiciar un entorno de retención de talento por parte de la empresa Berrocal (2016)

RECURSOS HUMANOS: Los recursos humanos son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella Hernández & Rodríguez (2006)

GESTIÓN DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIERO: capacidad para planear, organizar ejecutar y controlar los recursos físicos y financieros asignados a su cargo, de acuerdo a las políticas de la Universidad. Berrocal (2016)

CAPACIDAD: Habilidad de un individuo, una organización o un sistema para desempeñarse eficazmente, eficientemente y de manera sostenible Risher, Howard. (1999).

COMPETENCIAS: Aspectos personales que han probado estar vinculados con el rendimiento destacado en un puesto/función específica en una organización específica. Risher, Howard. (1999).

COMPORTAMIENTO: Es el modo en que las personas u organismos actúan en relación con su ambiente o universo de estímulos. El comportamiento puede manifestarse de diversas maneras: puede ser involuntario o voluntario / inconsciente o consciente , y puede tener lugar en espacios públicos o privados, dependiendo de las circunstancias que lo rodean.

CULTURA DE EVALUACIÓN: Cultura de una organización que valora la evaluación y busca soluciones a los problemas, y para lograrlo ensaya soluciones tentativas y pondera los resultados y las consecuencias de lo ejecutado, manteniéndose en un ciclo sin fin de supuesto–acción– prueba evidente–revisión, que es característico de la práctica científica acertada y de la buena administración Hernández & Rodríguez (2006)

DESEMPEÑO: Conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. También se entiende por desempeño al desarrollo de las tareas y actividades de un trabajador, en concordancia con los estándares y metas propuestas por la organización. El rendimiento se compone de los saberes y la habilidad del empleado en la realización de sus labores, de las actitudes y la dedicación del empleado, además de los éxitos en productividad o resultados obtenidos.. Hernández & Rodríguez (2006)

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

El nivel de relación sería significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- a) El nivel de relación sería significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo del conocimiento que permite lograr objetivos laborales en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024?
- b) El nivel de relación sería significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024
- c) El nivel de relación sería significativa entre gestión del talento humano y el desarrollo de la motivación como política laboral en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020

- d) El nivel de relación sería significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de las actitudes para lograr desarrollo personal en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024

3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL

VARIABLE (X): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

También conocido como cuidado de los trabajadores para propiciar un entorno de retención de talento por parte de la empresa Berrocal (2016)

El manejo adecuado y oportuno del talento humano, mediante sus diversos procesos, puede potenciar el rendimiento laboral de los individuos internamente en su entidad. Esto implica la obtención de buenos resultados a favor de la organización. CHIAVENATO (1985)

Definición operacional: se desarrollaron la conceptualización de las dimensiones, que son el Conocimiento, Habilidad, Motivación y Actitud.

VARIABLE (Y): DESEMPEÑO LABORAL:

actitud laboral del empleado en la realización de sus responsabilidades; también se le denomina desempeño laboral o méritos laborales. También se entiende por desempeño al desarrollo de las tareas y actividades de un trabajador, en concordancia con los estándares y metas propuestas por la organización. El rendimiento se compone de los saberes y la habilidad del empleado en la realización de sus labores, de las actitudes y la dedicación del empleado, además de los éxitos en productividad o resultados obtenidos. Hernández & Rodríguez (2006)

Definición operacional. Se desarrollaron la conceptualización de las dimensiones, Logro de objetivos, Trabajo en equipo, Política laboral, Desarrollo personal

3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
GESTIÓN DEL TAENTO HUMANO	Conocimiento	Aprendizaje laboral	1	Ordinal
		Ideas propuestas	2	
		Información adquirida	3	
	Habilidades	Capacidad de gestión	4	
		Capacidad innovar	5	
		Capacidad de crear	6	
	Motivación	Producción	7	
		Participación	8	
		Salaries	9	
	Actitudes	Metas por alcanzar	10	
		Riesgos de gestión	11	
		Logros alcanzados	12	
DESEMPEÑO LABORAL	Logro de objetivos	Ejecución de tareas	13	Ordinal
		Metas alcanzadas	14	
		Cumplir la misión	15	
	Trabajo en equipo	Mejoras	16	
		Emprendimiento	17	
		Fines trazados	18	
	Política laboral	Jornadas laborales	19	
		Reglamento interno	20	
		Incentivos económicos	21	
	Desarrollo personal	Superación personal	22	
		Relaciones sociales	23	
		Relaciones personales	24	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio se ajusta al enfoque cuantitativo, ya que su objetivo principal es examinar la administración del talento humano y el rendimiento laboral. Se utilizan métodos estadísticos, principalmente el análisis de documentos y la recolección de datos. En este punto, es crucial edificar ideas imparciales, aclarando posibles alteraciones de la información que los individuos puedan producir desde su propia subjetividad. Ramirez et, al (2024).

4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.2.1 Tipo de Investigación

Este estudio es de carácter básico y sustantivo, ya que su objetivo es describir y explicar de manera sistemática la realidad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. A través de un enfoque concreto, se busca reconocer las características, variaciones y condiciones presentes en este entorno, con el fin de presentar propuestas de solución adecuadas. Ramirez et, al (2024).

4.2.2 Nivel de Investigación

El enfoque de la investigación es tanto descriptivo como explicativo. Las investigaciones de carácter descriptivo se centran en caracterizar los fenómenos relacionados con la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un contexto específico. Su objetivo es resaltar las características más distintivas del objeto de estudio, lo que permite examinar temas o problemas que han recibido poca atención. Por otro lado, el nivel explicativo busca llevar a cabo un proceso de abstracción para identificar y destacar aquellos elementos, aspectos o relaciones que son fundamentales para comprender profundamente los objetos y procesos en cuestión. Ramirez et, al (2024).

4.3 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

4.3.1 Métodos de Investigación

a) Método general: hipotético – deductivo

Este enfoque se utiliza para construir conocimiento científico y se aplica de manera lógica y universal en todas las disciplinas científicas. Su función es respaldar el desarrollo y la fundamentación del conocimiento, mediante un proceso que incluye observaciones, razonamientos, análisis y síntesis, culminando en comprobaciones que permiten validar lo que se ha formulado.

El método hipotético-deductivo, en particular, se basa en la formulación de hipótesis que son puestas a prueba con el objetivo de refutarlas, deduciendo de ellas conclusiones que luego se confrontan con la realidad de los hechos. Bernal (2010).

En este contexto, la investigación se basa en el método hipotético-deductivo. Este enfoque implica la aplicación de un conjunto de análisis y observaciones que orientan a la formulación de hipótesis. Estas serán luego sometidas a

experimentación, y a partir de su análisis, se modifican en función de las teorías, principios y leyes relevantes.

b) Métodos Específicos

Método Estadístico: Reynaga (2015) Definida como la serie de procedimientos destinados a la gestión de los datos cuantitativos en la investigación (p. 32). Por lo tanto, el enfoque adoptado en este estudio fue de naturaleza cuantitativa.

4.3.2 Diseño de la Investigación

La investigación no experimental se lleva a cabo sin la manipulación intencionada de variables. Se centra principalmente en la observación de fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, lo que permite un análisis posterior de los mismos. En este tipo de investigación, los sujetos del estudio no están expuestos a condiciones o estímulos específicos. Garza Elizabeth et al (2016) Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables. Ibarra Chano (2009)

Modalidad Correlacional.



Donde:

M : Muestra donde se realiza el estudio.

Ox: Observación donde se desarrolla la Variable X.

Oy : Observación donde se desarrolla la Variable Y

R : Influencia de Ox sobre Oy.

4.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.4.1 Población

La población estuvo conformado por el universo de colaboradores que son oficiales, técnicos, sub oficiales y empleados civiles que laboran en el departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército peruano. Según Morales (194) La población, o universo, se refiere al conjunto sobre el cual estuvieron basadas las conclusiones obtenidas en la investigación. Este término abarca a los elementos o unidades involucrados, ya sean personas, instituciones o cosas.

4.4.2 Muestra

Según Hernández (2017) Una muestra aleatoria simple se obtiene mediante un método que asegura que todas las muestras posibles de un tamaño específico tengan la misma probabilidad de ser seleccionadas. En este estudio, la muestra estará compuesta por 80 trabajadores. el tamaño de la muestra será determinada, aplicando el muestreo aleatorio simple con el fin de estimar proporciones, cuya fórmula se presenta a continuación:

$$n = \frac{NZ^2 PQ}{d^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

Z: Valor con una probabilidad del 95% de confianza.

P: Trabajadores P = 0.5)

Q: Trabajadores Q = 0.5)

e : Margen de error 5%

N: usuarios

n : Tamaño de muestra

A un nivel de confianza al 95% y 5% con margen de error según la muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (200)}{(0.05)^2 (200-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = La muestra estuvo conformada por 80 encuestados

4.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.5.1 Técnicas

- ❖ **La encuesta**, podría definirse como la técnica que busca recopilar sistemáticamente información acerca de ciertos temas relacionados con un conjunto de personas, utilizando conexiones directas o indirectas con quienes conforman estos grupos. Zapata (2005)

4.5.2 Instrumentos

- ❖ **Cuestionario**: definida como un sistema de preguntas, coherentemente organizadas en el ámbito lógico y psicológico. Estas preguntas están formuladas en un lenguaje claro y accesible, y suelen ser respondidas de manera precisa por el individuo interrogado, sin necesidad de la intervención del encuestador. García (2004).

4.5.3 Validez y confiabilidad

Serán verificados por expertos y metodólogos profesionales, quienes evaluarán sus pertinencias, importancia y claridad, obteniendo la evaluación de la aplicación de los instrumentos.; según Gotuzzo (2016) es “como el grado en que la calificación o resultado del instrumento realmente refleja” a la medida que muchos de los elementos que nos interesan analizar, no pueden ser observados directamente por una realidad u otra.

valores de juicio de expertos

Nº	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	COEFICIENTE	%
1	Dra	Experto 1	95	95%
2	Dra	Experto 2	95	95%
3	Dr	Experto 3	95	95%
			TOTAL	100%

La validez de los instrumentos fue de 95 % que es muy bueno según coeficiente de Cronbach

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento será validado por el Análisis de Fiabilidad: Alfa de Cronbach, a través del programa estadístico SPSS 22, obteniéndose los resultados esperados:

Para garantizar la confiabilidad del instrumento, fue llevado a cabo un Análisis de Fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico SPSS 22. Con lo que se espera obtener resultados que cumplan con las expectativas.

Estadística de fiabilidad. X. Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,810	12

Estadística de fiabilidad. Variable Y. Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,833	12

4.5.4 Procesamiento y análisis de datos

En el procesamiento y análisis de datos, el primer paso consistirá en aplicar el cuestionario a la muestra de la institución objeto de estudio. Posteriormente, se registró los resultados en una hoja de cálculo de Excel, lo que permitió su tabulación y evaluación de acuerdo con las escalas previamente establecidas en las bases de datos. A continuación, se analizaron los datos utilizando el software estadístico SPSS, versión 22.0 en español. La metodología estadística empleada fue la estadística descriptiva, dado que esta permite organizar y presentar la información de manera clara y precisa en relación a las variables analizadas, facilitando así su lectura e interpretación. Este análisis incluyó la elaboración de tablas de frecuencia y porcentajes, acompañadas de gráficos e interpretaciones, en línea con los objetivos e hipótesis formulados en esta investigación, conforme a la tabla de Likert que se presentará a continuación.

TABLA DE LIKERT CON FRECUENCIAS

Factores	Frecuencias	Porcentaje
Nunca		%
Casi nunca		%
Algunas veces		%
Frecuentemente		%
Muy frecuentemente		%
TOTAL		%

4.5.5 Ética en la investigación

La ética en la investigación científica se entiende como una actividad humana destinada a adquirir nuevos conocimientos y aplicarlos para resolver problemas o desarrollar teorías científicas. Este proceso se lleva a cabo a través de metodologías adecuadas que guían cada paso del camino, tal como señala Lipman (1988).

Toda investigación debe regirse por normas éticas que fomenten el respeto hacia todos los seres humanos y protejan su salud y sus derechos individuales. Las poblaciones involucradas en estudios de investigación a menudo son vulnerables y requieren una atención especial. En este sentido, es fundamental que la ética reconozca las necesidades específicas de aquellos que enfrentan desventajas económicas. Así, es esencial prestar atención a quienes no pueden dar o rechazar su consentimiento de manera autónoma, a aquellos que podrían sentirse presionados para otorgarlo, a los que no obtendrán beneficios personales de la investigación y a quienes se ven afectados por la combinación de diferentes estudios (Manzini, 2000).

Además, la ética debe ser un principio rector en todas las fases de la investigación, desde la planificación y ejecución hasta la evaluación del proyecto. Antes de diseñar un estudio, es primordial evaluar los posibles costos y beneficios de la investigación, evitando siempre el riesgo de causar daño a personas, al medio ambiente o a la propiedad sin necesidad.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En relación con el análisis descriptivo sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de equitación del Ejército Peruano en Lima, durante el año 2024, se optó por emplear la estadística descriptiva como herramienta principal para la recopilación de los datos obtenidos a través de encuestas. Esta metodología permitió no solo evaluar los datos estadísticos de las variables planteadas en los cuestionarios, sino también evidenciar que todas las investigaciones cuantitativas recurren a encuestas para analizar las percepciones y actitudes de los encuestados.

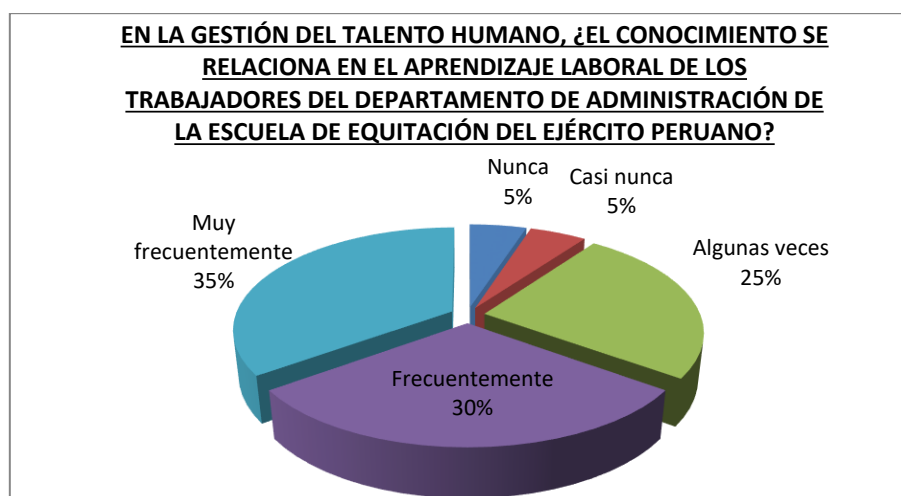
Partiendo de esta premisa, se llevó a cabo un análisis exhaustivo sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del departamento administrativo de la escuela de equitación del ejército peruano. Este análisis incluyó la elaboración de tablas y figuras, lo que permitió alcanzar discusiones, conclusiones y recomendaciones. A continuación, se exponen las acciones de mejora propuestas.

5.1.1. DESARROLLO DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA N° 4

EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, ¿EL CONOCIMIENTO SE RELACIONA CON EN EL APRENDIZAJE LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	20	25%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 1



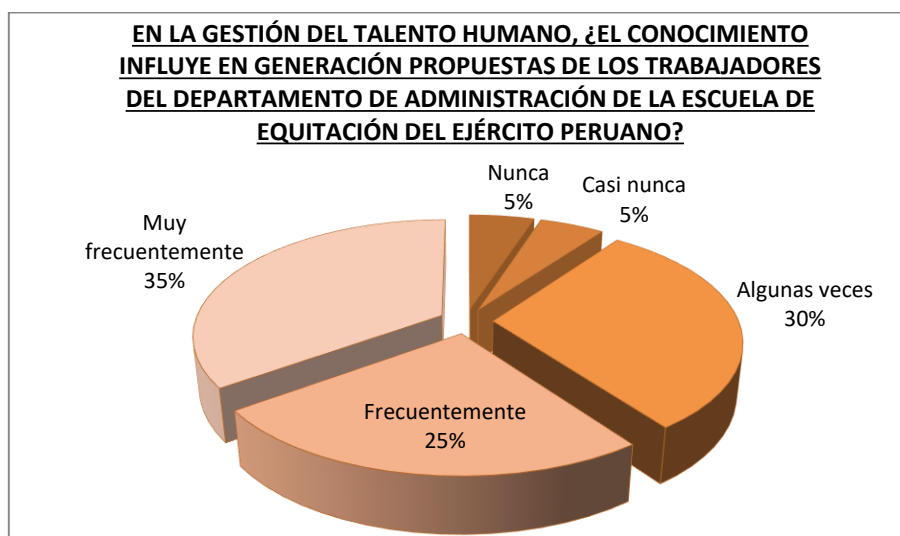
INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en la gestión del talento humano, ¿El conocimiento se relaciona con en el aprendizaje laboral de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de los participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 5% (4) de los participantes expresa que prácticamente nunca, el 25% (20) de los participantes expresa que a veces, el 30% (24) de los participantes expresa que a menudo y el 35% (28) de los participantes expresa que con frecuencia.

TABLA N° 5

EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, ¿EL CONOCIMIENTO SE RELACIONA CON EN GENERACIÓN PROPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	24	30%
Frecuentemente	20	25%
Muy frecuentemente	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 2

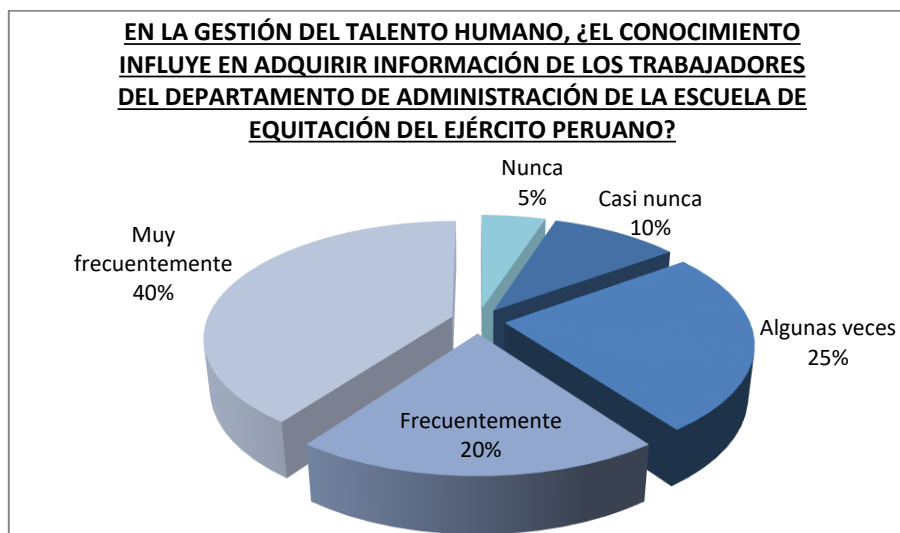


INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en la gestión del talento humano, en la gestión del talento humano, ¿El conocimiento se relaciona con en generación propuestas de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de los participantes expresa que Nunca, el 5% (4) de los participantes expresa que prácticamente nunca, el 30% (24) de los participantes expresa que a veces, el 25% (20) de los participantes expresa que a menudo y el 35% (28) de los participantes expresa que con frecuencia y el 35% (28) de los participantes expresa que con frecuencia y frecuentemente.

TABLA N° 6

EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, ¿EL CONOCIMIENTO SE RELACIONA CON EN ADQUIRIR INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	20	25%
Frecuentemente	16	20%
Muy frecuentemente	32	40%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 3**INTERPRETACIÓN:**

Esta tabla aborda la pregunta: en la gestión del talento humano, en la gestión del talento humano, ¿El conocimiento se relaciona con en adquirir información de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de los participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de los participantes expresa que prácticamente nunca, el 25% (20) de los participantes expresa que a veces, el 20% (16) de los participantes expresa que a menudo y el 40% (32) de los participantes expresa que frecuentemente y frecuentemente.

TABLA N° 7

EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, ¿LAS HABILIDADES SE RELACIONA CON N EN LA CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	20	25%
Frecuentemente	28	35%
Muy frecuentemente	24	30%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 4



INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en la gestión del talento humano, ¿Las habilidades se relaciona con n en la capacidad de gestión de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de los participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 5% (4) de los participantes expresa que prácticamente nunca, el 25% (20) de los participantes expresa que a veces, el 35% (28) de los participantes expresa que a menudo y el 30% (24) de los participantes expresa que con frecuencia.

TABLA N° 8

EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, ¿LAS HABILIDADES SE RELACIONAN CON LA CAPACIDAD DE INNOVAR DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 5



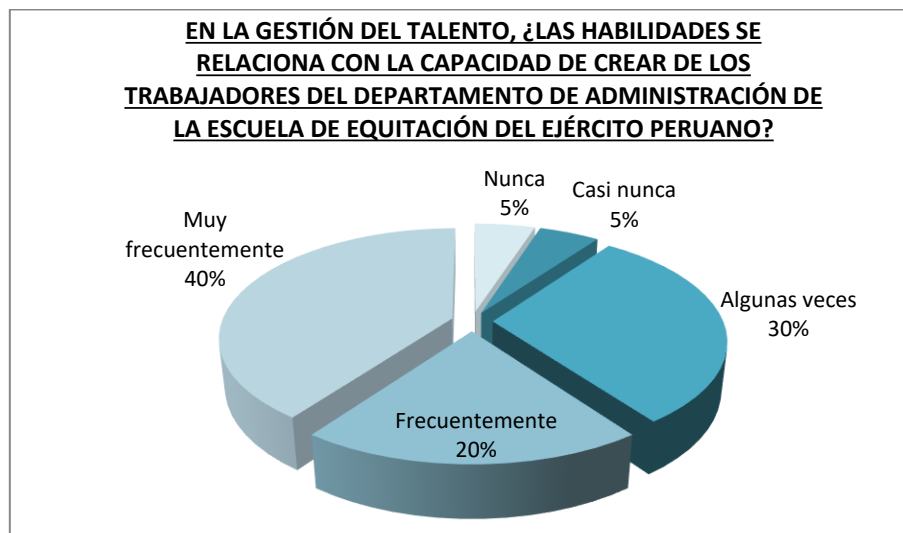
INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en la gestión del talento humano, ¿Las habilidades se relacionan con la capacidad de innovar de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de los participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de los participantes expresa que prácticamente nunca, el 20% (16) de los participantes expresa que en ocasiones, el 30% (24) de los participantes expresa que a menudo y el 35% (28) de los participantes expresa que a menudo y frecuentemente.

TABLA N° 9

EN LA GESTIÓN DEL TALENTO, ¿LAS HABILIDADES SE RELACIONA CON LA CAPACIDAD DE CREAR DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	24	30%
Frecuentemente	16	20%
Muy frecuentemente	32	40%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 6



INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en la gestión del talento, ¿Las habilidades se relaciona con la capacidad de crear de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de los participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 5% (4) de los participantes expresa que A menudo, el 30% (24) de los participantes expresa que En ocasiones, el 20% (16) de los participantes expresa que A menudo y el 40% (32) de los participantes expresa que Muy a menudo.

TABLA N° 10

EN LA GESTIÓN DEL TALENTO, ¿LA MOTIVACIÓN SE RELACIONA CON LA PRODUCCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	20	25%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 7



INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en la gestión del talento, ¿La motivación se relaciona con la producción de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 11

EN LA GESTIÓN DEL TALENTO, ¿LA MOTIVACIÓN SE RELACIONA CON LA CAPACIDAD DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	20	25%
Frecuentemente	16	20%
Muy frecuentemente	32	40%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 8



INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en la gestión del talento, ¿La motivación se relaciona con la capacidad de participación de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 40% (32) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 12

EN LA GESTIÓN DEL TALENTO, ¿LA MOTIVACIÓN SE RELACIONA CON LOS BENEFICIOS SALARIALES DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	8	10%
Casi nunca	12	15%
Algunas veces	24	30%
Frecuentemente	16	20%
Muy frecuentemente	20	25%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 9



INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en la gestión del talento, ¿La motivación se relaciona con los beneficios salariales de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del ejército peruano? El 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 15% (12) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 13

EN LA GESTIÓN DEL TALENTO, ¿LA ACTITUD SE RELACIONA CON LAS METAS A ALCANZAR DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	20	25%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	24	30%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 10



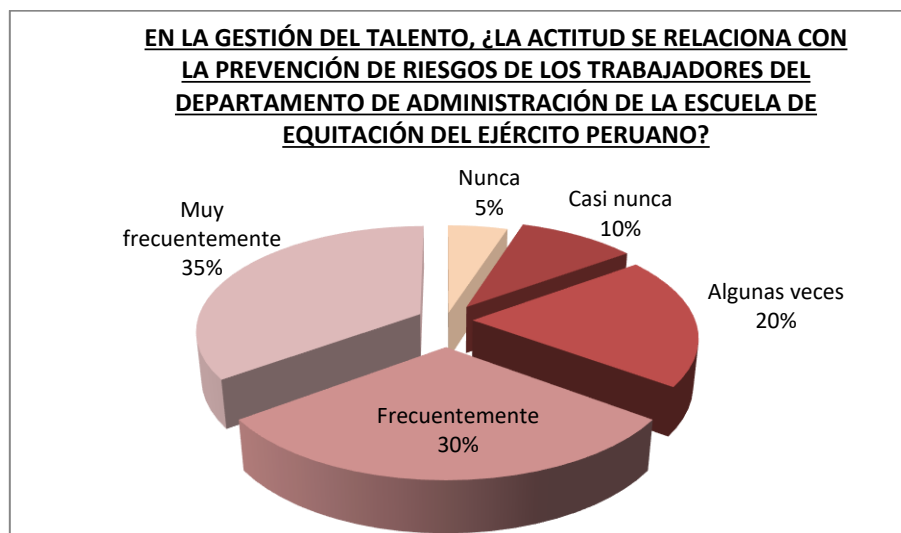
INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en la gestión del talento, ¿La actitud se relaciona con las metas a alcanzar de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 14

EN LA GESTIÓN DEL TALENTO, ¿LA ACTITUD SE RELACIONA CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 11



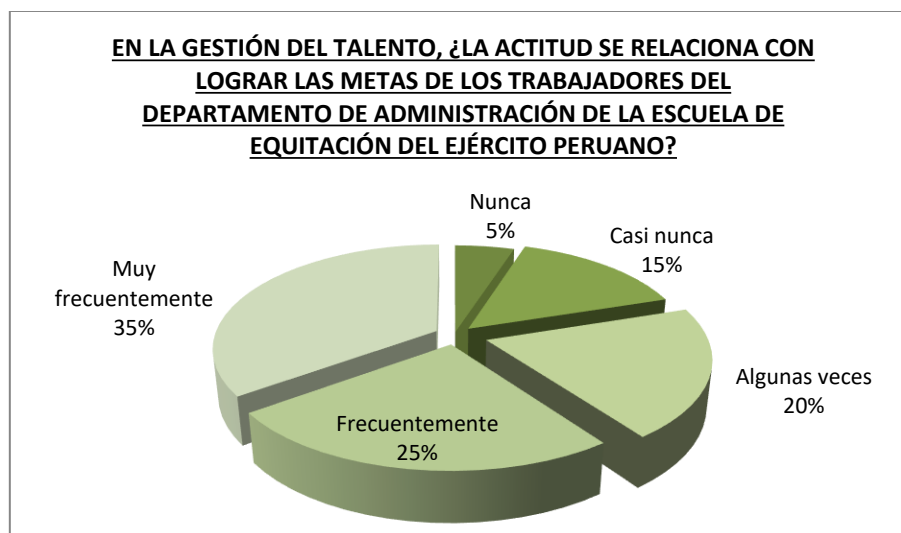
INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en la gestión del talento, ¿La actitud se relaciona con la prevención de riesgos de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 15

EN LA GESTIÓN DEL TALENTO, ¿LA ACTITUD SE RELACIONA CON LOGRAR LAS METAS DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	12	15%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	20	25%
Muy frecuentemente	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 12



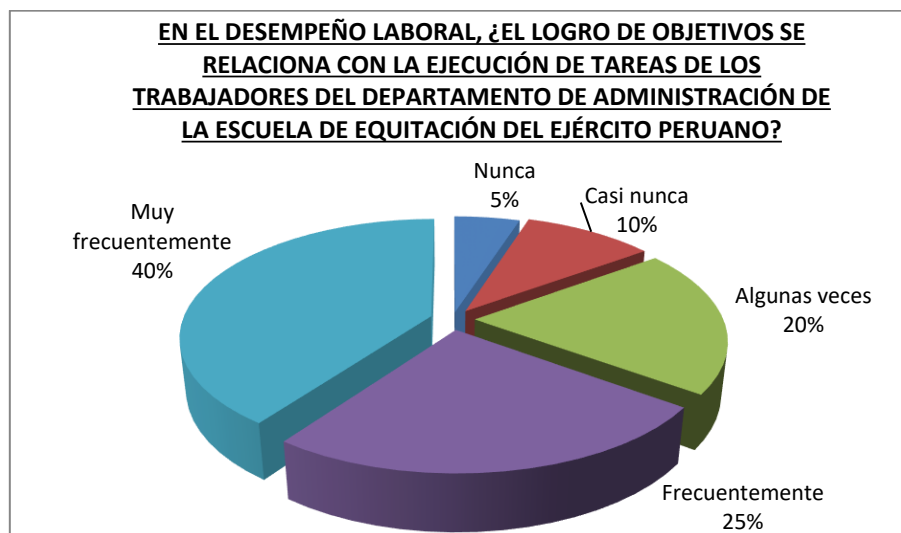
INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en la gestión del talento, ¿La actitud se relaciona con lograr las metas de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 15% (12) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 16

EN EL DESEMPEÑO LABORAL, ¿EL LOGRO DE OBJETIVOS SE RELACIONA CON LA EJECUCIÓN DE TAREAS DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	20	25%
Muy frecuentemente	32	40%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 13



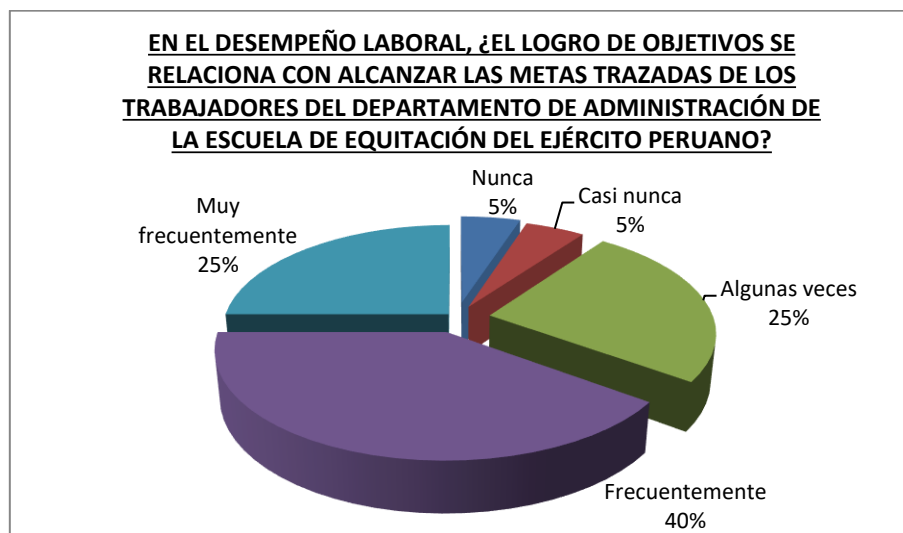
INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en el desempeño laboral, ¿El logro de objetivos se relaciona con la ejecución de tareas de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 40% (32) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 17

EN EL DESEMPEÑO LABORAL, ¿EL LOGRO DE OBJETIVOS SE RELACIONA CON ALCANZAR LAS METAS TRAZADAS DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	20	25%
Frecuentemente	32	40%
Muy frecuentemente	20	25%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 14



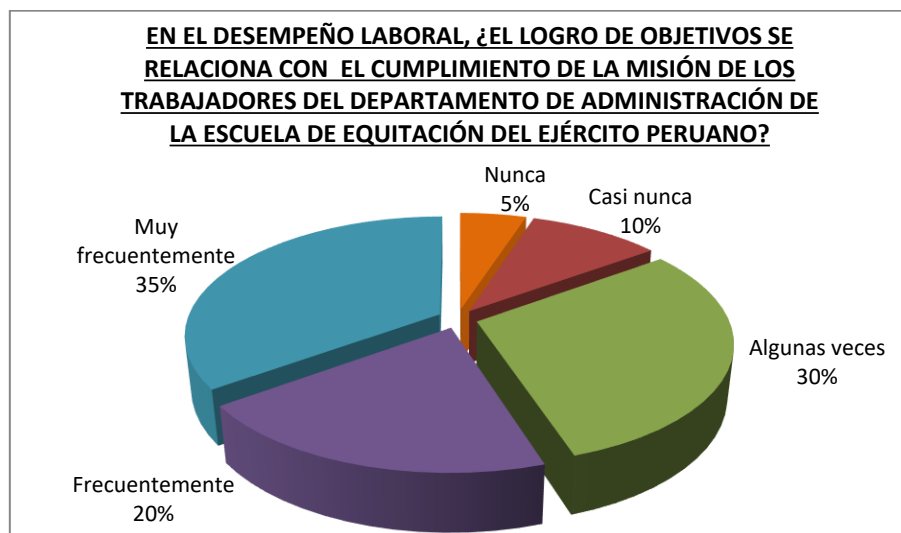
INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en el desempeño laboral, ¿El logro de objetivos se relaciona con alcanzar las metas trazadas de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 40% (32) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 18

EN EL DESEMPEÑO LABORAL, ¿EL LOGRO DE OBJETIVOS SE RELACIONA CON EL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	24	30%
Frecuentemente	16	20%
Muy frecuentemente	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 15



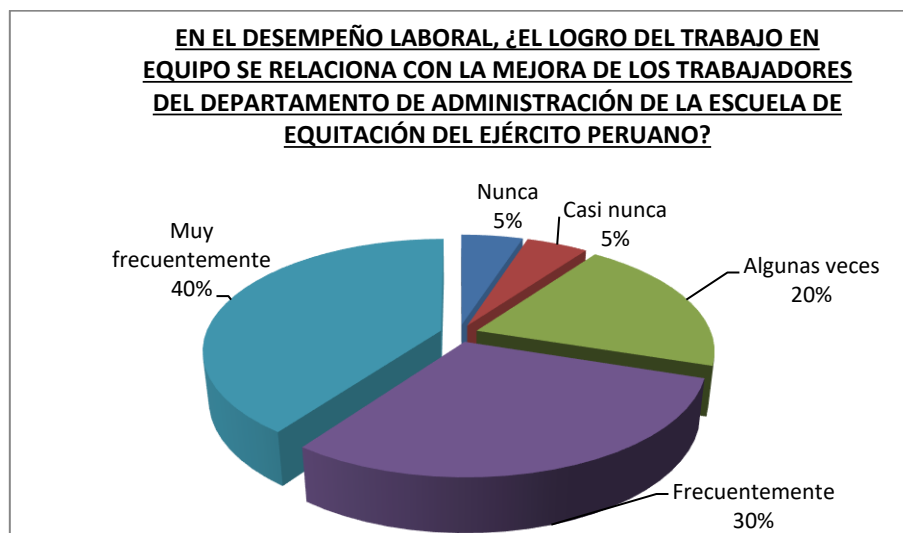
INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en el desempeño laboral, ¿El logro de objetivos se relaciona con el cumplimiento de la misión de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 19

EN EL DESEMPEÑO LABORAL, ¿EL LOGRO DEL TRABAJO EN EQUIPO SE RELACIONA CON LA MEJORA DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	32	40%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 16



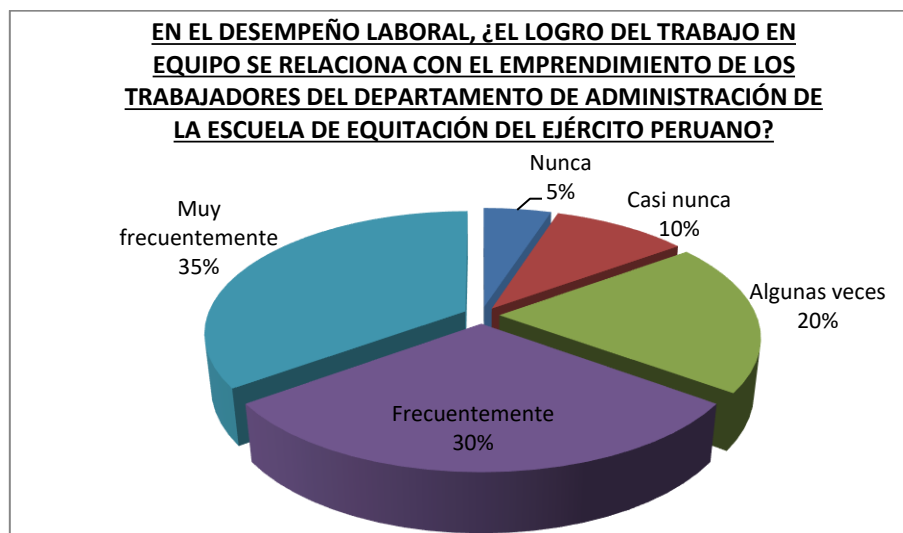
INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en el desempeño laboral, ¿El logro del trabajo en equipo se relaciona con la mejora de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 40% (32) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 20

EN EL DESEMPEÑO LABORAL, ¿EL LOGRO DEL TRABAJO EN EQUIPO SE RELACIONA CON EL EMPRENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 17



INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en el desempeño laboral, ¿El logro del trabajo en equipo se relaciona con el emprendimiento de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 21

EN EL DESEMPEÑO LABORAL, ¿EL LOGRO DEL TRABAJO EN EQUIPO SE RELACIONA CON EL CUMPLIMIENTO DE FINES TRAZADOS DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	20	25%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	24	30%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 18



INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en el desempeño laboral, ¿El logro del trabajo en equipo se relaciona con el cumplimiento de fines trazados de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 22

EN EL DESEMPEÑO LABORAL, ¿LA POLÍTICA LABORAL SE RELACIONA CON LAS JORNADAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	32	40%
Muy frecuentemente	20	25%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 19**INTERPRETACIÓN:**

Esta tabla aborda la pregunta: en el desempeño laboral, ¿La política laboral se relaciona con las jornadas laborales de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 40% (32) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 23

EN EL DESEMPEÑO LABORAL, ¿LA POLÍTICA LABORAL SE RELACIONA CON EL CONOCIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	8	10%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	12	15%
Frecuentemente	28	35%
Muy frecuentemente	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 20



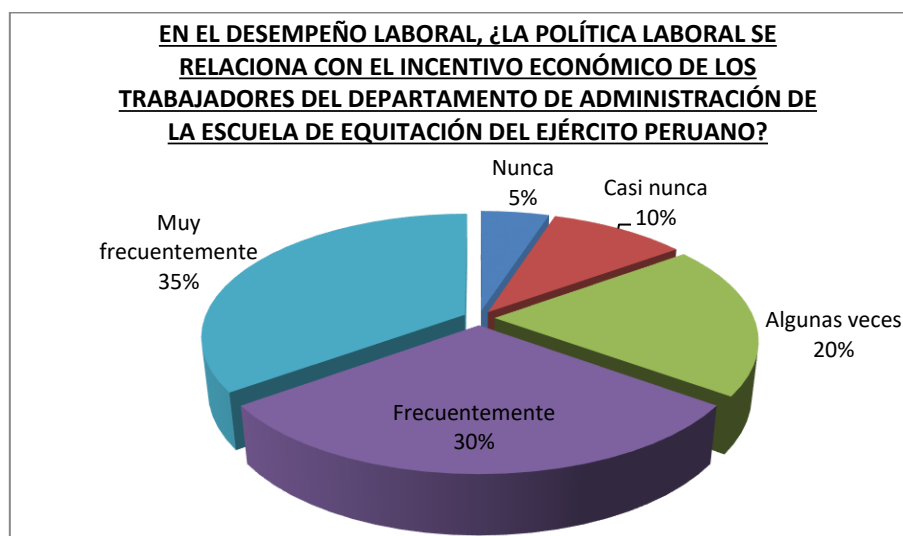
INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en el desempeño laboral, ¿La política laboral se relaciona con el conocimiento del reglamento interno de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 15% (12) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 24

EN EL DESEMPEÑO LABORAL, ¿LA POLÍTICA LABORAL SE RELACIONA CON EL INCENTIVO ECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 21



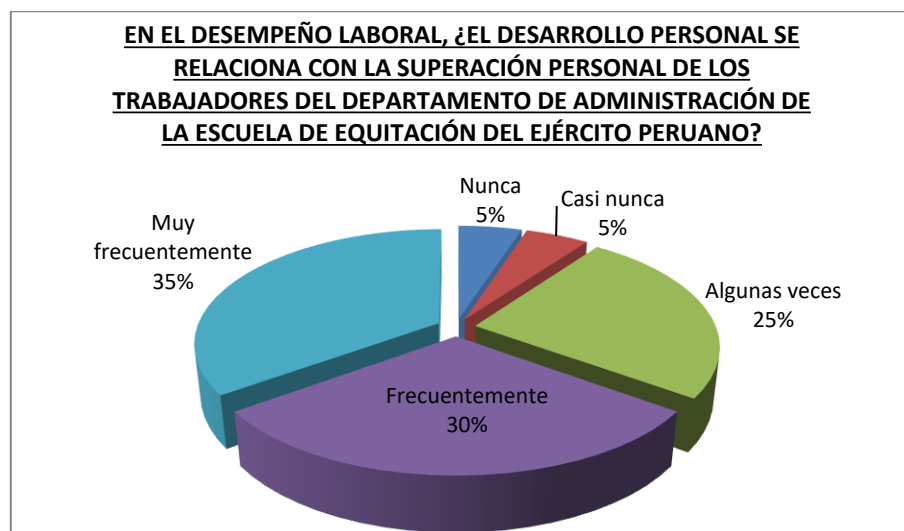
INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en el desempeño laboral, ¿La política laboral se relaciona con el incentivo económico de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 25

EN EL DESEMPEÑO LABORAL, ¿EL DESARROLLO PERSONAL SE RELACIONA CON LA SUPERACIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	20	25%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 22



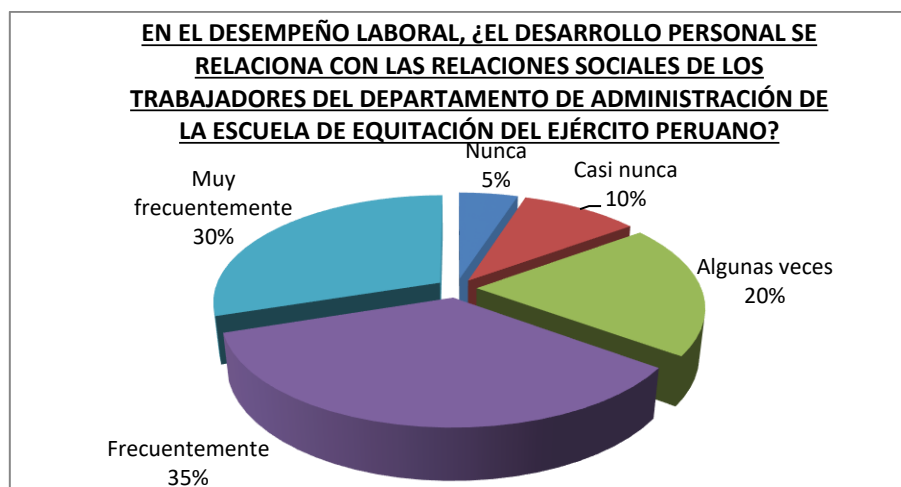
INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en el desempeño laboral, ¿El desarrollo personal se relaciona con la superación personal de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 26

EN EL DESEMPEÑO LABORAL, ¿EL DESARROLLO PERSONAL SE RELACIONA CON LAS RELACIONES SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	28	35%
Muy frecuentemente	24	30%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 23



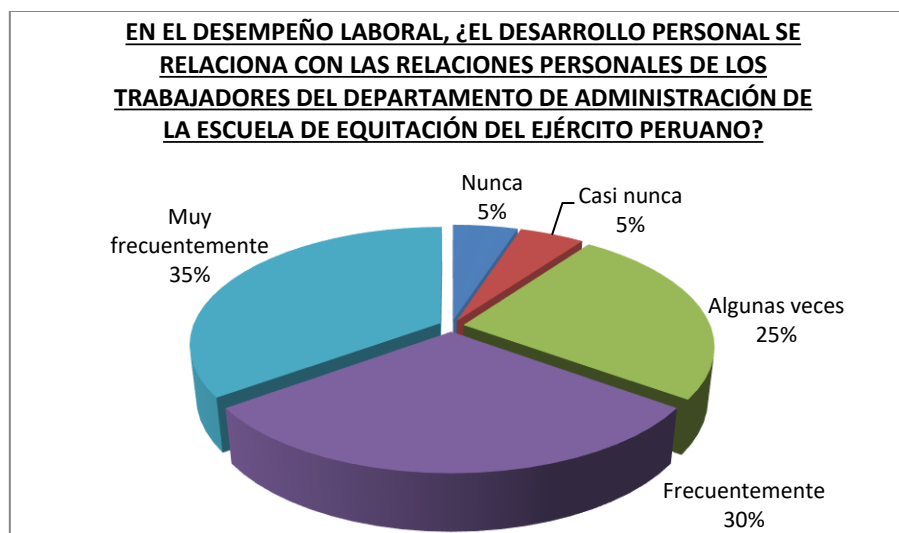
INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en el desempeño laboral, ¿El desarrollo personal se relaciona con las relaciones sociales de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

TABLA N° 27

EN EL DESEMPEÑO LABORAL, ¿EL DESARROLLO PERSONAL SE RELACIONA CON LAS RELACIONES PERSONALES DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO PERUANO?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	20	25%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 24



INTERPRETACIÓN:

Esta tabla aborda la pregunta: en el desempeño laboral, ¿El desarrollo personal se relaciona con las relaciones sociales de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente.

5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Prueba de normalidad

Se realizó una prueba de normalidad utilizando el método de Kolmogorov-Smirnov, en la cual se obtuvo un valor de $p < 0.05$, en tal sentido, fue rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alterna al no haber homogeneidad.

Ho Datos se distribuyen normalmente

Ha Datos no se distribuyen normalmente

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión del Talento Humano	Desempeño laboral
N		80	80
Parámetros normales a - b	Media	40,8082	39,1150
	Desviación estándar	4,75713	6,12911
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,109	,189
	Positivo	,109	,167
	Negativo	-,087	-,189
Estadístico de prueba		,109	,189
Sig. asintótica (bilateral)		,001c	,000c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla se observa que los datos no presentan normalidad, ya que 0.001 resulta de menor valor que 0.005. Por esta razón, se utilizó el coeficiente de correlación no paramétrica Rho de Spearman, el cual estadísticamente es una prueba que permite evaluar la asociación o correlación entre dos variables. Esta metodología es especialmente útil cuando se realizan las mediciones en una escala ordinal, ya que se basa en la clasificación por rangos.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020

CORRELACIONES

			Trabajadores
1	Rho de	Coeficiente de correlación	,502**
	Spearman	Sig. (bilateral)	,000
	Talento Humano	N	80
	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	
		N	80

** . La correlación fue significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 fue menor de $p = 0.05$ lo que permitió confirmar que:

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020. Con un r de 0,341 de nivel regular.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo del conocimiento que permite lograr objetivos laborales de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo del conocimiento que permite lograr objetivos laborales de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020

			Conocimiento
1	Rho de	Coeficiente de correlación	,341**
	Spearman	Sig. (bilateral)	,000
	talento	N	80
	Humano		
	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	
		N	80

**. La correlación fue significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 fue menor de $p = 0.05$ lo que permitió confirmar que:

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo del conocimiento que permite lograr objetivos laborales de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020. Con un r de 0,509 de nivel medio.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020

Correlaciones

			Habilidades
1	Rho de	Coeficiente de correlación	,509**
	Spearman	Sig. (bilateral)	,000
	talento humano	N	80
	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	
		N	80

**. La correlación fue significativa en el nivel 0,000 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 fue menor de $p = 0.05$ lo que permitió confirmar que:

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo de los colaboradores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020. Con un r de 0,514 de nivel medio.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la motivación como política laboral de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020

- a) Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la motivación como política laboral de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020

Correlaciones

			Motivación
1	Rho de	Gestión del	
	Spearman	Talento	,514**
		humano	,000
		N	80
		Desempeño	
		laboral	1,000
		Sig. (bilateral)	
		N	80

La correlación fue significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 fue menor de $p = 0.05$ lo que permitió confirmar que:

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la motivación como política laboral de los colaboradores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020. Con un r de 0,514 de nivel medio.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de las actitudes para lograr desarrollo personal de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de las actitudes para lograr desarrollo personal de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020

			Actitudes
1	Rho de	Coeficiente de correlación	,341**
	Spearman	Sig. (bilateral)	,000
	talento	N	80
	Humano	Coeficiente de correlación	1,000
	Desempeño	Sig. (bilateral)	
	laboral	N	80

** . La correlación fue significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según su significancia bilateral 0,000 fue menor de $p = 0.05$ lo que permitió confirmar que:

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de las actitudes para lograr desarrollo personal de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020. Con un r de 0,509 de nivel medio.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La sección conocida como discusión de resultados es donde se presentan los hallazgos del trabajo de investigación. En esta parte, se contrasta la información obtenida con los antecedentes existentes, lo que permite resaltar, a través de argumentos, tanto las publicaciones científicas relevantes como los resultados alcanzados en el estudio. A continuación, se describen los siguientes tópicos.

8 El estudio realizado por *Mejia (2023) en su trabajo respecto a Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina “Manuel Esteban Godoy Ortega” Ltda., agencia Latacunga*. Señalo que el desarrollo de la investigación estuvo enfocado en comprobar la impacto existente en la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina “Manuel Esteban Godoy Ortega” Ltda., a través de un diagnóstico situacional, la determinación de aspectos que influyen en el desempeño laboral y el desarrollo de una propuesta que se adapte a las necesidades de la cooperativa, teniendo en cuenta la problemática principal: “El deficiente desempeño laboral de los colaboradores de la COOPMEGO en la agencia del cantón Latacunga. Es necesario potenciar las habilidades y los conocimientos de los trabajadores para lograr un mejor desempeño. En cuanto a la fundamentación teórica, se analizaron las variables (gestión del talento humano y

5

desempeño laboral) con sus dimensiones, mediante el estudio de varios autores referentes a la temática de investigación. La investigación es explicativa, descriptiva, propositiva, de campo y bibliográfica. No experimental ya que responde a los objetivos planteados y de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo). Se decidió trabajar con toda la población de estudio debido a que el universo finito es muy limitado y los datos obtenidos no serían favorables en caso de aplicar la fórmula para determinar la muestra correspondiente. Para el análisis y representación estadística de los respetados se emplearon tablas y graficas respecto a los resultados obtenidos. A través de la comprobación de hipótesis concluyo que la gestión del talento humano influye significativamente en desempeño laboral de los trabajadores de la COOPMEGO, por lo tanto, es importante desarrollar periódicamente programas de capacitación para mejorar las falencias existentes y potenciar las habilidades de los trabajadores, teniendo en cuenta la propuesta del presente documento.

En tal sentido, para encontrar evidencias entre el antecedente planeado y el trabajo de campo se planteó la siguiente pregunta: ¿El conocimiento se relaciona con en el aprendizaje laboral de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente. Donde se aprecia que, en efecto, un gran porcentaje de encuestados señalan la relación existente entre el aprendizaje laboral y la administración, de tal manera que se puede presentar una propuesta administrativo del Talento Humano, que permita tener un mejor sistema de gestión en la escuela de equitación

Por su parte **Maigua (2023) en su estudio respecto a la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Camal Municipal de Riobamba**. Señaló que la gestión de talento humano es necesaria para todas las instituciones ya que engloba estrategias para la contratación, capacitación, motivación y desarrollo de los empleados incidiendo en su desempeño al realizar sus actividades con rendimiento, por ello es

importante conocer la relación entre gestión del talento humano del Camal Municipal de Riobamba con sus colaboradores. Por esto, se realizó un trabajo de investigación en base al análisis de percepción de los colaboradores en virtud a la gestión de talento humano, con el propósito de detectar los procesos que influyen de manera positiva o negativa a su desempeño. A través de la aplicación del instrumento encuesta, se determinaron resultados que fueron analizados con estadística descriptiva y el software SPSS V.27; las conclusiones son que la gestión del talento humano incide en el desempeño de los trabajadores, ya que existen factores que se encuentran con falencias y en procesos de mejora, como la motivación, remuneración y comunicación. Las hipótesis nulas y afirmativas planteadas se comprobaron utilizando la prueba del Chi Cuadrado y contrastación de hipótesis, estableciendo la presencia de una relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, concluyendo que no se encuentra en óptimas condiciones y se finaliza con una propuesta de modelo de gestión del talento humano.

En tal sentido, para encontrar similitud entre el trabajo de campo y los antecedente se planteó la siguiente pregunta: ¿El conocimiento se relaciona con en generación propuestas de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente. Donde se evidencia que en opinión de las encuestados el conocimiento se relaciona con la generación de propuestas de los trabajadores. Lo que indica que genera éxito dentro de la gestión administrativa, al igual que en el antecedente precedente, dado que genera beneficios favorecen en la mejora del clima de la organización, lo cual permite fortalecer la moral del colaborador respecto a la institución y no necesita grandes inversiones económicas por parte de los directivos.

Por su parte en el estudio realizado por **Villanueva (2023) sobre su estudio titulado Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Borja, Lima – 2023**. Señaló que en el

sector de seguridad pública, la gestión del talento humano (GTH) y desempeño laboral son factores críticos el crecimiento de una organización. En este estudio se analizó la correlación entre la GTH y desenvolvimiento de los trabajadores en una entidad estatal de Lima. Se utilizó un enfoque no experimental cuantitativo correlacional. La técnica utilizada es la encuesta y su instrumento, el cuestionario administrado a 251 empleados. Las conclusiones determinaron que se acepta la hipótesis planteado, dado existe correlación entre las variables ($p > 0,05$). Por el contrario, se identificó una correlación negativa ($Rho = -0,182$; $p = 0,004$) entre el rendimiento laboral y el desarrollo personal, lo que indica que los individuos con mayores niveles de desarrollo suelen ser más productivos. No se observó correlación alguna entre las recompensas y el rendimiento ($p = 0,576 > 0,05$) ni entre la retención y el rendimiento ($p = 0,232 > 0,05$). En conclusión, la investigación aporta importantes conocimientos teóricos y prácticos sobre las variables investigadas, facilitando así futuras investigaciones, proporciona datos prácticos que pueden utilizarse para mejorar la GTH en las instituciones públicas y tiene por objeto optimizar el rendimiento fomentando un entorno de trabajo positivo.

En el estudio se detalla que fue de gran utilidad para nuestro desarrollo profesional y personal, pues nos permitió establecer estrategias asertivas en las relaciones personales y laborales. Para corroborar se planteó la siguiente pregunta. ¿El conocimiento se relaciona en adquirir información de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 40% (32) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente. Demostrando que existe similitud en la relación de adquirir información y el desempeño de los trabajadores, para eso es vital, el liderazgo ético que pondere estratégicamente la gestión del talento humano y por ende de las instituciones.

Por su parte **Ticlla (2023) En su trabajo respecto a la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Aplao, Arequipa – 2023.** La investigación se efectuó a fin de conocer la conexión que hay sobre la gestión del

capital humano con desenvolvimiento de trabajadores administrativos en la Red de Salud de Aplao, Arequipa. Para el desarrollo del estudio se consideró el enfoque cuantitativo, de correlación y sin manipulación; disponiendo de una población de 60 administrativos de la entidad a los que se encuestó. Las derivaciones mostraron que la gestión del personal se percibió de grado medio (61.7 %) igual que el desenvolvimiento de los trabajadores (56.7 %). De igual forma, en la verificación de las conjeturas se conoció que concurre nexo positivo entre las premisas, conexión de grado alto, según el 0.000 de significación y el valor de Spearman igual a 0.886; a la par, se demostró que las dimensiones de atracción del talento ($r_s=0.889$), desarrollo del talento ($r_s=0.873$) y retención del talento ($r_s=0.861$) tienen positiva y alta asociación con el desenvolvimiento del personal. De este modo, se coligió que la gestión del personal talentoso se asocia considerablemente con el desenvolvimiento de los administrativos en la entidad; así, una mejor gestión de los procesos de atracción, desarrollo y retención favorecerá contar con personal más idóneo para los puestos, demostrando un buen desenvolvimiento de sus funciones.

2 Por otro lado, el estudio realizado **Muñante (2023) En su investigación respecto a la Gestión del talento humano y desempeño laboral en la consulta externa Hospital IV agosto Hernández Mendoza Ica**. En instituciones como en los hospitales es muy importante que los trabajadores ayuden a lograr la productividad, mediante el incremento de su desempeño, el gerente de talento humano tendrá que estar comprometido con el trabajo que desarrolla, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos institucionales el presente estudio busca determinar la correlación entre las variables planteadas en el estudio en la consulta externa Hospital IV Augusto Hernández Mendoza Ica. Metodología utilizada en el presente indagación fue del tipo básica, con diseño no experimental, con un alcance analítico, de corte transversal y con enfoque cuantitativo y al momento de la recolección de datos fue retrospectivo, la muestra fue de 45 trabajadores siendo esta probabilística la cual contó también con una prueba piloto de una muestra de 26 colaborares. Se empleó el programa SPSS 25 además de la prueba estadística de Pearson..

3 Así mismo los resultados alcanzados fueron 91,1% que consideraron que los colaboradores cuentan con conocimiento adecuado, el 64,4% consideraron que los colaboradores conocen

reglas y sus funciones dentro de la organización, el 91,1% indicaron que los colaboradores comprenden la importancia del área donde laboran, el 73,3% indicaron que los colaboradores ponen en práctica sus capacidades para cumplir con sus labores, con el 55,6% indicaron que los colaboradores reciben capacitación para fortalecer sus conocimientos, el 75,6% indicaron que los trabajadores trabajan en equipo para lograr los objetivos, el 100% los colaboradores mostraron respeto por su trabajo y compañeros, así mismo con 77,8% indicaron que se le reconocen a los trabajadores sus logros, y con un 73,3% se evidenció que se le valoran los aportes de los trabajadores para mejorar la imagen del hospital, concluyéndose de acuerdo a la hipótesis general con una significancia bilateral de $0,019 < 0,05$ que gestión del talento se relacionaba de manera significativa en el desempeño de los trabajadores.

En tal sentido, para comprobar su relación, se planteó la siguiente pregunta ¿Las habilidades se relaciona con la capacidad de innovar de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente. donde se evidencia que en opinión de los encuestados existe relación entre las habilidades y el modelo de gestión del talento humano. Por lo tanto, se puede colegir que es muy importante el dialogo con los directivos de las instituciones.

Por otro lado, *Espinoza & Montalvo (2021) E su estudio sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Señalan que el presente estudio fue para analizar la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal Administrativo en el mencionado nosocomio de la ciudad de Huancayo. La indagación que presentaron fue de naturaleza básica, con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional y un enfoque cuantitativo. Para llevar a cabo el estudio, se tomó como muestra a los 24 trabajadores de la unidad de Administración. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario compuesto por 19 preguntas, que permiten recopilar la información y

2 opiniones de los empleados sobre la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral. Antes de su aplicación, los instrumentos fueron evaluados por expertos con títulos de maestría, especializados en gestión administrativa y desarrollo del talento humano. Las conclusiones de esta indagación revelaron un nivel de significancia superior a 0,05 al correlacionar las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral, lo que indica que efectivamente existió una influencia entre ambas. Además, tras analizar el coeficiente de correlación obtenido mediante la prueba estadística de Pearson, encontramos un valor de $r=0,769$, lo que señala una fuerte dependencia positiva entre las dos variables.

Al respecto para comprobar su similitud se planteó la siguiente pregunta ¿La motivación se relaciona con la producción de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 35% (28) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente. Donde se evidencia que en opinión de los encuestados la motivación es primordial para la gestión del talento humano, en tal sentido se colige que las empresas deben preocuparse en la motivación de su talento humano de tal forma que los empleados puedan mejorar su desempeño laboral, para lo cual es importante establecer un plan de capacitación de acuerdo con las reales necesidades de gestión y operación del talento humano.

3 En el mismo sentido, *Álvarez (2022) En su trabajo sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022*. Señalo que su estudio tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. La indagación realizada fue de tipo básica, clasificándose como descriptiva-correlacional y con un enfoque cuantitativo. Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal y se trabajó con una muestra de 83 colaboradores del área de fiscalización. Para la recolección de datos, se optó por una encuesta, utilizando cuestionarios que fueron validados de manera adecuada mediante juicios de expertos y se comprobó su fiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach, evidenciando una alta y

sólida confiabilidad. Los resultados permitieron concluir que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad de Lima, respaldada por un valor p de 0. 000 obtenido tras aplicar la prueba Rho de Spearman. Además, el coeficiente de correlación de 0. 382 indica que la gestión del talento humano y el desempeño laboral presentan una correlación positiva baja.

En tal sentido para comprobar su relación se planteó la siguiente pregunta ¿Las habilidades se relaciona con la capacidad de crear de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 40% (32) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente. Lo que indica en opinión de los encuestados que en efecto existe relación entre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño profesional técnico con las habilidades de los trabajadores. Que permite avanzar con la fuerza laboral que orienta a la búsqueda de la competitividad, en constante relación a otras instituciones.

7 Por su parte, ***Crisóstomo S. (2019) realizó una investigación titulado gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho.*** El estudio fue un trabajo de tesis para ostentar grado académico de maestro en Gerencia de Servicios de salud. El autor destaca que el objetivo de su estudio fue explorar cómo la gestión del talento impacta en el desempeño laboral. Para llevar a cabo esta investigación, adoptó un enfoque no experimental, transversal y correlacional causal, con una muestra de 35 trabajadores. Se empleó la técnica de encuesta y se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. La confiabilidad del cuestionario fue evaluada mediante el Alfa de Cronbach, que arrojó un coeficiente de 0. 894. En cuanto a la variable "Gestión del talento humano", se encontraron los siguientes resultados: el 20% de los trabajadores indicó que el hospital no fomenta el intercambio de conocimientos entre ellos, el 31. 4% mencionó la falta de un liderazgo efectivo en la institución, y el 68. 6% afirmó que solo ocasionalmente demuestran

una actitud emprendedora. Por otro lado, en relación a la variable "Desempeño laboral", el 60% de los encuestados indicó que a veces logran satisfacer todas sus necesidades y deseos en el entorno hospitalario, mientras que el 28. 6% manifestó que solo en ocasiones cuentan con las habilidades necesarias para resolver problemas en diversas situaciones. Cabe destacar que el análisis reveló un nivel de significancia de $p = 0.000$.

En tal sentido para corroborar su relación del antecedente con el estudio se planteó la siguiente pregunta: ¿La motivación se relaciona con en la capacidad de participación de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano? El 5% (4) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Casi nunca, el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 40% (32) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente. Lo que indica que existe relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral, mediante la motivación y la participación de los trabajadores. Lo que indica que muy importante la socialización para lograr una gestión adecuada del talento humano.

Por su parte, **Crisóstomo S. (2019) realizó una investigación titulado *gestión del talento humano se relaciona con en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho***. Desarrollado en modalidad de tesis para optar grado académico de maestro en Gerencia de Servicios de salud. El autor señaló que su estudio tuvo como propósito determinar la manera en que la gestión del talento se relaciona con en desempeño laboral. Para ello desarrollo una investigación no experimental, transversal, correlacional causal.

En tal sentido, para comprobar su relación se planteó la siguiente pregunta: ¿La motivación se relaciona con los beneficios salariales de los trabajadores del Departamento administrativo de la Escuela de Equitación del ejército peruano? El 10% (8) de participantes en la encuesta expresa que Nunca, el 15% (12) de participantes en la encuesta

expresa que Casi nunca, el 30% (24) de participantes en la encuesta expresa que Algunas veces, el 20% (16) de participantes en la encuesta expresa que Frecuentemente y el 25% (20) de participantes en la encuesta expresa que Muy frecuentemente. Lo que indica que en opinión de los encuestados existe relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal, mediante la motivación y beneficios salariales

CONCLUSIONES

PRIMERA CONCLUSIÓN: Se concluye que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano en Lima, durante el año 2024. Este hallazgo se respalda por un valor de significancia bilateral de 0,000, que es inferior a $p = 0.05$, lo que confirma la existencia de dicha relación. Además, se observa un coeficiente de correlación de 0,341, lo que indica una relación de nivel regular. Esto evidencia que la gestión del talento humano abarca un conjunto de acciones administrativas que permiten valorar al trabajador en su entorno laboral, brindándole capacitación y generando oportunidades de desarrollo.

SEGUNDA CONCLUSIÓN: Se concluye que la gestión del talento humano está estrechamente relacionada con el desarrollo del conocimiento necesario para alcanzar los objetivos laborales de los empleados del departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano en Lima, durante el año 2024. Se observa una correlación bilateral significativa de 0,000, que es menor que $p = 0.05$, lo que nos permite confirmar la existencia de una relación con un coeficiente r de 0,509, lo cual indica una correlación de nivel medio. Esto pone de manifiesto que la gestión del conocimiento es un proceso fundamental en las organizaciones que buscan soluciones basadas en el desempeño de sus trabajadores.

TERCERA CONCLUSIÓN: Se concluye que la gestión del talento humano desempeña un papel significativo en el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo entre los empleados del departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano en Lima, durante el año 2024. Los resultados revelan una significancia bilateral de 0,000, que es inferior a $p = 0.05$, lo que nos lleva a confirmar la existencia de una relación, con un coeficiente de correlación de 0,514, lo que indica un nivel medio de relación. Este hallazgo sugiere que el desarrollo de habilidades es un proceso clave para el crecimiento profesional de los trabajadores, ayudándolos a alcanzar el éxito en su labor y permitiendo que se destaquen de acuerdo a su verdadero potencial.

CUARTA CONCLUSIÓN: Se concluye que la gestión del talento humano está significativamente relacionada con el desarrollo de la motivación como parte de la política laboral de los trabajadores del departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano en Lima, en el año 2024. La significancia bilateral de 0,000, que es inferior a $p = 0.05$, nos permite afirmar la existencia de esta relación, con un coeficiente r de 0,514, lo que indica un nivel medio de correlación. Esto resalta la importancia de la motivación en la gestión del talento, ya que contribuye a mantener los valores culturales de la organización y facilita el logro de las metas institucionales, así como la satisfacción personal de los empleados.

QUINTA CONCLUSIÓN: Se concluye que la gestión del talento humano desempeña un papel significativo en el desarrollo de actitudes que contribuyen al crecimiento personal de los empleados en el departamento administrativo de la Escuela de Equitación del Ejército Peruano en Lima, durante el año 2024. Los resultados muestran una significancia bilateral de 0,000, lo cual es inferior al valor de $p = 0.05$, lo que nos permite afirmar que hay una relación considerable, con un coeficiente de correlación r de 0,509, indicando un nivel medio de relación. Esto sugiere que la actitud es un elemento crucial que permite a los trabajadores moldear su comportamiento dentro de la organización.

RECOMENDACIONES

PRIMERA RECOMENDACIÓN: Si existe relación significativa de las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en Lima. Se recomienda que las autoridades deben valorar la gestión del talento humano, acciones administrativas de capacitación y actualización que al trabajador desarrollarse dentro de la organización.

SEGUNDA RECOMENDACIÓN; Si existe relación significativa de las variables gestión del talento humano y el desarrollo del conocimiento que permite lograr objetivos laborales de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en Lima. Se recomienda a las autoridades ponderar el desempeño de sus trabajadores en función de su desempeño de tal forma que premiar sus esfuerzos.

TERCERA RECOMENDACIÓN: Si existe relación significativa de las variables gestión del talento humano y el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en Lima. Se recomienda que las autoridades deben promover entre sus trabajadores, desarrollar sus habilidades que permiten hacer una carrera administrativa dentro de la organización.

CUARTA RECOMENDACIÓN: Si existe relación significativa de las variables gestión del talento humano y el desarrollo de la motivación como política laboral de los colaboradores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en Lima. Se recomienda a las autoridades motivar a sus trabajadores, de tal forma que permita mantener los valores culturales de las organizaciones para alcanzar las metas institucionales

QUINTA RECOMENDACIÓN: Si existe relación significativa de las variables gestión del talento humano y el desarrollo de las actitudes para lograr desarrollo personal de los trabajadores del departamento administrativo de la escuela de Equitación del ejército peruano en Lima. Se recomienda a las autoridades motivar a sus trabajadores para que puedan moldear sus conductas de acuerdo a la filosofía institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica del talento humano* (2da ed.). Argentina, Argentina: Granica.
- Alava L. & Gómez V. (2016) *realizaron una investigación titulado; Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014.*
- Alarcón C. (2015) *realizó una investigación titulado; La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi.*
- Arévalo, E. (1990). *Estudio acerca de los rasgos de personalidad en la clasificación grupal de aceptados, rechazados y aislados en estudiantes secundarios de ambos sexos.* Lima: CONCYTEC.
- American Psychological Association. (2018). *Publication manual* (6a ed.). Washington; DC : Autor.
- Arón, A & Milicic, N. (1999). *Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento.* Santiago: Editorial Andrés Bello.
- Armando, j., Camejo, & cejas, m. (2009). *Responsabilidad social: factor clave de la gestión de los talentos humanos en las organizaciones del siglo xxi.* redalyc. Obtenido de <http://www.redalyc.org/home.oa>
- Avilés, J. (2002) *Bullying. Intimidación y maltrato entre el alumnado.* Bilbao: STEE-EILAS.
- Batallas,G. (2007).Repositorio. Obtenido de repositorio.iaen.edu.ec:
<http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/87>
- Bedoya, E. (2003). Tesis “La nueva Gestión de Personas y su evaluación de desempeño en Empresas competitivas”. Lima-Perú: UNMSM.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores Competentes.* España: ESIC.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). *Administración del talento humano* (12va ed.). México, México: International Thomson Editores.
- Berman, D. (1997). *El hombre y la paz.* Paris: Unesco

- Bernstein, B. (2007) Hacia una Teoría del Discurso Pedagógico. Revista colombiana de Educación No.233. U.P.N. Bogotá.
- Bowen, J. & Hobson, P. (1995). Teorías de la Educación (Innovaciones Importantes en el Pensamiento Educativo Occidental). Buenos Aires: Limusa.
- Crisóstomo S. (2019) realizó una investigación titulado gestión del talento humano se relaciona con en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho*
- Condori M. (2018) realizó una investigación titulado; Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones puno – 2017.*
- Ccollana, Y. (2014). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. Revista de ciencias empresariales de la universidad de San Martín de Porres, (págs. 53-62). Obtenido de <http://www.administracion.usmp.edu.pe/institutoinvestigacion/>
- Chiavenato, I. (2007). Administración del talento humano (8va ed.). México, México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (3ra ed.). México: Mc Graw Hill.
- Carrasco A. (2004). Covariación del consumo del alcohol con otras conductas de salud en adolescentes y factores psicosociales asociados. Revista Psicología y salud, 12(2):203:212.
- Carrasco Díaz, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: San Marcos.
- Casassus, J. & Arancibia, V. (1997). Claves para una Educación de Calidad. Buenos Aires: Kapelusz.
- CERE (1993). Evaluar el contexto educativo. Documento de estudio. Vitoria: Ministerio de Educación y Cultura. Gobierno Vasco.
- Climont Giné (2002). Des de l'esfera dels valors. Revista de Blanquerna, 7, UR.
- Cohen, L. & Manión, C. (1997). Metodología de la investigación en educación. Londres: Routledge.
- Congreso de la República (2003). Ley General de Educación N° 28044. Lima: Diario El Peruano.

- Cornejo, R. & Redondo, J. (2000). El clima escolar percibido por alumnos de la enseñanza media. Centro de investigación y difusión poblacional de Achupallas. Chile.
- De Cenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2008). Administración del talento humano. México: Limusa Wiley.
- Delgado, S., & Ena, B. (2009). Talentos Humanos (4ta ed.). España, España: Mc Graw Hill Ojo.
- Droin, R. (1993) La calidad con la sonrisa. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Dessler, G. (2001). Administración de Personal (8va ed.). México, México: Pearson Prentice Hall.
- Dessler, G. (2009). Administración del talento humano (11va ed.). México: Pearson Educación.
- Dolan, S. L., Valle, R., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007). La Gestión de los Talentos Humanos (3ra ed.). España, España: Mc Graw Hill.
- Dulan, S., & Valle, R. (2007). La Gestión de los Talentos Humanos (3ra ed.). España, España: Mc Graw Hill.
- Ejercito del Perú. (30 de Octubre de 2018). Reseña histórica del COADNE. Obtenido de <http://www.ejercito.mil.pe/coadne/>
- Esparch, N. (Abril de 2012). Ventanas de oportunidad: el caso de la reforma del Servicio Civil. Obtenido de GRADE: <http://www.grade.org.pe>
- Espinal, J. (2008). Gestión de Personal en la Administración Pública. Lima: Editora y Distribuidora Real S.R.L.
- Fernández, J. (2008). Dirigir Personas en la Empresa (2da ed.). Madrid, España: Pirámide.
- Ferraro, E. A. (2001). Administración de los Talentos Humanos 2001. Buenos Aires: Valletta Ediciones S.R.L.
- Flórez, J. (2005). El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Flores V. (2016) realizó una investigación titulado; Análisis para mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa SIDELCORSA CÍA. LTDA.*
- García, María (febrero, 2001): La importancia de la evaluación del desempeño. Revista proyecciones. 2 (9), 3-4

- Gardner, H. (1993). Estructuras de la Mente. La teoría de las inteligencias múltiples. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gómez, a., Balkin, b., & Cardy, c. (2001). Dirección y Gestión del talento humano (3ra ed.). España, España: Prentice Hall.
- Guerrero, E. (2008). Gerencia del talento humano en el Sector Público. Lima, Perú: Pacífico.
- Guth, A. (2001). Reclutamiento, selección e integración del talento humano (2da Reimpresión ed.). México: Trillas.
- Gutierrez, J. J. (Julio de 2011). La Gestión del Talento y la generación de valor en la Empresa. N° 15.
- Hernández, a., & Rodríguez, S. (2008). Administración: Teoría, Procesos, áreas funcionales y estrategias para la competitividad (2da ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hernández, Fernandez y Baptista. (2014). Diseños no experimentales de investigación. En F. y. Hernández, Metodología de la investigación (págs. 152 - 154). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Ibáñez, M. (2009). Administración del talento humano en la empresa. Lima: San Marcos. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social
- ILPES. (2002).Manual 20. Obtenido de ECLAC: www.eclac.org_publicaciones_xml_3_10883_manual20.pdf
- Jiménes, A., Hillier-Fry, C., & Díaz, J. (2008). Buscador empresarial. Obtenido de Harvard Deusto Business Review: <http://www.e-deusto.com/buscadorempresarial>
- Juape, M., & López, J. (2009). Administración de Personal en el Sector Público. Lima, Perú: Grijley E.I.R.L.
- Kerlinger y Lee. (2002). Investigación del comportamiento. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Laespada M. & Elzo, J. (1996). Los escolares y el alcohol. Bilbao: Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

- Lafourcade, P. (1988) Calidad de la Educación, Buenos Aires: Dirección Nacional de Información, difusión estadística y tecnología educativa del Ministerio de Educación y Justicia.
- López, F. (1994). La gestión de la calidad en la educación. Madrid: Editorial La Muralla.
- Lafout, Esther (1999). La convivencia como criterio de enseñanza en los colegios, Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Manual de Elaboración Anteproyecto y Tesis de grado (2013). Universidad San Carlos
- Milán, B. y Vega, N, (2012). Clima escolar y calidad educativa en el I.E. N° 3043 “Ramón Castilla” De San Martín De Porres, 2009. Tesis de Maestría. USIL.
- Monjas, M. (1993). La competencia social en la edad escolar. Diseño, aplicación y validación del Programa de Habilidades de Interacción Social. (Tesis. Universidad de Salamanca. España). (Acceso 8 de diciembre 2009).
- Molina, P. (2013). Evaluación del desempeño. Obtenido de OTIC: www.otic.alianza.cl
- Montealegre, E., & López, M. (2004). Talentos Humanos. Madrid, España: Ediciones Pirámide (Grupo Anaya S.A.).
- Montes, M. J., & Gonzáles, P. (2006). Selección de Personal. España: Ideas Propias.
- OCDE (1995). Escuelas de calidad de la enseñanza. Informe Internacional, España: Paidós.
- Orellana, E., Segovia, J. (2014). “Evaluación del clima social escolar mediante semilleros de convivencia de los octavos de educación general básica”. Tesis de Maestría. Universidad de Cuenca – Ecuador.
- Pariguana, M. (Mayo de 2013). Diferenciales de ingreso entre trabajadores públicos y privados. Obtenido de GRADE: <http://www.grade.org.pe>
- Pérula, L. (1998). Consumo de alcohol entre los escolares de una Zona Básica de Salud de Córdoba. Revista Española de Salud Pública.
- Piaget, J. (1983). Seis estudios de psicología. Madrid: Morata.
- Puchol, L. (2005). Dirección y Gestión del talento humano (6ta ed.). Buenos Aires, Argentina
- Peralta P (2018) realizó una investigación titulado; Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” del INABIF - Cusco 2018.*

Quezada V. (2017) realizo una investigación titulada modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A.

Quezada, N. (2010). Metodología de la Investigación. Lima, Perú: Macro E.I.R.L.

Rodríguez, N. (Número 7, Volumen 3, 2004). El clima escolar. Revista digital investigación y educación. ISSN 1696-7208.

Rodríguez D. & Santorfimio M. (2016) realizaron una investigación titulado; Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional.

Rojas R. (2018) realizó una investigación titulado; Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018.

Sánchez A. (2018) realizó una investigación titulado; gestión del talento humano y su relación con el desempeño profesional técnico - administrativo del centro materno infantil de piedra liza- distrito del Rímac: red de salud de san juan de Lurigancho.

Sánchez, A., Sevilla, E., & Ender, M. (2006). Tesis “Propuesta de un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad de oriente de la ciudad de san miguel”. San Miguel: universidad de oriente unido facultad de ciencias económicas.

Schermerhorn, J. R. (2006). Administración. México: Limusa S.A.

Schmelkes, S. (1997) Programa de evaluación de la calidad de la educación. México: Cumbre Iberoamericana.

SERVIR. (2013). Directiva N°001-2013 SERVIR/GDSRH.
Obtenido de SERVIR: <http://www.servir.gob.pe>

SERVIR. (Julio de 2013). Ley N° 30057. Obtenido de SERVIR: <http://www.servir.gob.pe>

Stephen, R., & Coulter, M. (2010). Administración (10ma ed.). México: Pearson Educación. Valderrama, S. (s.f.). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica.

Supo, José. 2015. Como empezar una tesis, primera edición, editado e impreso por Bioestadístico EIRL, Arequipa, Perú y autor del libro “Seminarios de Investigación Científica”.

- TAMAYO, M. (1994). El proceso de investigación científica (3a ed.). México: Limusa.
- The free dictionary. (2019). Diccionario. Obtenido de <https://es.thefreedictionary.com/gesti%C3%B3n>
- Toranzos (Enero/abril 1996). Evaluación y calidad. Revista Iberoamericana de Educación. 63-78.
- Uculmana, Ch. (1995). Psicología del aprendizaje escolar. Lima: UNMSM.
- Uliber, B. (1999). Aprendizaje significativo. Lima. NMSM.
- Vara, A. (2010). 7 pasos para una tesis exitosa (3ra ed.). 2012. Obtenido de www.aristidesvara.net
- Vargas, Xavier 2011 ¿Cómo hacer investigación cualitativa? Una guía práctica para saber qué es la investigación en general y cómo hacerla, con énfasis en las etapas de la investigación cuantitativa. primera impresión. Editado por EXXETA, AC jalisco México, numero de la colección educación 3
- Vásconez, F. (2002). Repositorio. Obtenido de repositorio.iaen.edu.ec.
- Wayne, M., & Noe, R. (2005). Administración del talento humano (9na ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Vigotsky (1992). Pensamiento y lenguaje. Teoría del desarrollo cultural de las funciones psíquicas. México: Alfa y Omega.
- Villa, A. (1990). Autoconcepto y educación. Teoría, medida y práctica pedagógica. Gobierno Vasco: Servicio Central de Publicaciones.
- Wetzell (2009). En su tesis “Clima motivacional en la clase en estudiantes de sexto grado de primaria del Callao”
- Carrasco Loza, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Ed. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mc. Graw-Hill. Davenport Ybarra, T. (2000). *Capital Humano*. México: Mc. Graw-Hill.
- Hernández Sampieri, R. Fernández, C., y Baptista, M. (2010) *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Educación. (5ª Ed.).

ANEXOS

ANEXOS N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024? PROBLEMAS ESPECÍFICOS a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo del conocimiento que permite lograr objetivos laborales en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024? b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024? c) ¿Cuál es el nivel de relación entre gestión del talento	OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024 OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo del conocimiento que permite lograr objetivos laborales en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024? b) Señalar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024	HIPÓTESIS GENERAL El nivel de relación sería significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS a) El nivel de relación sería significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo del conocimiento que permite lograr objetivos laborales en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024? b) El nivel de relación sería significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo en el departamento de	VARIABLE (X). Gestión del talento humano DIMENSIONES ❖ Conocimiento ❖ Habilidades ❖ Motivación ❖ Actitudes VARIABLE (Y) Desempeño laboral DIMENSIONES ❖ Logro de objetivos ❖ Trabajo en equipo ❖ Política Laboral ❖ Desarrollo personañ	ENFOQUE Cuantitativo DISEÑO No experimental. TIPO DE INVESTIGACIÓN Tipo básico - sustantivo NIVEL DE INVESTIGACIÓN El nivel es descriptivo explicativo MÉTODO Hipotético - deductivo POBLACIÓN Colaboradores de la escuela de equitación del ejército. MUESTRA Un total 80 colaboradores TÉCNICAS Encuesta

humano y el desarrollo de la motivación como política laboral en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020? d) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de las actitudes para lograr desarrollo personal en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024?	c) Precisar el nivel de relación entre gestión del talento humano y el desarrollo de la motivación como política laboral en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020 d) Sintetizar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de las actitudes para lograr desarrollo personal en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024	administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024 c)El nivel de relación sería significativa entre gestión del talento humano y el desarrollo de la motivación como política laboral en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2020 d) El nivel de relación sería significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de las actitudes para lograr desarrollo personal en el departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército peruano en lima, año 2024		INSTRUMENTOS <i>Cuestionario</i>
---	--	--	--	---

ANEXO N°2: FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: Carlos Eduardo Gonzales del Valle Sánchez
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctor
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: Universidad Alas Peruanas
- 1.4. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión del talento humano y desempeño laboral en departamento de administración de la escuela de equitación del ejército, lima 2024
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Alva Pierola Hans Chener
- 1.6 DOCTORADO / MAESTRÍA : Maestría
- 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					98 %
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					98 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					98 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					98 %
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					98 %
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					98 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio					98 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					98 %
Sub Total						
Total						98 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)

19

**VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*Excelente
Valido y Aplicable*

Lima, agosto del 2024



 Mg. Carlos E. Gonzales del Valle Sánchez

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Ramírez Corsino Rodolfo
1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctor
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Actividad Privada
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión del talento humano y desempeño laboral en departamento de administración de la escuela de equitación del ejército, lima 2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Alva Pierola Hans Chener
1.6. DOCTORADO / MAESTRÍA : Maestría
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					98 %
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					98 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					98 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					98 %
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					98 %
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					98 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio					98 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					98 %
Sub Total						
Total						98 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)

19

**VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*Excelente
Valido y Aplicable*

Lima agosto del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Mauro Estrada Gamboa
1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctor
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Actividad Privada
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión del talento humano y desempeño laboral en departamento de administración de la escuela de equitación del ejército, lima 2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Alva Pierola Hans Chener
1.6. DOCTORADO / MAESTRÍA : Maestría
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					98 %
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					98 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					98 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					98 %
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					98 %
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					98 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio					98 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					98 %
Sub Total						
Total						98 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)

19

**VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*Excelente
Valido y Aplicable*

Lima, agosto del 2024

MAURO ESTRADA GAMBOA
DNI. 09994766

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado amigo. Esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del departamento de administración de la escuela de equitación del ejército peruano en lima, año 2024, a fin de disponer de un marco de referencia, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, marcando con una (x) la alternativa que crees que es correcta.

ESCALA DE LICKERT				
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS		1	2	3	4	5
VARIABLE (X): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSION: CONOCIMIENTO						
1	En la gestión del talento humano el conocimiento influye en el aprendizaje laboral de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
2	En la gestión del talento humano el conocimiento influye en generación propuestas de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
3	En la gestión del talento humano el conocimiento influye en adquirir información de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
DIMENSION: HABILIDADES						
4	En la gestión del talento humano las habilidades influyen en la capacidad de gestión de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
5	En la gestión del talento humano las habilidades influyen en la capacidad de innovar de los trabajadores					

	del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
6	En la gestión del talento las habilidades influyen en la capacidad de crear de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
DIMENSION: MOTIVACIÓN						
7	En la gestión del talento la motivación influye en la producción de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
8	En la gestión del talento la motivación influye en la capacidad de participación de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
9	En la gestión del talento la motivación influye en beneficios salariales de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
DIMENSION: ACTITUDES						
10	En la gestión del talento la actitud influye para alcanzar las metas de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
11	En la gestión del talento la actitud influye en la prevención de riesgos de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
12	En la gestión del talento la actitud influye para lograr las metas de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
VARIABLE (Y): DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: LOGRO DE OBJETIVOS						
13	En el desempeño laboral el logro de objetivos influye en la ejecución de tareas de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
14	En el desempeño laboral el logro de objetivos influye para alcanzar las metas trazadas de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
15	En el desempeño laboral el logro de objetivos influye en					

	el cumplimiento de la misión de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO						
16	En el desempeño laboral el logro el trabajo en equipo influye en la mejora de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
17	En el desempeño laboral el logro el trabajo en equipo influye en el emprendimiento de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
18	En el desempeño laboral el logro el trabajo en equipo influye en el cumplimiento de fines trazados de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
DIMENSION: POLÍTICA LABORAL						
19	En el desempeño laboral la política laboral influye en las jornadas laborales de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
20	En el desempeño laboral la política laboral influye en el conocimiento del reglamento interno de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
21	En el desempeño laboral la política laboral influye en el incentivo económico de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
DIMENSION: DESARROLLO PERSONAL						
22	En el desempeño laboral desarrollo personal influye en la superación personal de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
23	En el desempeño laboral desarrollo personal influye en las relaciones sociales de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					
24	En el desempeño laboral desarrollo personal influye en las relaciones personales de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de Equitación del ejército					

ANEXO 4: COPIA DE LA DATA PROCESADA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																				DESEMPEÑO LABORAL																			
Conocimiento					habilidades				Motivación				actitudes				Logro de objetivos				Trabajo en equipo				Política laboral				Desarrollo personal										
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	2															

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	
34	31	5	3	1	1	1	4	3	4	4	4	5	1	3	3	4	1	4	4	1	3	1	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	5	
35	32	3	3	5	2	4	5	2	5	5	5	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	3	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	2
36	33	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4	2	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	2	5	5	2	5	5	5	
37	34	5	4	2	5	4	3	5	4	3	2	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	5	2	2	5	
38	35	5	5	5	5	5	2	2	5	3	4	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	2	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	4	3	5	3	5	5	
39	36	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
40	37	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	
41	38	2	5	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	5	3	3	2	4	
42	39	3	3	4	3	5	2	3	3	5	3	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	5	4	3	2	4	3	
43	40	3	2	3	3	5	4	5	4	5	2	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3	3	3	
44	41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
45	42	1	3	5	5	4	2	3	1	4	2	4	5	2	3	1	5	2	3	1	4	5	4	2	2	1	3	1	4	2	3	5	1	4	3	3	2	1	
46	43	5	1	4	3	5	3	2	5	5	5	3	2	1	5	3	1	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	1	1	2	
47	44	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	3	3	1	4	3	1	2	2	2	2	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	4	2	1	4	1	1	4	
48	45	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	1	5	3	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	
49	46	5	4	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	5	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	
50	47	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	
51	48	3	2	3	1	1	3	3	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	1	
52	49	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
53	50	5	4	2	1	3	4	4	4	5	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	1	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	1	3	3	
54	51	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	2	3	2	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
55	52	5	2	2	3	3	4	5	5	5	5	3	2	1	5	3	1	1	3	3	4	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1	
56	53	5	1	1	1	1	3	1	1	3	4	3	2	1	5	3	1	3	3	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1	
57	54	5	3	1	1	1	3	2	3	5	4	3	2	2	5	2	1	3	3	3	4	1	4	1	1	1	3	2	3	5	4	3	1	4	1	1	1	1	
58	55	5	4	2	5	4	3	5	4	3	2	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	5	2	2	5	
59	56	5	5	5	5	5	2	2	5	3	4	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	2	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	4	3	5	3	5	5	
60	57	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
61	58	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	
62	59	2	5	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	5	3	3	2	4	
63	60	3	3	4	3	5	2	3	3	5	3	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	5	4	3	2	4	3	
64	61	3	2	3	3	5	4	5	4	5	2	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3	3	3	
65	62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
66	63	1	3	5	5	4	2	3	1	4	2	4	5	2	3	1	5	2	3	1	4	5	4	2	2	1	3	1	4	2	3	5	1	4	3	3	2	1	
67	64	5	1	4	3	5	3	2	5	5	5	3	2	1	5	3	1	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	1	1	2	
68	65	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	3	3	1	4	3	1	2	2	2	2	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	4	2	1	4	1	1	4	

[illegible]

ANEXO N° 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo a la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
NO APLICABLE		
PROPÓSITO DEL ESTUDIO		
(Para que se va a realizar el estudio)		
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN		
(Metodología a seguir para la toma de información)		
RIESGOS		
(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información)		
BENEFICIOS		
(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)		
COSTOS		
(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.		
INCENTIVOS O COMPENSACIONES		
(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información)		
TIEMPO		
(Duración de la toma de información)		
CONFIDENCIABILIDAD		
(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.		

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres
DNI N° _____

ANEXO N° 6: AUTORIZACION DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZO EL TRABAJO DE CAMPO

Los cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores, al ingreso y salida de sus centros de labores, los cuales se realizaron de forma voluntaria, por lo que no se requirio autorizacion de alguna para desarrollar el trabajo de campo

ANEXO 7: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS.

Yo, Alva Piérola Hans Chener (Tesisista) Identificada con D.N.I. n° 46399235. De la Escuela Profesional de Maestría en Administración y dirección de Empresas, autor (a/es) de la tesis titulada: Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de administración de la escuela de equitación del ejército peruano en lima, año 2024

DECLARO QUE

El tema del plan de tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Lima, noviembre del 2024

Alva Piérola Hans Chener

D.N.I. 46399235