

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



TESIS:

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA
SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES DEL CIRCULO DE OFICIALES
DE LA GUARDIA REPUBLICANA, AÑO 2017”**

PRESENTADO POR:

BACH. MARIANELLA REVOLLEDO CHAVEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESORA:

MG. ELIZABETH REYES MELO

LIMA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme las herramientas para ser perseverante en todo momento.

A mis padres, por su ejemplo constante de superación y su apoyo permanente desde inicio de mi carrera profesional.

A mis hermanos, por su valiosa cooperación y el aliento desmedido desde el inicio de mis estudios.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, por brindarme los medios necesarios para hacer de mí, una profesional integral.

A todos los docentes, que me brindaron, desinteresadamente sus conocimientos y experiencia durante todo el proceso de formación profesional, así como su apoyo constante en mi formación ética-profesional.

Al Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú, por el buen trato y facilitarme la información necesaria para la realización de la presente investigación.

RESUMEN

La gestión del talento humano resulta ser una herramienta estratégica indispensable en estos tiempos, con la que se pueden enfrentar los nuevos desafíos que se imponen. Se trata del proceso mediante el cual se desarrollan e incorporan nuevos integrantes a la fuerza laboral, pero que, además desarrolla y retiene al recurso humano existente.

Actualmente la satisfacción laboral, es un término donde se combinan tanto la parte cognitiva como los sentimientos, dando como resultado un equilibrio interno que genera la próspera productividad de los colaboradores.

En el Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú, se han presentado problemas en lo referido al eficiente manejo de la gestión del talento humano en dicha institución, ya que suelen manifestar de manera constante un clima laboral tenso, con la perspectiva de que sus posibilidades de mejorar profesionalmente son escasas y que cuentan con condiciones laborales desfavorables. Estas circunstancias han generado una insatisfacción laboral permanente por parte de los colaboradores de la empresa.

El propósito principal del presente trabajo de investigación es determinar las características de la gestión del talento humano que se aplica en el manejo de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú, a fin de detectar las fallas existentes y generar las recomendaciones correspondientes en búsqueda de su mejoramiento, para lo cual se planteó el siguiente objetivo: Determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en la satisfacción de los colaboradores en el Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017. En base al objetivo señalado, se diseñó la hipótesis de que la gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de dicha organización.

Con fines de validar los objetivos y validar la hipótesis, el estudio se validó con juicio

de expertos consultados. El estudio se programó como investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptiva - explicativa y de diseño no experimental debido a que una vez que se describen las variables, estas son delimitadas en un tiempo determinado para poder establecer las relaciones que ocasionan los eventos que ya ocurrieron en la realidad.

ABSTRACT

The human talent management turns out to be an indispensable strategic tool in these times, with which the new challenges that are imposed can be faced. This is the process through which new members of the workforce are developed and incorporated, but which also develops and retains the existing human resource.

Actually, the job satisfaction is a term where both cognitive and feelings are combined, resulting in an internal balance that generates employee productivity.

In the *Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú*, there have been problems regarding the efficient management of human talent management in that institution, since they tend to manifest constantly in a tense work environment, with the perspective of their Possibilities to improve professionally are scarce and have unfavorable working conditions. These circumstances have generated permanent job dissatisfaction on the part of the company's employees.

The main purpose of this research work is to determine the characteristics of the management of human talent that is applied in the management of the employees of the *Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú*, in order to detect the failures detected and generate the corresponding recommendations in search of its improvement, for which the following objective was raised: to determine to what extent the management of human talent influences the satisfaction of employees in the *Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana*, 2017. Based on stated objective, the hypothesis was designed that the management of human talent influences the job satisfaction of the employees of said organization.

With fines to validate the objectives and validate the hypotheses, the study is valid with the opinion of experts consulted. The study was programmed as a research of quantitative

approach, of applied type, descriptive level - explanatory and of non-experimental design because once the variables are described, these are delimited in a certain time to be able to establish the relationships that cause the events that They have already happened in reality.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	vi
INDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE GRÁFICOS	xii
INDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPITULO I	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción del problema	1
1.2 Problemas de la investigación	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivo de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos	4
1.4 Justificación de la Investigación.....	5
1.4.1 Justificación Teórica	5
1.4.2 Justificación Metodológica	5
1.4.3 Justificación Práctica-Social	6
1.5 Limitaciones	6
1.5.1 Información.....	6
1.5.2 Disposición de la muestra	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes de la Investigación	7
2.1.1 Internacionales	7
2.1.2 Nacionales.....	12
2.2 Bases Teóricas	18

2.2.1	Gestión del talento humano	18
2.2.2	Satisfacción laboral	33
2.3	Definiciones conceptuales	40
2.4	Formulación de Hipótesis	45
2.4.1	Hipótesis General.....	45
2.4.2	Hipótesis específicas.....	45
2.5	Variables e Indicadores.....	45
2.6	Matriz de consistencia	46
2.7	Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú.....	47
2.7.1	Reseña histórica	47
2.7.2	Visión.....	51
2.7.3	Misión	51
2.7.4	Objetivos	52
2.7.5	Estructura organizacional	52
2.7.6	Caso práctico.....	52
CAPITULO III		53
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		53
3.1	Enfoque, Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación	53
3.1.1	Enfoque de la Investigación.....	53
3.1.1	Tipo de la Investigación.....	54
3.1.2	Nivel de la Investigación	54
3.1.3	Diseño de la Investigación.....	55
3.2	Población, Unidad de Análisis y Muestra.....	55
3.2.1	Población	55
3.2.2	Unidad de Análisis.....	55
3.2.3	Muestra	56
3.3	Matriz de Conceptualización y Operativización de Variables e Indicadores.....	58
3.4	Participantes: Criterios de Inclusión y de exclusión	60
3.4.1	Participantes.....	60
3.4.2	Criterios de Inclusión y de Exclusión de la Muestra	60
3.5	Instrumentos de Investigación	61
3.5.1	Validación y Confiabilidad de los Instrumentos: Validez	61
3.6	Confiabilidad	62

3.7	Aspectos Éticos	62
3.7.1	La toma de decisiones.....	62
3.7.2	Ética en la recolección de datos.....	62
3.7.3	Confidencialidad de los datos	63
3.7.4	Consentimiento informado	63
CAPITULO IV.....		65
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		65
4.1	Resultados.....	65
4.1.1	Resultados Descriptivos: Tablas, gráficas y medidas.....	65
4.2	Hipótesis	86
4.2.1	Planteamiento de hipótesis Ho y H1	86
4.2.2	Hipótesis estadística.....	86
4.2.3	Resultado de fiabilidad	86
4.2.4	Determinación del coeficiente de correlación.....	87
4.2.5	Interpretación y su significado.....	88
CAPÍTULO V		91
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		91
Conclusiones:.....		91
Recomendaciones:		92
BIBLIOGRAFÍA		94
ANEXOS		100
Anexo 1: Instrumento de recolección de datos: Cuestionario		100
Anexo 2: Guía de entrevista		102
Anexo 3: Caso práctico		103
Anexo 4: Validación de Instrumento por Juicio de Experto		112
Anexo 5: Evidencia de Similitud Digital.....		115
Anexo 6: Autorización de Publicación en Repositorio		122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Factores que determinan el salario	26
Tabla 2: Métodos para el desarrollo de las personas	29
Tabla 3: Tipos de reclutamiento	31
Tabla 4: Tipos de discriminación	34
Tabla 5: Variables e indicadores	45
Tabla 6: Criterios de inclusión y de exclusión	60
Tabla 7: Participantes	65
Tabla 8: Gestión del talento humano	66
Tabla 9: Motivación	67
Tabla 10: El salario	68
Tabla 11: Reconocimiento laboral	69
Tabla 12: Liderazgo	70
Tabla 13: Estabilidad laboral	71
Tabla 14: Escuchar, analizar y aceptar las contribuciones de los trabajadores.	72
Tabla 15: Clima laboral	73
Tabla 16: Perfil profesional	74
Tabla 17: Central de riesgo	75
Tabla 18: Discriminación laboral	76
Tabla 19: Igualdad de oportunidades en el empleo	77
Tabla 20: Cambio de trabajo	78
Tabla 21: Conciliación de la vida laboral	79
Tabla 22: Inflexibilidad con los requerimientos familiares	80
Tabla 23: Desempeño laboral insatisfactorio	81
Tabla 24: Desarrollo profesional	82
Tabla 25: Ausencia de cursos de especialización	83
Tabla 26: Pocas posibilidades de ascensos	84
Tabla 27: Oportunidades de promoción	85
Tabla 28: Estadísticas de fiabilidad	87
Tabla 29: Resumen de procesamiento de casos	87
Tabla 30: Correlación entre Gestión del talento humano y Satisfacción laboral	88
Tabla 31: Correlación entre Motivación y Satisfacción laboral	89
Tabla 32: Correlaciones entre Liderazgo y Satisfacción laboral	89
Tabla 33: Correlaciones entre Proceso de selección del personal y Satisfacción laboral	90

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Gestión del talento humano.....	66
Gráfico 2: Motivación	67
Gráfico 3: El Salario.....	68
Gráfico 4: Reconocimiento laboral.....	69
Gráfico 5: Liderazgo.....	70
Gráfico 6: Estabilidad laboral.....	71
Gráfico 7: Escuchar, analizar y aceptar las contribuciones de los trabajadores.	72
Gráfico 8: Clima laboral.....	73
Gráfico 9: Perfil profesional.....	74
Gráfico 10: Central de riesgo.....	75
Gráfico 11: Discriminación laboral	76
Gráfico 12: Igualdad de oportunidades en el empleo	77
Gráfico 13: Cambio de trabajo	78
Gráfico 14: Conciliación de la vida laboral.....	79
Gráfico 15: Inflexibilidad con los requerimientos familiares.....	80
Gráfico 16: Desempeño laboral insatisfactorio	81
Gráfico 17: Desarrollo profesional	82
Gráfico 18: Ausencia de cursos de especialización.....	83
Gráfico 19: Pocas posibilidades de ascensos.....	84
Gráfico 20: Oportunidades de promoción	85

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: 1: Escudo Guardia Republicana del Perú.....	51
Figura 2: Organigrama	52

INTRODUCCIÓN

Al referirnos a la gestión del talento humano, nos enfocamos en las personas que trabajan para una empresa. Es por ese motivo, que cuando se intenta mejorar una organización en un entorno de cambio permanente, solo es posible si se cuenta con los colaboradores. Convirtiendo de esta manera, a las personal en el elemento fundamental para el éxito de una empresa.

Mientras que al hablar de la satisfacción laboral, nos referiremos básicamente al grado de conformidad que tiene el colaborador con respecto a su entorno de trabajo, esto incluye la remuneración monetaria, el tipo de trabajo, las relaciones con sus compañeros de trabajo, seguridad, etc.

En la presente tesis denominada “La gestión del talento humano y su impacto en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017”, se ha planteado como objetivo determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa ya indicada.

Para el desarrollo de la presente investigación se dividió la misma en cinco capítulos los cuales son:

En el capítulo I desarrollaremos el problema de la investigación, donde profundizaremos sobre la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación de la investigación y las limitaciones del estudio.

En el segundo capítulo encontraremos el marco teórico, que corresponde a los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, definiciones conceptuales, la formulación de hipótesis, desarrollo de variables e indicadores, la matriz de consistencia y conoceremos la empresa.

Durante el desarrollo del tercer capítulo, nos encontraremos con la metodología de la investigación, el cual incluye el diseño metodológico, la población, unidad de análisis y muestra, encontraremos la matriz de conceptualización y operacionalización de variables e indicadores, los participantes donde encontraremos los criterios de inclusión y de exclusión, los instrumentos de investigación, sus procedimientos y los aspectos éticos.

En el cuarto capítulo encontraremos los resultados y discusión de la investigación, donde se apreciarán los cuadros y gráficos que representan los resultados obtenidos, así como las interpretaciones y discusiones de los mismos.

El último capítulo, el capítulo V, corresponde en su totalidad a las conclusiones y recomendaciones donde se exponen las conclusiones obtenidas en los capítulos anteriores y se realizan las recomendaciones correspondientes a la empresa, en base a la investigación realizada.

Por último, se presentarán, las fuentes bibliográficas que representan la fuente de conocimiento necesario para poder desarrollar la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

Cuando nos referimos a la gestión del talento humano, nos enfocamos en el crecimiento e introducción del capital humano, aumentando las habilidades de todo ser humano que labora en la organización, este proceso inicia con el reclutamiento, la selección, orientación, recompensas, desarrollo, auditorias y seguimiento a los colaboradores que la conforman, adicionalmente, se formar una base de datos de alta confiabilidad que permite una correcta toma de decisiones, donde los colaboradores se sientan comprometidos con la empresa y esto genere un sentido de permanencia. (Vallejo Chavez, 2015). Convirtiendo de esta manera, a los colaboradores en el elemento fundamental para el éxito de una empresa. En el Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana se mantiene un clima laboral tenso por diversos motivos, ya que los colaboradores tienen la perspectiva de que sus posibilidades de mejorar profesionalmente son escasas, cuentan con horarios incompatibles con la vida familiar, condiciones desfavorables, etc., Esta situación, genera que los colaboradores tengan una respuesta negativa hacia su trabajo, disminuyendo en la efectividad y eficacia de sus labores.

La discriminación en el empleo hace referencia al trato diferente e injusto por parte del empleador con respecto a los trabajadores. La discriminación en el empleo puede ocurrir, incluso antes de que se consiga el trabajo, mientras que se trabaja, o al completar el mismo. La ley general del trabajo indica que existe una igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

Se encuentra condenado cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. Durante el proceso de convocatoria y contratación, se encuentra prohibida y penada todo tipo de discriminación, ya sea por razón de origen, raza, edad, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de otra índole. En el Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú, el personal considera que existen malas relaciones con los compañeros y/o el jefe lo cual ocasiona una profunda insatisfacción y puede generar los deseos de abandonar o cambiar de trabajo.

Según diversos autores, cuando nos referimos a la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, hacemos hincapié en la flexibilidad con la que los colaboradores deben poder compatibilizar, tanto su faceta profesional como su vida personal y familiar, de manera que, el colaborador, como ser humano puede desarrollarse de forma plena en ambos ámbitos. Esto genera, por un lado, que los colaboradores desempeñen su labor dentro de la organización, de manera más completa y satisfactoria. Mientras que por el otro lado, pueda disponer del tiempo que considere necesario para atender las necesidades familiares, brindándoles la atención y el cuidado necesario a los integrantes de la familia, pero también de tiempo propio para el ocio, el descanso o la formación. Estas características mencionadas anteriormente, son las idóneas en cualquier organización, lo que generaría un ambiente laboral óptimo y próspero. Esta situación no se desarrolla

en su totalidad en el Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, ya que no en todas las ocasiones los jefes son flexibles con las necesidades y requerimientos familiares de los colaboradores.

Al referirnos al desarrollo profesional, iniciamos con la proyección de la carrera e incluye los ámbitos en los que una persona desea enriquecerse o mejorar con la finalidad de lograr objetivos dentro de una empresa, ya que esta fase acata a las necesidades de auto-superación que experimenta cada colaborador. El Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú no cuenta con un plan de apoyo al desarrollo profesional del personal, el cual debe formar parte de los procesos de desarrollo de talentos humanos y resultar de la inversión que el Club tiene destinado para tal fin.

Griffin y Bateman nos cuentan que la satisfacción laboral es un estado global que se ha podido conseguir mediante los indicadores específicos de satisfacción como por ejemplo el trabajo, la remuneración, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización. Como consecuencia, la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizado el cual se toma como antecedente con respecto a las actitudes de las personas hacia diferentes aspectos de su trabajo (Chiang, Martín, & A., 2010).

En el Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, los colaboradores manifiestan una constante insatisfacción laboral, ya que encuentran que las condiciones de trabajo y el sueldo no son proporcionales, así mismo tiene comentarios negativos con respecto a las oportunidades de promoción y demás.

1.2 Problemas de la investigación

1.2.1 Problema general

¿En qué medida la gestión del talento humano influye en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?

1.2.2 Problemas específicos

- 1) ¿En qué medida la motivación influye en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?
- 2) ¿En qué medida el liderazgo influye en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?
- 3) ¿En qué medida el proceso de selección del personal influye en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en la satisfacción de los colaboradores en el Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017.

1.3.2 Objetivos Específicos

- 1) Determinar en qué medida la motivación influye en la satisfacción de los colaboradores en el Círculo de Oficiales de la Guardia

Republicana, año 2017.

- 2) Determinar en qué medida el liderazgo influye en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017.
- 3) Determinar en qué medida el proceso de selección del personal influye en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación Teórica

La presente investigación permite aportar conocimientos existentes en la gestión del talento humano que se viene desarrollando en el Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú, a partir de la profundización de temas como la motivación, el liderazgo y el proceso de selección del personal y su aplicación de manera óptima, dará como resultado una mejora significativa en la satisfacción laboral de los colaboradores.

1.4.2 Justificación Metodológica

Mediante la elaboración y aplicación de entrevistas y cuestionarios se obtendrá información relacionada a la perspectiva que mantienen los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú con respecto a la discriminación laboral, la conciliación de la vida laboral y el desarrollo profesional, compartiendo los resultados con las áreas involucradas, esperando una mejora en las mismas, además de que

podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

1.4.3 Justificación Práctica-Social

Los resultados obtenidos de la presente investigación, brindarán la oportunidad de ejercer una correcta gestión de talento humano basada en la motivación, el liderazgo y un correcto proceso de selección del personal para garantizar de esta manera, la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana.

1.5 Limitaciones

1.5.1 Información

Durante el desarrollo de la presente investigación, no se contó con una diversidad digital de fuentes informativas del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú, lo cual generó la necesidad de acudir a sus instalaciones en diversas ocasiones para poder obtenerla.

1.5.2 Disposición de la muestra

Los horarios de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú no son constantes, lo cual genera que no cuenten con mucha disposición de tiempo para actividades diferentes a las de su labor. Esta situación generó algunos inconvenientes al momento de realizar las encuestas y entrevistas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Internacionales

1) **Galvis, Laura; Cárdenas, Nayla** (Cúcuta – Colombia, 2016). Tesis

“Gestión del talento humano en el sector público en Colombia”.

Objetivo: Analizar las empresas públicas con respecto al proceso de selección del personal y la conservación del mismo dentro de la empresa y cómo el jefe del área de talento humano, integra en los diferentes métodos estratégicos al personal logrando que se incentiven, generando una adaptación constante reflejada en el mejoramiento continuo de la empresa para convertirse en el factor clave del éxito de la entidad. Llegaron a las siguientes conclusiones:

a) La gestión del talento humano debe optimizar la conservación del mismo, como eje dinámico de toda organización pública y clave del éxito, es esto lo que influye en el cumplimiento de los objetivos estratégicos, de esta manera una organización se distingue de otra por el potencial del personal que la integra.

- b) El rol que cumple el jefe del talento humano; debe ser eficaz, eficiente, creativo, innovador y sobretodo saber la importancia de trabajar en equipo. Siendo una de sus principales funciones principales la de seleccionar el personal más idóneo para el puesto disponible y hacer que cumplan con las responsabilidades que se les encomendaron.
- c) Otra responsabilidad que tienen los jefes del talento humano, es generar en cada uno de los trabajadores un excelente clima organizacional, motivarlos, capacitarlos, incentivarlos y lograr satisfacer sus necesidades básicas. Cabe resaltar que no se puede descuidar los sistemas de compensación basada en la evaluación de desempeño.

2) Miranda, Leónidas (Ambato – Ecuador, 2014). Tesis “La gestión del talento humano y su influencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa creaciones “Vaness” de la ciudad de Ambato”. Objetivo: Determinar la incidencia de la gestión de talento humano en la satisfacción de los empleados de la empresa Creaciones “Vaness”. Llegando a las siguientes conclusiones:

- a) Hay diferencias establecidas y reconocidas en el tema relacionado a la motivación de los trabajadores con respecto al compromiso con la empresa “CREACIONES VANESS”.
- b) Es necesario motivar de manera constante al personal para que de esta manera, se comprometa con la organización y se vea manifestado en el aumento de satisfacción laboral y personal.

- c) El método por el cual incorporan nuevos trabajadores se realiza por medio de entrevistas y observación directa, estas herramientas no resultan ser las más apropiadas para poder distinguir las capacidades y habilidades que debe tener el postulante para poder realizar las tareas de su puesto con eficacia y eficiencia.
- d) La ausencia de capacitaciones constantes hacia los trabajadores de la empresa “CREACIONES VANESS” tienen como consecuencia el no progresar en las tareas que deben realizar.
- e) Para que una organización sea positivamente productiva debe tener en sus filas al personal correctamente motivado, es por ese motivo que se debe mejorar de manera constante las destrezas y habilidades personales, para que de esta manera su desarrollo dentro de la organización resulte eficiente, efectivo y productivo.

3) Fuentes, Silvia. (Quetzaltenango – Guatemala, 2012). Tesis: “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango)”. Objetivo: Determinar cómo influye la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores. Conclusiones:

- a) No se pudo establecer una relación donde se manifieste algún tipo de dependencia entre la satisfacción laboral y productividad.
- b) Del total de personas encuestadas, 20 indicaron contar con un nivel de satisfacción laboral alto, es decir entre 67 a 100 puntos. Se corrobora con los resultados que se han obtenido de la pregunta 16,

que hace referencia a la satisfacción laboral por parte de los trabajadores, el 71% de los encuestados consideran que se siente satisfecho con su labor de manera constante y permanente, lo que hace posible poder alcanzar los objetivos de la organización. Por otro lado, el 29% indican que generalmente se sienten satisfechos.

- c) La Delegación de Recursos Humanos, concluyó que existen ciertos indicadores que generan influencia de forma directa en la satisfacción del personal, como por ejemplo: la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad.
- d) Según la valoración que ejecutaron los jefes inmediatos a los empleados de la delegación, estos resultan tener un alto índice de rendimiento y satisfacción, debido a que el ambiente laboral es agradable y se les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de una manera óptima.
- e) Se concluye que los colaboradores de la delegación tienen alta la satisfacción laboral pero es relevante mantener una comunicación aseverativa y armoniosa entre las diferentes unidades que conforma la Delegación de Recursos Humanos.

4) Valencia, Edwin. (Quito – Ecuador, 2014). Tesis “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu. American”. Objetivo: Presentar un proyecto de potenciación con respecto al clima organizacional, el cual les dé la posibilidad de tener una herramienta confiable, a los ejecutivos, con la cual se pueda poner

fin a una serie de discrepancias identificadas, y de esta manera se pueda genera un ambiente laboral motivador que incida de manera positiva en la satisfacción laboral y genere una mejora del desempeño de los empleados. Conclusiones:

- a) Los Laboratorios Ecu-American, presentan características propias que lo diferencian de los demás. Los factores de satisfacción generan influencia en los colaboradores, sobre todo en la manera en la que se comportan, desempeñan y funcionan.
- b) Mediante el método del “chi cuadrado” se pudo comprobar que la satisfacción laboral ejerce una influencia directamente proporcional en el desarrollo mostrado en los colaboradores dentro de la organización, ya que se pudo comprobar que la insatisfacción de los empleados genera un bajo desempeño debido a la inconformidad de los procesos administrativos.
- c) Los indicadores que influyen principalmente en la satisfacción laboral son el respeto y consideración, la comunicación y el trato entre colaboradores, mientras que el control y la apreciación de las condiciones para el desempeño son indicadores que dejan claro que existe un nivel ínfimo de satisfacción y desempeño por parte de los empleados.
- d) Las encuestas realizadas al personal de la empresa, permitieron detectar las inconformidades en relación a la satisfacción laboral. Esto permitió, que se pueda elaborar un proyecto que mejore la satisfacción de los trabajadores, el cual aporta de manera significativa en el adecuado desempeño del mismo, lo que se

manifiesta en el mejoramiento del desarrollo de actividades, fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los empleados de los Laboratorios Ecu - American.

- e) El evaluar el desempeño a través de la satisfacción laboral tiende a ser provechoso para la organización, ya que suele tener como misión principal brindar servicios de análisis de laboratorio clínico, histopatología, imagen diagnóstica y medicina ocupacional con una orientación integral y absoluta precisión, en total beneficio del paciente y del médico, debido a que es una organización que esta orientada hacia la satisfacción de sus cliente, todos los esfuerzos deben estar direccionados al capital humano, ya que es el principal factor con el que cuenta la empresa.

2.1.2 Nacionales

- 1) **Valentín, Hugo.** (Lima – Perú, 2017). Tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas sur, 2016”. Objetivo: Establecer en qué medida la gestión del talento humano ejerce influencia en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. La conclusiones a las que llegó son:
- a) Existe un alta vinculación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud, esto se debe a que el 49.69% de personal que ha participado en la encuesta considera que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, así como el desarrollo del desempeño laboral.
- b) El nivel de influencia del proceso de incorporación en el desempeño

laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es altamente significativa. Ya que el 42.86% de los encuestados considera que, tanto el proceso de incorporación como el desarrollo del desempeño laboral es regular.

- c) El 44.10% de las personas encuestadas consideran que la capacitación de los colaboradores y el desarrollo del desempeño no se encuentra en su máximo esplendor, pero que ambos indicadores tienen una vinculación directamente proporcional, por lo tanto, si se capacitara más al personal, el desempeño sería mejor.
- d) El nivel de influencia de la evaluación en el desempeño laboral del personal es altamente significativa, ya que el 45.34% del personal encuestado consideran que la evaluación del desempeño y el desempeño del mismo es regular.
- e) El 44.72% del personal no se encuentran conformes con los incentivos que ofrece la empresa con respecto al desempeño laboral a pesar de considerar que ambos indicadores están estrechamente vinculados. Por lo tanto, a mayores incentivos ofrezca la empresa, mejor será el desempeño de los colaboradores.

2) Ccoicca, Elber (Huancayo – Perú, 2017). Tesis “Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo; 2016 – 2017”. Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo 2016 – 2017. Sus conclusiones son las siguientes:

- a) Respecto al objetivo principal, se logró determinar que entre ambas variables, es decir la gestión del talento humano y el desempeño laboral existe una vinculación directa, es decir, es decir, al mejorar la gestión del talento humano es posible que se logre mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L. De esta manera, se puede lograr que la mejora repercuta en la reducción de errores, mejorando la rentabilidad de la empresa.
- b) Los resultados determinaron que el proceso de aplicación, la remuneración, el desarrollo, la retención y el control/monitoreo tienen una relación directa con el desempeño laboral. Por otro lado, la dimensión del proceso de admisión no tiene una relación directa con el desempeño laboral.
- c) En la actualidad, la gestión del talento humano y el desempeño laboral resultan ser aspectos que deben ser analizados y evaluados para poder mejorar diversos aspectos, ya sea la motivación, el desempeño, el trabajo en equipo. Adicionalmente esto ayuda en mejorar la rentabilidad de la empresa.
- d) Se evidencia la falta de eficiencia del área de recursos humanos ya que no lograr hacer cumplir los procedimientos establecidos como el verificar, controlar, supervisar y dirigir a los trabajadores de la organización. Es por ese motivo que la organización necesita de manera urgente una evaluación y reestructuración, donde el departamento de recursos humanos sea el encargado de todos los procedimientos básicos de la gestión del talento humano.
- e) Respecto a las dos variables que se han desarrollado, los resultados

nos arrojan una interacción directa que genera la posibilidad de poder identificar las debilidades de la organización, de esa manera se busca despertar el interés de las personas encargadas y se formule un profundo análisis interno.

- f) Con respecto a los encuestados, la mayor parte del personal que fue encuestado no encuentran una motivación para laborar y de esta manera no cumplen las tareas que les son encomendadas. Se observa que el personal de la empresa en general se halla insatisfecho siendo algunos de los motivos las relaciones interpersonales, la falta de consideración, temas relacionados con el salario, premios e incentivos como método de retribución.
- g) Por último, el gerente de recursos humanos, debe ser un profesional que genere, fomente y motive la creatividad, innovación, trabajo en equipo, efectividad; y pero sobre todo que aporte a la capacitación del personal que está a su cargo, y que sea de manera constante.

3) Oscco, Henry. (Apurímac – Perú, 2015). “Gestión del Talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha – Andahuaylas – Apurímac, 2014”. Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, 2014. Sus conclusiones son:

- a) La gestión del talento humano tiene una relación débil pero positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

- b) La planificación del talento humano y el desempeño laboral por parte de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pacucha, se vinculan de forma positiva pero débil.
- c) El talento humano y el desempeño laboral que desarrollan los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pacucha se integran de manera positiva pero débil.
- d) Por lo visto en líneas anteriores, se concluye que tanto el desarrollo del talento humano como el desempeño laboral desarrollado por el personal de la Municipalidad distrital de Pacucha tienen a tener una relación positiva pero débil.

4) Vinuesa, Alexander. (Lima – Perú, 2017). “Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador”. Objetivo: Proponer un modelo de gestión de talento basado en el clima organizacional que mejore la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba Ecuador. Conclusiones:

- a) Cuando la gestión del talento humano se basa en el clima organizacional, la satisfacción laboral se encuentra ligada estrechamente a los textos donde se expresa que se cumplen con los requisitos científicos que permiten disponer de modelos, metodologías, tecnologías y publicaciones que contengan suficiente en calidad y frecuencia. Esta situación genera confianza plena de manera en que las organizaciones lo toman como modelo útil para

gestionar buenos ambientes laborales en términos de calidad de vida y de productividad.

- b) Durante la investigación del presente trabajo científico, se pudo llegar a la conclusión de que mientras mejora el clima organizacional, la mejora se manifestará en el nivel de satisfacción laboral, generando un incremento significativo en su productividad.
- c) Por otra parte, los colaboradores manifiestan un elevado grado de satisfacción con respecto a su entorno laboral, así mismo, consideran que el clima organizacional es idóneo para poder desarrollar sus habilidades.
- d) Desde otro punto de vista, se logró analizar cada ítem de la dimensión del clima organizacional, donde se llegaron a las siguientes conclusiones:
- La investigación en base a la realización personal, nos indica que la satisfacción laboral que tiene el colaborador es determinada por las oportunidades a las que su desarrollo personal y profesional se ve expuesto.
 - De la misma forma, tanto la percepción del grado de fluidez, la celeridad, la claridad, la coherencia y la precisión de la información que circula en el personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba afecta a los niveles de satisfacción laboral.
 - Con respecto a las condiciones laborales, cuando las empresas proveen los recursos materiales, económicos y/o psicosociales al personal, esto repercute de manera significativa y positiva en la

satisfacción laboral del personal.

- La satisfacción laboral se ve afectada por la orientación y el apoyo de los jefes de áreas, quienes deben enfocarse en el compromiso al cumplimiento y desarrollo de las políticas empresariales, ya que se habla de supervisión e involucramiento.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Gestión del talento humano

1) Bases legales

a) Ley general del trabajo.

El Título IV, indica las condiciones generales de trabajo nos indica las jornadas de trabajo y sobretiempos, los descansos remunerativos, las normas especiales para grupos ocupacionales específicos, el personal de dirección y la seguridad, salud, bienestar y medio ambiente del trabajo. Este título sobre todo, debe ser estudiado, analizado y aplicado de manera correcta por parte de los responsables de las áreas de talento humano en las diferentes organizaciones.

b) Decreto Legislativo N° 728: Nos muestra la Ley del fomento del empleo, donde en el Capítulo I que corresponde a los principios fundamentales, el segundo artículo nos indica que en el inciso “g” se fomenta un sistema de mejora constante mediante la capacitación y formación laboral de los colaboradores, que se manifiesta en el aumento de los ingresos y la productividad del trabajo, dentro de la organización.

2) Definiciones

(Vallejo Chavez, 2015) La gestión del talento humano genera una comunicación bilateral entre los colaboradores y la empresa, de esta manera se busca involucrar a la organización con los requerimientos y deseos de sus colaboradores con la finalidad de poder ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo tanto personal como laboral, y de esta manera cada colaborador sea capaz de enriquecer su personalidad y motivación ya que constituye el capital más importante de la empresa.

Mora, V (2012). Nos indica que la gestión del talento humano es una herramienta que no sólo es estratégica, sino, que resulta indispensable para poder enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Se trata de impulsar a nivel de excelencia todas las competencias de los individuos, para que de esta manera sus necesidades operativas garanticen el desarrollo y la administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían llegar a hacer.

(Chiavenato, 2009) Indica que la gestión del talento humano es una mezcla de habilidades y experiencias que resultan básicas para poder manejar ciertos los aspectos de los puestos gerenciales que se vinculan con las personas o procesos, dentro de los cuales se incluyen el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño.

(Martín Fernández, 2007) Define la gestión del talento humano como la manera en la que la organización libera, utiliza, desarrolla,

motiva e implica todas las capacidades y el potencial que posee cada miembro de organización, con miras a un perfeccionamiento constante y completo, que no solo incluya al ser humano sino, que también que se vea involucrada la propia organización.

3) Características

De acuerdo con (Chiavenato, 2009) las diferentes modificaciones que se vienen desarrollando en los diversos escenarios económicos conlleva a, que cada vez, resulte indispensable poder entender aquellos factores externos que influyen sobre el rendimiento y la productividad de los colaboradores en su centro laboral, los cuales deben ser de conocimiento para poder lograr resultados positivos. Una buena gestión de talento humano, genera las facilidades necesarias para que los trabajadores puedan hacer uso de sus habilidades de la mejor manera y así poder obtener no solo, satisfacción personal sino lograr su adhesión como parte del grupo de trabajo.

Por otro lado (Cuesta, 2002), indica que una correcta gestión de talento humano tiene como principal objetivo maximizar la creación de valor para la empresa, esto se da mediante una mezcla de actividades que son orientadas al personal, para que puedan demostrar a toda hora el nivel de conocimientos, capacidades y habilidades con las que cuentan, y las que aplican para poder llegar a los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro.

Según lo expuesto por (González, 2012), los colaboradores de toda organización, se encuentran influenciados por el entorno laboral que

genera la empresa, es decir, la gestión de talento humano debe velar por un ambiente propicio donde convivan en armonía los vínculos entre los colaboradores y la seguridad de su área de trabajo.

4) Importancia

Para poder lograr la productividad que se exige en el mercado actual, es indispensable poder contar con una tecnología avanzada. El éxito de toda organización, sin importar el rubro, recae fundamentalmente en factores como la flexibilidad y la habilidad de innova que tengan los trabajadores que conforman la organización.

En la actualidad, todas las empresas cuentan con disposición inmediata de tecnología e información; por tanto, el único valor agregado que puede marcar la diferencia a una empresa de otra recae en la habilidad que tienen sus propios trabajadores de adaptarse al cambio. Esto solo es posible mediante un proceso de fortalecimiento continuo sobre la capacitación y el aprendizaje de los colaboradores, con la finalidad de poder medir la educación y sus experiencias, pero sobre todo que sean valorizadas conforme al sistema de competencias.

En toda organización existen trabajadores que no están contentos con su empleo y/o con el clima laboral, siendo de esta manera un factor de intranquilidad constante para los jefes y directivos de las organizaciones donde laboran; estos problemas, si no se resuelven al momento, se convertirán en urgencias por resolver.

Toda organización cuenta con un infinito número de dificultades y pugnas internas, que deben encontrar su solución a manos de los mismos colaboradores de la organización; es por ese motivo que se

genera la necesidad de contar con colaboradores altamente competentes, que respondan de manera inmediata y de manera óptima. Incluso cuando sabemos que los activos financieros y el equipamiento de planta resultan ser recursos fundamentales para la organización, los trabajadores tienen una importancia singular, el talento humano es el encargado de brindar la “chispa creativa” en cualquier empresa, por ejemplo se encargan de:

- a. Diseñar y producir los bienes y servicios.
- b. Controlar la calidad.
- c. Distribuir los productos.
- d. Designar los medios económicos.
- e. Establecer los objetivos y estrategias para la organización.

Por lo tanto, según lo explicado anteriormente, al no contar con el personal eficiente, resulta improbable que una empresa cumpla con sus metas. La labor del director/gerente/jefe del talento humano es ejercer influencia en el vínculo empresa-colaborador.

5) Objetivos de la gestión del talento humano

(Vallejo Chavez, 2015) Indica que los objetivos de la gestión del talento humano deben aportar de manera positiva a la eficacia de la empresa, estos son:

- Contribuir con la empresa en lograr las metas y realizar su misión:
Hace referencia a la ejecución de los anteriormente mencionados.
- Brindar competitividad a la empresa: Nos indica que los colaboradores deben ser capaces de poder crear, desarrollar y aplicar

habilidades y competencias que tiene cada quien, es decir ser productivos.

- Brindar a la empresa, personal que sean ideales para el puesto y estén motivadas: Se debe reclutar y seleccionar al personal más idóneo para el puesto ofrecido. De esta manera, el personal debe ser retenidos y mantenerse motivado.
- Aumentar la satisfacción en el trabajo: Los trabajadores satisfechos son más productivos, mientras que los trabajadores insatisfechos suelen desvincularse de la organización, ya que se ausentan con más frecuencia, lo que les provoca un grado significativo de infelicidad. En cambio, los colaboradores felices constituyen el éxito de la empresa.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: Son importantes los siguiente aspectos:
 - El estilo de administración.
 - La autonomía para tomar decisiones.
 - El ambiente de trabajo agradable.
 - La familiaridad.
 - La seguridad en el empleo.
 - Las horas adecuadas de trabajo.
 - Las tareas significativas agradables.

El objetivo es generar de la empresa un lugar sano, tentador y encantador, donde los talentos deseen quedarse.

- Administrar y generar cambios: Se trata de un proceso de adaptación a los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y

políticos. Estas adaptaciones generan nuevos rumbos que resultan flexibles y ágiles, dando como resultado nuevas estrategias, filosóficas, programas, procedimientos y soluciones a los problemas actuales y tendencias del mercado.

- Mantener políticas éticas y de transparencia: Se trata de hacer las rendiciones de cuentas de una manera en la que se manifieste la transparencia, además de justa, confiable y ética.
- Sinergia: Hace referencia al hecho de que todos los miembros de la organización trabajen para un mismo fin, con un mismo objetivo, ya sea de la organización o personal. Es decir, se busca generar relaciones de ganar-ganar; a esto se le conoce como cultura corporativa o estilo de administración.
- Diseñar el trabajo individual y en equipo: Este proceso debe resultar significativo, agradable y motivador. Siempre se le debe ofrecer a los colaboradores excelentes condiciones de trabajo, para que de esta manera mejoren las condiciones de vida dentro de la organización.
- Recompensa a los talentos: Resulta de suma importancia para toda organización, recompensar los objetivos cumplidos de los colaboradores, sobre todo cuando resultan de un buen trabajo. De esta manera, se está estimulando su participación dentro de la empresa.
- Evaluar su desempeño: La evaluación es un sistema que permite una mejora constante con respecto a las características del personal de la organización, sobre todo el capital intelectual con el que cuentan los miembros de la organización.

6) Indicadores de la gestión del talento humano

a. Motivación:

(Chiavenato, 2009) Nos muestra a la motivación como aquel sentimiento que genera el comportamiento del ser humano de una manera específica, o que por otro lado, genera una manera una disposición con respecto a una manera de actuar específica.

En el ámbito administrativo, podemos hacer referencia a la política salarial, que resulta ser un conjunto de decisiones organizativas que se toman en asuntos referentes a la remuneración y las prestaciones otorgadas a los colaboradores, creando un sistema justo, equitativo y motivador. No basta con darles una contraprestación económica justa a los colaboradores por el tiempo que le brindan a la empresa; actualmente, resulta indispensable tener muestras continuas de incentivos con los que brinden el mejor esfuerzo, superen su desempeño, alcancen metas y resultados desafiantes para el futuro de la organización.

Por lo expuesto anteriormente, el sistema “Hay”, fue diseñado por Edward Hay a principios de los años cincuenta, partiendo en que cada puesto tiene que aportar algo a la organización; por eso a cada uno de ellos se le exige una determinada responsabilidad; pero además es necesario que la persona que lo ocupe tenga una cierta competencia para solucionar los problemas que se le vayan planteando en el puesto. De tal modo aparecen los tres factores que utiliza el sistema.

Tabla 1: Factores que determinan el salario

FACTORES	DESCRIPCIÓN
COMPETENCIA	Considerando como tal al conjunto de conocimientos y experiencias y habilidades que son indispensables para realizar los cometidos del puesto.
SOLUCION DE PROBLEMAS	Es la capacidad de utilizar los conocimientos anteriores para resolver los problemas que se planteen
RESPONSABILIDAD	Cuantifica la medida en que el puesto contribuye a los resultados globales de la organización.

Fuente: La remuneración del trabajo, Urquijo, J (2008).Pág. 209.
Elaboración: Propia.

La aplicación de este sistema ofrece como resultado un número total de puntos a cada puesto que simboliza su valor, el cual se ve reflejado en el salario.

Según (Llompert Bennassar, 2007), el salario resulta ser la compensación por la labor que una trabajador desarrolla en una empresa a cambio de dinero, elemento simbólico e intercambiable.

Las personas se comprometen en trabajo, inteligencia, destinando momentos de su día a día a poder realizar las actividades diarias y cumplir una regla de rendimiento dentro de la empresa.

El modelo de salarios que aplique una empresa, debe ser diseñado para que se puedan cumplir las siguientes intenciones:

- Captar nuevos talentos a la empresa y mantenerlos.
- Incentivar, generar contribuciones y fidelidad por parte de los trabajadores.
- Incrementar el rendimiento y efectividad de las obligaciones laborales.
- Vigilar los gastos salariales.
- Otorgar un trabajo preciso e imparcial.
- Obedecer las leyes laborales.
- Colaborar en obtener los objetivos de la empresa.
- Otorgar un entorno amigable que potencie el trabajo.

Los incentivos son alicantes para desarrollar ciertas maneras de comportamiento ideales para la empresa. Las penalidades, por el contrario son castigos y penalizaciones para reprimir algunos tipos de comportamientos que no son deseados.

El sistema de recompensas incluye:

- Salarios elevados.
- Vacaciones.
- Premios.
- Ascensos.

- Estabilidad laboral.
- Traspaso laterales.

b. Liderazgo:

Según (Dave Ulrich, 2003) el liderazgo es la función que desarrolla cualquier ser humano, permitiéndole que pueda diferenciarse de los demás, así mismo, demuestra la capacidad que posee de tomar decisiones correctas para el beneficio del grupo, equipo u organización que le antecede.

La creatividad es la base del cambio constructivo; el proceso de innovación requiere de creatividad. La innovación es la transformación de nuevas ideas y materializarlas.

Existen dos maneras en las que se puede innovar en las organizaciones:

- Innovación por procesos: Se trata de encontrar nuevas formas de hacer las cosas.
- Innovación de productos: Es el proceso de generación de productos y servicios nuevos y mejorados.

Actualmente, los gerentes incitan la creatividad, respaldan la innovación ya sea en los procesos como en los productos, así como la invención que resulta ser el descubrimiento, así mismo respaldan la aplicación que tiende a ser el acto de usar y sacar provecho en los diversos procesos de trabajo.

Tabla 2: Métodos para el desarrollo de las personas

METODOS PARA EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS	
Rotación de puestos	Se trata de un sistema mediante el cual, el personal prueba sus condiciones en diversos puestos de la empresa. La finalidad es desarrollar y potenciar toda habilidad, conocimiento y capacidad. Modifica al especialista y lo vuelve generalista.
Puestos de asesoría	Otorgar al colaborador la oportunidad de rotar provisionalmente en diversos sectores de la empresa, en constante control por parte de un gerente exitoso.
Negociador de conflictos	Le da la oportunidad al colaborador de poder ocupar todo su tiempo a la labor de analizar y resolver problemas.
Asignación de comisiones	Los colaboradores forman parte de diversas comisiones, como el poder tomar decisiones relevantes, la observación atenta a diferentes miembros de la organización y la investigación de problemas específicos que tiene la empresa.
Simulaciones	Las actividades de simulación incluyen estudios de casos, juegos de empresa, simulación de funciones, etc.
Juegos de empresas	Hace referencia a la intervención de grupos de colaboradores y

	administradores quienes generan una rivalidad entre ellos mismos y suelen tomar decisiones en situaciones reales o simuladas.
Centros internos de desarrollo	Intentan plasmar en las empresas diversas actividades que son totalmente reales, para que de esta manera los trabajadores se puedan desarrollar y potencien sus capacidades.
Couching	El administrador simboliza diversas tareas, como por ejemplo ser el líder renovador, preparador, orientador e impulsor.
Cursos y seminarios	Obtención de nuevos conceptos, capacidades teóricas y metódicas.
Tutoría	Se trata del apoyo brindado por parte de los administradores a los colaboradores que tienen como meta ascender dentro de la empresa. Se encamina y dirige a los colaboradores en su carrera profesional, guiándolos, retroalimentándolos y brindando las sugerencias necesarias para su crecimiento.
Asesoría de trabajadores	El administrador, que cuenta con las habilidades para escuchar y persuadir, se involucra cuando el colaborador presenta una conducta que no va acorde con el entorno laboral.

Fuente: Gestión del talento humano. Vallejo, L (2015). Pág. 100

Elaboración: Propia

c) Proceso de selección del personal:

La manera en la que se integra a cualquier persona a una empresa simboliza toda acción de ingreso a la empresa de los postulantes que cuentan con cualidades y habilidades particulares. (Vallejo, L. 2015).

El reclutamiento de personal se trata de un proceso de selección mutua donde intervienen diferentes factores y circunstancias, es por este motivo que las empresas seleccionan a los trabajadores y los individuos deciden a las empresas donde desean laborar, brindar su valor y habilidades. Este proceso marcha como un nexo entre la bolsa de valores y la empresa. Podemos definir dos tipos de reclutamiento, el interno y el externo:

Tabla 3: Tipos de reclutamiento

TIPOS DE RECLUTAMIENTO	
INTERNO	EXTERNO
<ul style="list-style-type: none"> • Los puestos que se encuentran disponibles se ocupan con los colaboradores actuales o internos de la empresa. • La promoción y transferencia y nuevas oportunidades. • La empresa le brinda al colaborador una amplia gama de oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los puestos disponibles se ocupan con candidatos que son externos a la organización. • Esto exige un reclutamiento externo a la empresa, para poder llenar las vacantes. • La organización ofrece oportunidades para los candidatos externos.

Fuente: Gestión del talento humano, 2015. Pág. 51

El éxito en las organizaciones radica en la calidad de las personas que trabajan en ellas, porque son ellas las que son las responsables de la productividad, calidad y competitividad; ya que una organización sin personas, no funciona. La competitividad de las organizaciones depende de las competencias personales que tiene cada colaborador de la empresa. La selección del personal se refiere al proceso donde se escoge al mejor candidato para el puesto de trabajo, bajo los criterios de selección del perfil del puesto disponible. Según (Vallejo Chavez, 2015), la correcta recopilación de información para un puesto de trabajo incluye cinco actividades:

- Descripción y análisis de puestos: Es un inventario del contenido del puesto y los requisitos del puesto.
- Técnica de incidentes críticos: Son características deseables e indeseables del puesto, es decir que mejora o desmejora el puesto.
- Solicitud de personal: Se aplica en el proceso de selección y reclutamiento de personal.
- Análisis de puesto en el mercado: Realizar un benchmarking y compara sus puestos con la estructura de las empresas de éxito; de esta forma se acoplan a las nuevas demandas del mercado.
- Hipótesis de trabajo: Cuando no se aplica ninguna de las anteriores, respecto al puesto. Se realiza una previsión aproximada del contenido que exige el puesto del ocupante los requisitos y características en forma de simulación inicial.

2.2.2 Satisfacción laboral

1) Bases legales

a) Decreto legal N°276:

El artículo 4 indica que la carrera administrativa es permanente y se rige por los principio de igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía del nivel adquirido y retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado.

2) Definición

(Chiang, Martín, & A., 2010), indica que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva evaluativa de aspectos del trabajo.

(Brief & Weis., 2013), explican que la satisfacción laboral se trata de una mezcla de lo que influencia los sentimientos y la cognición propiamente dicha. La satisfacción laboral se ve influenciada por la cognición así como por los sentimientos. Se trata de un estado interno y personal que se expresa de forma afectiva o cognitiva.

(Bravo, Peiró, & Rodriguez., 1996) Nos indican que la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes que un ser humano desarrolla con respecto a su situación laboral. Estas posturas pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

3) Características

a) Generar que el personal obtenga plena satisfacción en el ámbito laboral tiende a ser uno de los objetivos principales de la cultura

empresarial.

- b) La satisfacción laboral resulta ser uno de los indicadores con mayor importancia para poder comprender y predecir el comportamiento de todos los colaboradores de cualquier organización. Este indicador, mantiene alerta al empleador sobre conductas poco eficientes como el ausentismo, cambio de puesto, deseo de cambiar de organización, etc.

4) Indicadores de la satisfacción laboral

- a) Discriminación laboral

Castro, J (2001) llega a la conclusión de que la discriminación laboral se trata de cualquier tipo de diferencia, exención o trato que no sea imparcial en el ámbito laboral y que tenga como base algún indicador de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro y que no tenga base alguna, siendo irracional e injustificado, teniendo como finalidad modificar o terminar la equidad de trato en el trabajo y la empresa.

Siendo los más comunes en nuestra sociedad los siguientes:

Tabla 4: Tipos de discriminación

TIPO DE DISCRIMINACIÓN	CONCEPTO
SOCIAL	Hace referencia a la diferencia que marcan los grupos de mejor posición

	socioeconómica, con relación a los grupos más bajos de esta escala.
LABORAL	Se refiere al trato de inferioridad que reciben los colaboradores por parte de sus compañeros de trabajo o jefes, y que no tienen relación alguna con su capacidad laboral o derecho al mismo.
SEXUAL	Tiene su origen al hacer diferencias por motivos de género.
RACIAL	Según la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial indica que se trata de todo tipo de diferencia con base en raza, color, linaje u origen nacional o étnico.
RELIGIOSA	Se refiere a la poca paciencia que tienen los seres humanos con respecto a las creencias y religiones diferentes a las que profesan.

Fuente: Discriminación Laboral. (Carmona & Véliz, 2005). Páginas 8-9.
Elaboración propia

El artículo 26 de la actual Constitución Política del Perú nos indica que existe un principio laboral con el que cuentan todos los trabajadores, que es la igualdad de oportunidades donde el respeto es obligatorio. Así mismo hay diferentes leyes que norman en la misma

orientación, por ejemplo la Ley N°28983 se encuentra orientada a garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la Ley N°26772 indican que las ofertas laborales no debe tener requisitos que tengan algún tipo de discriminación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, así mismo, la Ley N°27270 nos habla de un reglamento a nivel municipal donde se prohíbe la discriminación y por el contrario se motiva a la práctica del respeto a la igualdad.

El 26 de diciembre del 2017, se dictó la Ley N° 30709 que prohíbe la diferencia salarial entre personas de diferente sexo por igual trabajo, la Ley también indica que las empresas deben generar cuadros indicando las categorías y funciones de cada puesto en la organización, las empresas que ya cuenten con dichos cuadros serán revisadas para poder evitar que el contenido de los mismos incluyan algún tipo de discriminación.

b) Conciliación de la vida laboral

Actualmente, en el ámbito laboral se prioriza lo que es urgente frente lo que es importante y ciertos términos empiezan a ser utilizados de manera más frecuente como por ejemplo la productividad y las empresas saludables. Hay ciertas organizaciones que consideran que lo importante es la rentabilidad y terminan olvidando la vida personal de los trabajadores. Las organizaciones consideran que la rentabilidad es uno de los pilares más importantes, debido a este motivo suelen demandar productividad por parte de los trabajadores, pero, si estos últimos no se encuentran en óptimas condiciones tanto

de salud física y emocional, es muy probable que no se logren los resultados esperados por las organizaciones.

Las organizaciones utilizan la fórmula naranja que se basa en tres pilares indispensables:

- Actividad física.
- Nutrición.
- Descanso.

De esta manera se generan medidas de protección y hábitos saludables entre los colaboradores. Adicionalmente se obtienen resultados cualitativos que incrementan la productividad en las empresas, como:

- La mejora del clima laboral.
- La satisfacción de los clientes y los trabajadores.
- Aumenta el compromiso.
- Reduce el ausentismo.

Según el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las cortes e Igualdad de España (España, 2017), se trata de una medida cuya frecuencia agiliza el trato equitativo entre mujeres y hombres. El objetivo es lograr una generación actual donde hombres y mujeres puedan compatibilizar los ámbitos social y económico con los diversos aspectos de su día a día como por ejemplo: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Existen un sin fin de obstáculos que se interponen al desarrollo laboral como lo son los problemas personales, familiares,

económicas, de salud o preocupaciones acerca de los métodos para poder movilizarse y de esta manera poder llegar de manera puntal atender compromisos, e incluso solucionar algún tipo de dependencia con drogas, tabaco y alcohol.

Muchas de las empresas desperdician tiempo en batallar con los colaboradores conflictivos, debido a que las dificultades de índole personal suelen generar una influencia negativa en el comportamiento laboral. Es por este motivo que resulta indispensable poder generar algún tipo de motivación y brindar las herramientas necesarias para que los colaboradores puedan manejar estas circunstancias.

Se indica que para poder alcanzar la felicidad, resulta indispensable contar con una salud emocional óptima. Existen ciertos parámetros que suelen indicar que se cuenta con una calidad de vida y con un estado de salud integral, como por ejemplo contar con un equilibrio entre la dimensión física, mental, emocional y espiritual. Para el correcto desarrollo de una empresa, resulta más que indispensable, el contar con trabajadores que cuenten con una salud emocional óptima. Debido a lo mencionado en líneas anteriores, que un colaborador se sienta a gusto en su lugar de trabajo, involucra diversos factores adicionales al bienestar económico.

c) Desarrollo profesional

Cuando hablamos del desarrollo de los seres humanos hacemos referencia principalmente a la educación, los modelos de formación,

capacitaciones y entrenamientos a los que han sido expuestos durante toda su vida y que resultan ser los responsables de brindar las herramientas con las que se potencian las habilidades de cada uno, ya sean propias o aprendidas.

(Davenport & Prusak, 2001) Nos indican que la administración del conocimiento se trata de la forma en la que toda empresa, genera valor, tomando como punto de partida el capital o activos intelectuales. El conocimiento es la manera en la que se logra modificar algo o a alguien para que se desempeñen de una manera específica, origina datos nuevos y de esta manera se produce un valor agregado. En toda empresa, el conocimiento empieza en lo que la empresa sabe hacer, conoce y va generando modificaciones constantes para el mejoramiento de la calidad.

Según (Martínez, 2002) el desarrollo profesional es el resultado de un trabajo organizado y que se realiza de manera formal basado en el crecimiento de los colaboradores más capacitados. Debe significar una alternativa ejecutiva de carácter urgente, generando de esta manera, la supervivencia en un entorno global y cada vez más competitivo.

Para generar el crecimiento de personas no solo se debe proporcionar información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas; sino por el contrario, significa otorgarle información básica para que de esta manera generen nuevas actitudes, ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que sean más eficientes en lo que hacen.

(Siliceo, 2004) Nos dice que la capacitación desarrolla las cualidades de las personas preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización, de esta manera se desarrolla la organización.

El propósito de capacitar es influir en los comportamientos de los individuos para incrementar su desempeño y productividad (Vallejo Chavez, 2015). La época en la que vivimos, es una era de inestabilidad y de cambios que requieren personas y las organizaciones dinámicas, flexibles, mutables e innovadoras.

El desarrollo de personas tiene estrecha relación con el desarrollo de la carrera, ya que esta supone la sucesión o secuencia de puestos que una persona ocupa a lo largo de su vida profesional (Dutta, P. 2018). La carrera es el desarrollo profesional gradual, la ocupación de puestos cada vez más altos y complejos, ya que los trabajadores desean siempre ocupar puestos más altos.

2.3 Definiciones conceptuales

- a) Administrar: Hace referencia principalmente a la actividad mediante la cual un ser humano o grupo de personas generarán un orden y organización necesaria a una empresa, organización, negocio o estado. La forma en la cual la persona o grupo encargados, administra un ámbito de los mencionados anteriormente determinará su eficiente funcionamiento y su rendimiento.
- b) Administración: Hace referencia específicamente al acto de administrar, gestionar o dirigir empresas, negocios u organizaciones, personas y recursos, con la principal finalidad de alcanzar los objetivos definidos. Por otro lado,

suele considerarse como aquella técnica que tiene como finalidad obtener resultados donde se busca una máxima eficiencia, utilizando la coordinación de las personas, cosas y/o sistemas que conforman la organización o entidad.

- c) Benchmarking: Se trata de un proceso constante mediante el cual se toman como referencia los productos, servicios o procesos de trabajo de las empresas que ya se encuentran posicionadas en el mercado, y de esta manera poder compararlos con el de su propia empresa y así realizar mejoras e implementarlas.
- d) Calidad: Hace referencia a las especificaciones en las que el producto se basa y satisface tanto las necesidades como las expectativas del cliente. Por lo mismo, la calidad es un concepto subjetivo, ya que está relacionada con las percepciones de cada individuo para comprar un objeto/servicio con cualquier otra de su misma especie, y diversos factores como la cultura, el producto o servicio, las necesidades y las expectativas influyen directamente en esta definición.
- e) Colaboradores: Término atribuido a los trabajadores. Personas que con la edad mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, empresa o institución.
- f) Competencias: Se refiere a aquellas habilidades, capacidades y conocimientos específicos que posee un ser humano para poder cumplir de manera eficiente una tarea específica. Las competencias son características puntuales que capacitan a una persona en un determinado campo, estas características no solo incluyen aptitudes teóricas, sino que también resultan de suma importancia como el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas.

- g) Competitividad: Se trata de la capacidad con la que cuenta una empresa, ya sea pública o privada, lucrativa o no, de poder sostener de manera organizada ciertas ventajas comparativas con las que pueden alcanzar, sostener y mejorar la ubicación alcanzada en su entorno socioeconómico. Existe una repetición con respecto a la manera de plantear y desarrollar cualquier tipo de emprendimiento, lo que genera un desarrollo en el modelo de empresa y empresario.
- h) Desarrollo: Se trata de un término con el cual se puede medir la manera en la que un proceso, ser humano, tarea, país etc., crece, progresa, evoluciona y mejora. Así mismo, se denomina la manera y la consecuencia de desarrollar o desarrollarse.
- i) Desempeño Laboral: Es la productividad laboral y el proceder que manifiesta todo colaborador al realizar las responsabilidades y labores que son asignadas a su puesto en el ámbito laboral, de esta manera se espera que el colaborador pueda demostrar sus capacidades. Siendo esenciales aptitudes como la eficiencia, calidad y productividad con la que se desarrollan las actividades laborales asignadas.
- j) Efectividad: Es la capacidad o facultad con la que cuenta un ser humano para lograr un objetivo o fin deseado, el cual ha sido definido con anterioridad y para el cual se han desarrollado acciones estratégicas para lograrlo.
- k) Eficiencia: Se trata de la habilidad que se emplea para que, mediante el uso de menor o igual recursos se logre obtener el mismo objetivo o meta planteada, de manera previa. La eficiencia resulta de suma importancia en todas las organizaciones, ya que se consigue el máximo rendimiento con el mínimo coste.

- l) Eficacia: Se trata de la habilidad con la que se cuenta para poder alcanzar el efecto deseado y/o esperado. De esta manera, podemos precisar que la eficacia es la capacidad o cualidad para lograr, obrar y/o conseguir un resultado específico, disfrutando de la posibilidad de lograr el efecto establecido previamente.
- m) Empresa: Es una organización o institución cuyo objetivo se encuentra destinado a actividades con fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades ya sean bienes o servicios de las personas que los demandan, paralelamente se busca lograr la constancia de la estructura productivo-comercial así como sus inversiones indispensables.
- n) Gestión Pública: Se trata del paquete de acciones con los que todas las entidades tienden a lograr los fines, objetivos y metas que se plantean y se encuentran delimitadas por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. Esta disciplina aborda una coordinación integral entre organización, planeación, control y dirección, sobre el accionar en el funcionamiento de los servicios públicos.
- o) Incentivo: Se trata de una herramienta que utilizan las empresas con el fin de motivar a los colaboradores y que de esta manera cumplan los objetivos planteados en la estrategia de la empresa. Se trata de aquello que motiva a una persona a desear o hacer algo. No siempre se trata de algo real, sino que también puede ser simbólico.
- p) Planificación: Cuando hablamos de planificación, nos referimos al proceso que ha sido meditado correctamente y realizado de manera metódica y estructurada, cuya finalidad es poder contar con un objetivo establecido, en una visión más extensa, se puede contar con más de un objetivo, para que de esta manera una

misma planificación organizada tenga como resultado, mediante la ejecución de varias tareas iguales, o complementarias, una serie de objetivos.

- q) Productividad: Se refiere a la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por insumo de cada factor utilizado por unidad de tiempo. Mide la facultad para lograr el objetivo establecido de producción por factor utilizado, que suele ser unidad de trabajo o capital utilizado. Tiende a establecer la mezcla idónea entre maquinaria, colaboradores y demás recursos con los que cuente la organización, para sacar el máximo provecho de la producción total de los servicios y productos.
- r) Reconocimientos: Se trata de una herramienta utilizada por las empresas con el único objetivo de estimular y recompensar, pero sobre todo premiar los esfuerzos llevados a cabo por el/los trabajador(es), ya sea de manera individual o global. El beneficio de la empresa radica en que potencia la estrategia determinada.
- s) Rentabilidad: Es la relación que existe entre los beneficios que proporciona acción determinada y la inversión o el esfuerzo que se ha hecho; cuando esta relación es en el ámbito del rendimiento financiero suele expresarse en porcentajes.
- t) Tecnología: Se trata del resultado de la ciencia y la ingeniería donde se ven envueltos por un conjunto de instrumentos, métodos, y técnicas que se encargan de la resolución del conflicto inicial.

2.4 Formulación de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

La gestión de talento humano influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017.

2.4.2 Hipótesis específicas

- 1) La motivación influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017.
- 2) El liderazgo influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017.
- 3) El proceso de selección del personal influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017.

2.5 Variables e Indicadores

Tabla 5: Variables e indicadores

VARIABLES	INDICADORES
VI :La gestión de talento humano.	1) Motivación 2) Liderazgo 3) Proceso de selección del personal
VD: Satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana.	1) Discriminación Laboral 2) Conciliación de la vida laboral 3) Desarrollo profesional

Fuente: Elaboración propia

2.6 Matriz de consistencia

2.6 MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: LA GESTION DE TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCION DE LOS COLABORADORES DEL CÍRCULO DE OFICIALES DE LA GUARDIA REPUBLICANA, AÑO 2017				
TIPO DE INVESTIGACIÓN	CUANTITATIVA (X)	CUALITATIVA ()	VARIABLES/INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS		
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V.I.= La gestión de talento humano	Enfoque: Cuantitativa Tipo: Aplicada Nivel: Descriptiva - explicativa Diseño: No experimental
¿En qué medida la gestión de talento humano influye en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?	Determinar en qué medida la gestión de talento humano influye en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017	La gestión de talento humano, influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017	Indicadores 1) Motivación. 2) Liderazgo. 3) Proceso de selección del personal	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis General	V.D.= Satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017	Población: 45 Muestra: 40 Técnicas: La Encuesta, la entrevista Instrumentos: Encuesta y entrevista Instrumento de Análisis de Datos: SPSS versión 23
1) ¿En qué medida la motivación en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?	1) Determinar en qué medida la motivación influye en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017.	1) La motivación influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017.	Indicadores 1) Discriminación Laboral 2) Conciliación de la vida laboral. 3) Desarrollo profesional Desarrollo profesional	
2) ¿En qué medida el liderazgo influye en la satisfacción en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?	2) Determinar en qué medida el liderazgo en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017	2) El liderazgo influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017.		
3) ¿En qué medida el clima laboral influye en la satisfacción en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?	3) Determinar en qué medida el clima laboral influye en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017	3) El clima laboral influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017		

2.7 Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú

2.7.1 Reseña histórica

En la guerra que le tocó vivir al Perú en 1879 sería injusto dejar de mencionar las acciones especiales de las fuerzas de la Gendarmería. Según el historiador militar Dellepiani, la Gendarmería formó parte de la quinta división, batiéndose en las costas de Iquique, en Tarapacá lucharon algo más de quinientos gendarmes.

El 17 de marzo de 1879 se nombró como Jefe del Escuadrón de Gendarmes de Tacna al Teniente Coronel don Federico Bustos. En plena guerra, en julio de 1879, se formó un nuevo Batallón de Gendarmes de Puno, que pasó a formar parte del Ejército del Sur. En noviembre de 1880, se aprobó la formación de un Batallón de Gendarmes de infantería de Moquegua, al mando del Sargento Mayor don Manuel Cáceres. Por otro lado, en febrero del mismo año, la Columna de Gendarmes de Tacna pasó a formar el Batallón Arica N°41 a órdenes del Teniente Coronel Napoleón Vidal, al mando del Comandante General de la 3ra. División Coronel Francisco Bolognesi.

Una vez concluida la guerra, las unidades que estuvieron empeñadas volvieron a su misión habitual, luchar contra la delincuencia y velar por la tranquilidad y paz interna del país.

En la primera década del siglo pasado la Gendarmería, destinada a prestar en la Capital de la República, se dividió en las siguientes unidades:

- 1) Batallón de Gendarmes N°1: Tenían una organización de Infantería, dedicado exclusivamente para el servicio urbano y ubicado en el

Cuartel Santa Ana., en Barrios Altos. En 1906 se le asignó una banda de músicos, que se convirtió en la favorita del público limeño y como banda del Presidente de la República.

2) Batallón de Gendarmes N°2: Agrupó a los gendarmes de caballería que presentaban servicios en las zonas rurales de Lima, ocupando el Cuartel San Lázaro en el Rímac.

3) Batallón de Gendarmes de Lima

Al asumir el Gobierno Leguía, una de las primeras iniciativas que tuvo, fue reorganizar a la Policía. A partir de ese momento, el Coronel Álvarez, mentor del Batallón de Gendarmes, recomendó al Gobierno cambiar de nombre a este Batallón, denominándolo Regimiento “Guardia Republicana” semejante a un Cuerpo Militar de Francia, llamado “Legión Guardia Republicana de París”.

El Regimiento Guardia Republicana nació en un momento en que se debatían hechos de la historia nacional y se escribían páginas para nuestra patria.

El 7 de agosto de 1919, apareció el regimiento “Guardia Republicana” como fuerza policial, resolviéndose que los Batallones de Gendarmes N°1 y 2 tendrían la misma organización requisitoria de los Cuerpos del Ejército con sus efectivos actuales de presupuesto y denominándose al primero GUARDIA REPUBLICANA.

En vista de la necesidad apremiante de contar con un local para actividades sociales y de esparcimiento propio, el Comando nombró una comisión para que efectúe un estudio de factibilidad y presente el

anteproyecto respectivo al parte del 15 de abril de 1969.

La comisión encargada, tuvo las siguientes tareas:

1. Realizar una encuesta para conocer la opinión general de la oficialidad.
2. Realizar un estudio de factibilidad integral en Lima y regiones.
3. Calcular la suma tentativa como aporte económico de los oficiales para la realización de dicho casino o Círculo GR.

El 17 de abril de 1969, se expidió la Resolución Directoral N° 17-AL con la cual quedó constituido el círculo de Oficiales GR. En la que se consideraba lo siguiente:

1. Que, en el año en curso la Guardia Republicana conmemora sus Bodas de Oro Institucional.
2. Que, es la única institución Castrense que aún no contaba con Círculo Social propio.
3. Que, conforme a la Encuesta realizada por la Comisión designada por disposición de esta Dirección General, de fecha 27 de Febrero de 1969, inserta en la Orden del día N° 049, es el sentir de la Corporación, que se organice un Centro Social y cultural, denominando CIRCULO DE OFICIALES GRP, que afiance más los lazos de camaradería y la superación cultural de sus miembros.
4. Que, es propósito de esta Dirección General estimular el progreso de la Institución en todos sus progresos de la Institución en todos sus aspectos.
5. Estando a lo propuesto por el Tte. Crl. GRP, Presidente de la Comisión Organizadora en el tercer considerando; Se resuelve:

- Artículo 1º.- Crease el Circulo Social Institucional de la Guardia Republicana del Perú.
- Artículo 2º.- La comisión designada por esta Dirección General con fecha 27 de Febrero de 1969, queda encargada de formular el Proyecto de Estatuto y Reglamento y de llevar a cabo todo lo que fuese conveniente, a fin de que el mencionado Circulo se inaugure en fecha próxima, en conmemoración del Quincuagésimo Aniversario Institucional.

La directiva transitoria tuvo las siguientes atribuciones:

- Suscripción del contrato del inmueble ubicado en la Av. Marconi N° 378, San Isidro.
- Instalación de la Junta Directiva y firma del Acta de Fundación.
- Equipamiento del local.
- Formulación del Estatuto.
- Redacción del reglamento respectivo.
- Convocación a elecciones generales para su renovación, previa autorización de la Dirección General.
- Administración del dinero puesto a su disposición.

El 08 de noviembre de 1974, se inauguró la nueva sede del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana en un local propio, ubicado en la Av. Faustino Sánchez Carrión N° 110, San Isidro.

Figura 1: 1: Escudo Guardia Republicana del Perú.



Fuente: Banda de la Guardia Republicana del Perú.

2.7.2 Visión

Ser, una organización moderna, líder en el ámbito del bienestar personal; que ofrezca un buen servicio al asociado y sus familiares.

2.7.3 Misión

Brindar bienestar para los asociados y sus familiares, en los ambientes que gozan de confort, los cuales son dirigidos y atendidos por un equipo de profesionales altamente capacitados que comparten un ambiente de cordialidad, armonía y eficiencia.

2.7.4 Objetivos

- a) Salvaguardar los intereses patrimoniales, económicos y financieros de los asociados.
- b) Ofrecer para el asociado un servicio de excelencia, dentro de un ambiente de unidad, respeto mutuo, camaradería y felicidad.

2.7.5 Estructura organizacional

Figura 2: Organigrama



Fuente: Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú

2.7.6 Caso práctico

ANEXO 04

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque, Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación

3.1.1 Enfoque de la Investigación

El enfoque de la presente investigación es Cuantitativo, ya que este paradigma es el más usado en las ciencias exactas o naturales. Según Sampieri (1991) se utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Entre los elementos que se presentan en el problema de la presente investigación existe una relación cuya naturaleza es lineal; es decir, mantienen claridad entre los elementos del problema de investigación que conforman el problema en sí. Los elementos constituidos por un problema, de investigación lineal, son conocidos como: variables, relación entre variables y unidad de observación.

3.1.1 Tipo de la Investigación

La presente investigación es de tipo Aplicada. Este tipo de investigación busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo.

Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto.

En este trabajo de investigación, se busca determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana con la finalidad de proponer un sistema adecuado para mejorar los aspectos involucrados en la gestión del talento humano.

3.1.2 Nivel de la Investigación

El presente trabajo de investigación se enmarca en el nivel descriptivo y explicativo. Es descriptiva, porque consiste en plantear lo más relevante de un hecho o situación concreta, no solamente se acumulan y procesan datos, sino que el investigador debe definir el análisis y los procesos que involucrará el mismo. Mientras que la investigación de tipo explicativa busca interpretar las causas que originaron la situación analizada. Se plantea una influencia entre la gestión del talento humano y la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana.

El presente trabajo permitirá aplicar procedimientos para determinar el grado de influencia que ejerce la gestión del talento humano en la satisfacción de los colaboradores de la empresa en estudio.

3.1.3 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es No Experimental, ya que en la presente investigación no se manipula deliberadamente ninguna de las variables, sino que se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después proceder a analizarlos.

Los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador.

3.2 Población, Unidad de Análisis y Muestra

3.2.1 Población

La población del estudio se encuentra conformada por los funcionarios, los colaboradores que se desempeñan en las áreas administrativas, operativas, recursos humanos, eventos, siendo un total de 45 personas que laboran en el Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú.

3.2.2 Unidad de Análisis

El Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, es el objeto de esta investigación, y las unidades de análisis es el área administrativa y el Consejo Directivo.

3.2.3 Muestra

La muestra de estudio estuvo conformada por personas que laboran en el Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú. Para definir el tamaño de la muestra se ha utilizado el método probabilístico y aplicando la fórmula generalmente aceptada para poblaciones menores de 100,000.

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

Donde:

N: Es el tamaño de la muestra que se va a tomar en cuenta para el trabajo de campo. Se trata de la variable que se desea determinar.

P y Q: Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. De acuerdo con la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que P y Q tienen el valor de 0.5 cada uno.

Z: Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error de = 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95% en la estimación de la muestra, por tanto el valor de $Z = 1.96$.

N: Se refiere al total de la población, en este caso 45 personas, considerando solamente aquellas que pueden facilitar información valiosa para la investigación.

EE: Representa el error estándar de la estimación. En este caso se ha considerado el 0.05%.

Por tanto:

$$\mathbf{n = \frac{(0.50*0.50) * (1.96)^2 * 45}{(0.05)^2 (45-1) + (0.50*0.50) * (1.96)^2}}$$
$$\mathbf{n= 40}$$

3.3 Matriz de Conceptualización y Operativización de Variables e Indicadores

MATRIZ DE CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES					
TITULO:	"LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCION EN LS COLABORADORES DEL CIRCULO DE OFICIALES DE LA GUARDIA REPUBLICANA, AÑO 2017"				
TIPO INVESTIGACION:	CUANTITATIVA (X)	CUALITATIVA ()	MIXTA ()		
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	INDICES	ITEMS
VI GESTION DEL TALENTO HUMANO	Es una herramienta que no sólo es estratégica, sino, que resulta indispensable para poder enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio.	La gestión del talento humano soluciona problemas de retención de los colaboradores, ya que representa una estrategia, sobre todo por parte de las empresas más competitivas, ya que buscan crecer.	MOTIVACION		¿Considera usted que la gestión del talento humano tiene incidencia directa en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?
					¿Creé usted que la motivación injiere de manera positiva en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?
				Salario	En su opinión, ¿El salario tiene una repercusión favorable en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?
				Reconocimiento laboral	¿Creé usted que el reconocimiento laboral tiene un impacto favorable en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?
			LIDERAZGO		Según su criterio ¿El liderazgo repercute favorablemente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?
				Estabilidad laboral	¿Creé usted que la estabilidad laboral generada por el Consejo Directivo impacta favorablemente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?
				Escuchar, analizar y aceptar las contribuciones de los trabajadores	¿Considera usted que escuchar, analizar y aceptar las contribuciones de los trabajadores tiene una inciden directamente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?
			PROCESO DE SELECCIÓN		Según su criterio ¿Los procesos de selección del personal inciden favorablemente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?
				Perfil profesional	¿Considera usted que un correcto perfil profesional durante el proceso de selección del personal tiene un impacto significativo en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?
				Central de riesgo	En su opinión ¿Una central de riesgo tiene injerencia significativa en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?

TIPO INVESTIGACION:	CUANTITATIVA (X)	CUALITATIVA ()	MIXTA ()		
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	INDICES	ITEMS
SATISFACCION EN LOS COLABORADORES DEL CIRCULO DE OFICIALES DE LA GUARDIA REPUBLICANA, AÑO 2017	la satisfacción laboral se trata de una mezcla de lo que influencia los sentimientos y la cognición propiamente dicha. La satisfacción laboral se ve influenciada por la cognición así como por los sentimientos. Se trata de un estado interno y personal que se expresa de forma afectiva o cognitiva.	La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge apartir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador, las mismas que forman parte a través de las comparaciones con otros empleados o con empleos previos. A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación.	DISCRIMINACION LABORAL		¿Considera usted que una correcta central de riesgos evita la discriminación laboral?
				Desigualdad de oportunidades en el empleo	En su opinión, ¿Escuchar, analizar y aceptar las contribuciones de los trabajadores generan igualdad de oportunidades en el empleo?
				Desos de cambiar de trabajo	¿Cree usted, que una correcta motivación del personal evitan los deseos de cambiar de trabajo?
			CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL		¿Considera usted que la estabilidad laboral permite una conciliación con la vida laboral?
				Inflexibilidad con los requerimientos familiares	¿Cree usted que un salario satisfactorio genera una flexibilidad con los requerimientos familiares?
				Desempeño laboral insatisfactorio	En su opinión ¿El liderazgo aporta a un desempeño laboral satisfactorio?
			DESARROLLO PROFESIONAL		¿Considera usted, que una eficiente motivación puede generar un correcto desarrollo laboral?
				Ausencia de cursos de especialización	En su opinión, ¿El salario se ve afectado por los cursos de especialización que los colaboradores pueden tener?
				Pocas posibilidades de ascensos	¿Creé usted que el reconocimiento laboral se da a partir de ascensos laborales?
				Oportunidades de promoción.	¿Considera usted, que un correcto proceso de selección del personal influye en la generación de oportunidades de promoción?

3.4 Participantes: Criterios de Inclusión y de exclusión

3.4.1 Participantes

Tabla 6: Criterios de inclusión y de exclusión

Cantidad	Participantes
10	CONSEJO DIRECTIVO
11	PERSONAL ADMINISTRATIVO
9	PERSONAL DE EVENTOS
15	PERSONAL DE MANTENIMIENTO
45	TOTAL

Fuente: Circulo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú

Elaboración propia

3.4.2 Criterios de Inclusión y de Exclusión de la Muestra

1) Criterios de Inclusión

Se refieren a las características que deben tener los posibles participantes para considerar su participación en un ensayo. El personal que ha sido seleccionado para participar de la investigación es que labora en las áreas del Consejo Directivo, Personal Administrativo, Personal de Eventos y Personal de Mantenimiento.

2) Criterios de Exclusión

Son las condiciones que tiene el sujeto de estudio, y que habiendo cumplido con los criterios de inclusión, pueden alterar la medición de las variables a estudiar y que como consecuencia lo hacen no elegible para el

estudio. Las características para que la presencia haga que una unidad no sea parte de una población como otra edad que pueda modificarse el estudio. El personal que ha sido excluido de la presente investigación es el perteneciente a las áreas de contabilidad y tesorería.

3.5 Instrumentos de Investigación

Se utilizaron dos instrumentos elaborados con el asesoramiento correspondiente:

El cuestionario y la ficha de entrevista, los cuales siguieron un proceso riguroso y cuentan con un respaldo de literatura especializada.

Adicionalmente, se contó con la revisión de tres expertos de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Solicitando la aprobación de los tres asesores de la investigación.

3.5.1 Validación y Confiabilidad de los Instrumentos: Validez

Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) la validez está relacionada con el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Para la validez del instrumento utilizado en esta investigación se dieron los siguientes pasos:

- ii. Lecturas de bibliografía especializada.
- iii. Dirección del asesor.
- iv. Juicio de los 03 expertos asignados por la universidad Peruana de Ciencias e informática.
- v. Prueba piloto.
- vi. Nueva revisión del asesor de esta investigación.

3.6 Confiabilidad

Según (Urviola, 2013), la confiabilidad es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados similares o consistentes con mediciones previas. Al igual que Grajales (2004), quien indica que el instrumento debe poder ofrecer la misma medición o resultado, cada vez que se utilice en la misma situación o contexto.

En la presente investigación se utilizó el método de Alfa de Cronbach para poder calcular la confiabilidad del instrumento.

3.7 Aspectos Éticos

3.7.1 La toma de decisiones

Para poder tomar decisiones éticas, se debe iniciar con en el análisis razonado y la indagación ética que debe realizarse de manera rigurosa, donde las personas involucradas participen, ya sea que estén de acuerdo o en desacuerdo.

En base a lo mencionado anteriormente, la manera en la que se toma la decisión resulta ser más importante que quién la toma. Debido a que el método antepone el empleo del razonamiento moral y la participación activa y libre durante todo el proceso. El razonamiento está directamente relacionado con el reconocimiento del valor de la persona directamente afectada por las decisiones.

3.7.2 Ética en la recolección de datos

A veces, para asegurar la validez de la investigación, se desorienta deliberadamente a los participantes. No es admisible engañar al participante, pero existen circunstancias donde el engaño es indispensable

para métodos de un experimento y solo en esas circunstancias, la persona encargada de las investigaciones debe demostrar ante un comité de ética la necesidad de utilizar este método, ya que ningún otro método de investigación sería adecuado, en donde se podrían lograr avances considerables como resultado de la investigación, y que bajo ninguna circunstancia se ha retenido algún tipo de información que, de ser divulgada, pudiese causar que una persona en sus cabales decidiera desistir de participar.

3.7.3 Confidencialidad de los datos

Se refiere a la garantía que tienen los encuestados, de que toda la información personal será protegida por el entrevistador, y de esta manera y bajo ninguna circunstancia será divulgada sin consentimiento de la persona. Esta garantía se desarrolla por medio de un grupo de reglas que limitan el acceso a ésta información.

3.7.4 Consentimiento informado

Todo estudio donde no es necesario el consentimiento informado, se trata de un estudio sin riesgo, es aquí donde la información generalmente proviene de datos recolectados de manera anticipada, y no presentan intervenciones o modificaciones internacionales de variables ya sean biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales, en donde existen entrevistas o cuestionarios que no incluyan aspectos sensibles de la

conducta de los entrevistados y en los que estos no puedan ser identificados de manera personal.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Resultados Descriptivos: Tablas, gráficas y medidas.

El presente trabajo de investigación fue aplicado a 45 personas que laboran en el Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017, a continuación los resultados estadísticos:

Tabla 7: Participantes

Cantidad	Participantes
10	CONSEJO DIRECTIVO
11	PERSONAL ADMINISTRATIVO
9	PERSONAL DE EVENTOS
15	PERSONAL DE MANTENIMIENTO
45	TOTAL

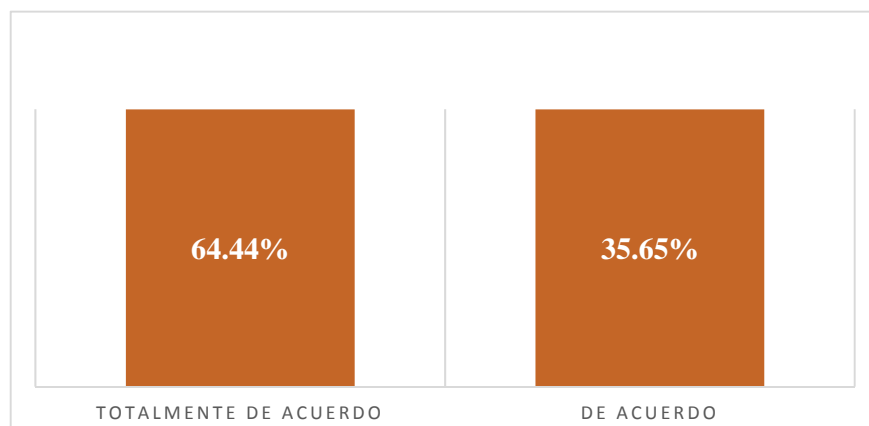
Fuente: Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú

Elaboración propia

Tabla 8: Gestión del talento humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	29	64.4	64.4	64.4
	Totalmente de acuerdo	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Gráfico 1: Gestión del talento humano

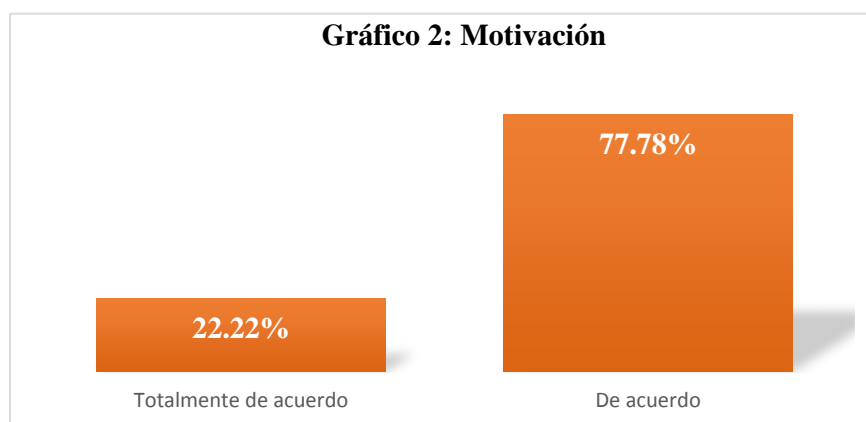


Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

El gráfico anterior, se aprecia que el 64.44% de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú, están totalmente de acuerdo con que la gestión del talento humano incide de manera directa en la satisfacción laboral, mientras que solo el 35.65% está de acuerdo.

Tabla 9: Motivación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	35	77.8	77.8	77.8
	Totalmente de acuerdo	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017



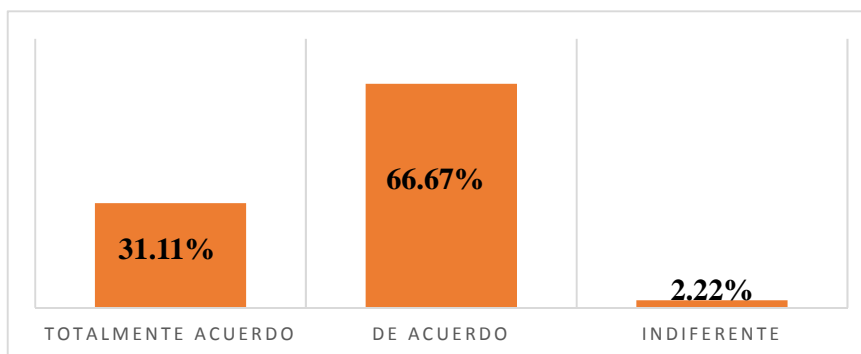
Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Con respecto a la segunda pregunta, el 22.22% de los colaboradores de la Guardia Republicana del Perú se encuentran totalmente de acuerdo en que la motivación injiere en la satisfacción de ellos mismos, mientras que el 77.78% solamente están de acuerdo.

Tabla 10: El salario					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	2.2	2.2	2.2
	De acuerdo	30	66.7	66.7	68.9
	Totalmente de acuerdo	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Gráfico 3: El Salario

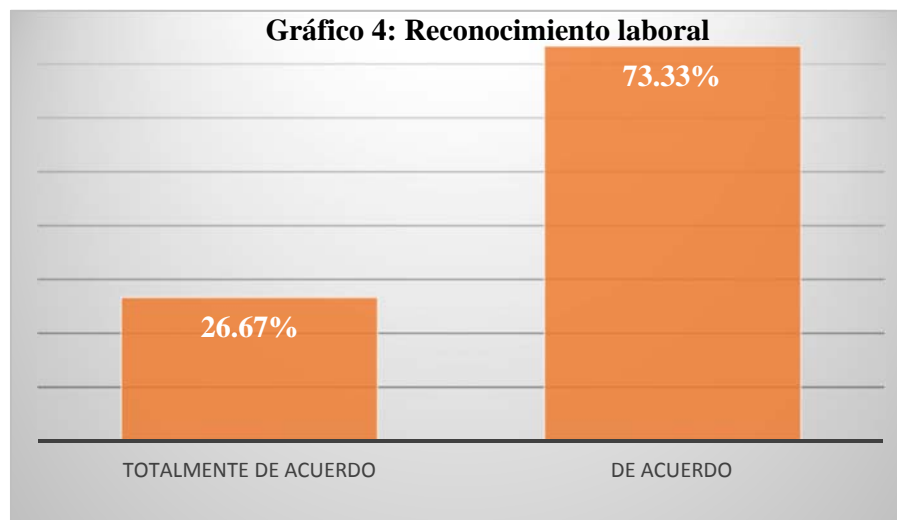


Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Con respecto al salario, el 31.11% se encuentra totalmente de acuerdo en que el salario tiene una repercusión en la satisfacción laboral, el 66.67% se encuentra de acuerdo, mientras que al 2.22% le es indiferente.

Tabla 11: Reconocimiento laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	33	73.3	73.3	73.3
	Totalmente de acuerdo	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017



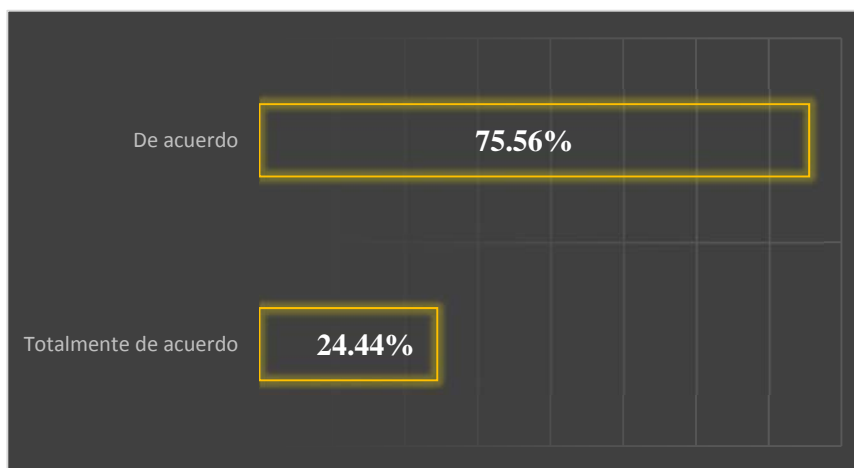
Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

El 26.67% de los colaboradores encuestados están totalmente de acuerdo con que el reconocimiento laboral tiene un impacto favorable en la satisfacción laboral. Por otro lado, el 73.33% se encuentra de acuerdo con el enunciado mencionado anteriormente.

Tabla 12: Liderazgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	34	75.6	75.6	75.6
	Totalmente de acuerdo	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Gráfico 5: Liderazgo



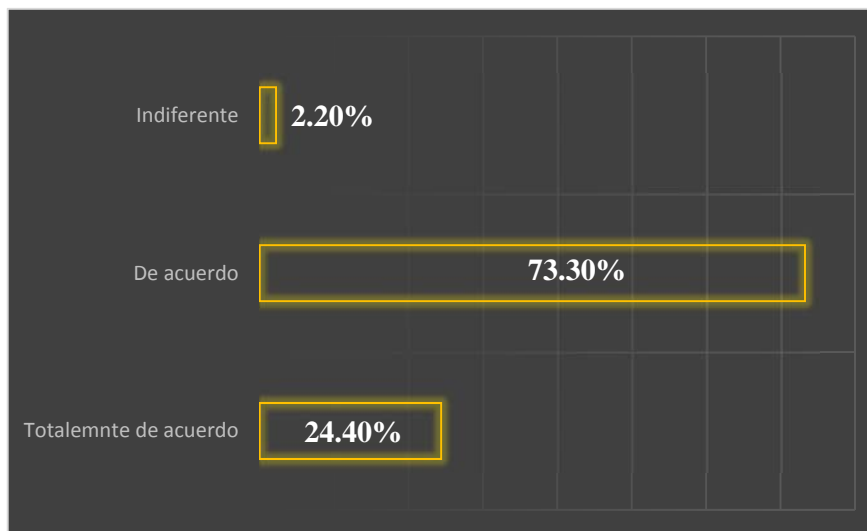
Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

El 75.56% de los colaboradores del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú consideran que están de acuerdo con el liderazgo repercute favorablemente en la satisfacción laboral. Mientras que el 24.44% restante, están totalmente de acuerdo.

Tabla 13: Estabilidad laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	2.2	2.2	2.2
	De acuerdo	33	73.3	73.3	75.6
	Totalmente de acuerdo	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Gráfico 6: Estabilidad laboral



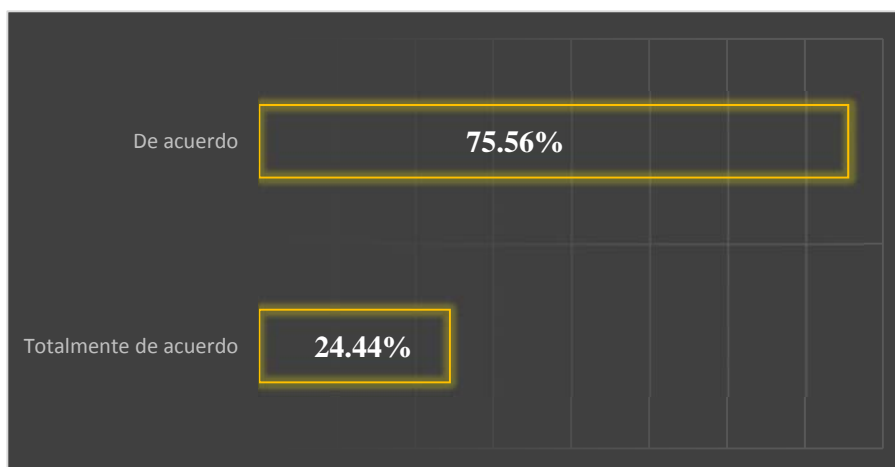
Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

El 73.3% de los colaboradores están de acuerdo en que la estabilidad laboral generada por el Consejo Directivo, tiene un impacto favorable en la satisfacción laboral, el 24.40 de los encuestados están totalmente de acuerdo y solo al 2% le es indiferente.

Tabla 14: Escuchar, analizar y aceptar las contribuciones de los trabajadores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	34	75.6	75.6	75.6
	Totalmente de acuerdo	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Gráfico 7: Escuchar, analizar y aceptar las contribuciones de los trabajadores.

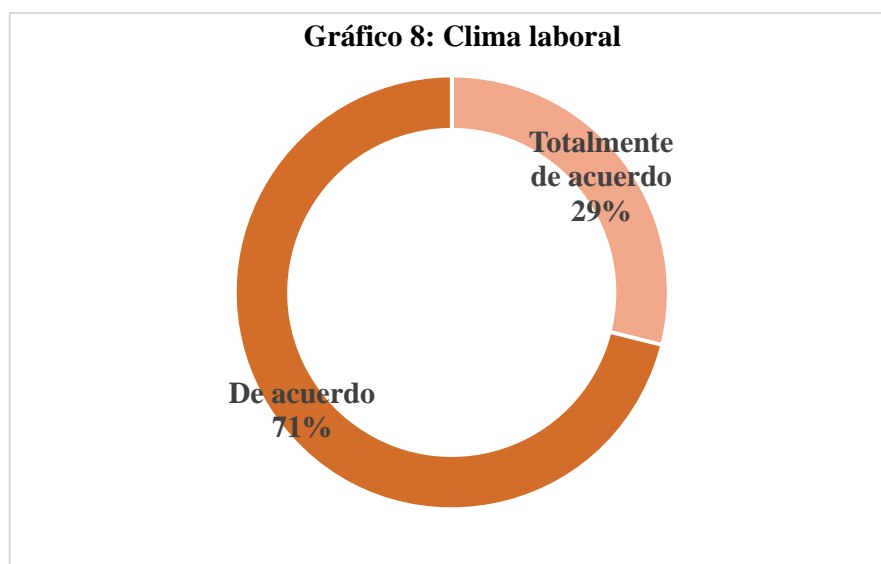


Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Los datos anteriormente plasmados, nos indican que el 24.44% de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú están totalmente de acuerdo en que a mayor escucha, análisis y aceptación de las contribuciones de los trabajadores, mayor es la satisfacción laboral. El 75.56% de los colaboradores están de acuerdo con la afirmación.

Tabla 15: Clima laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	32	71.1	71.1	71.1
	Totalmente de acuerdo	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

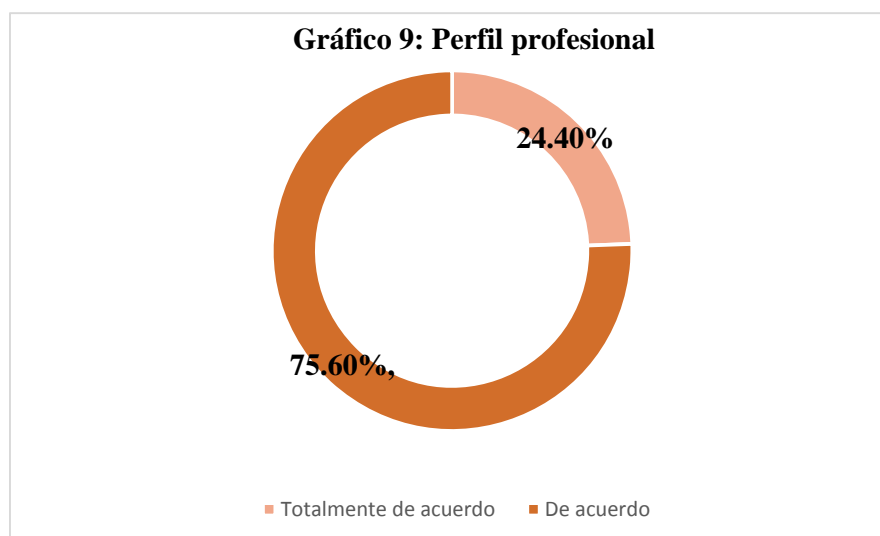


Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

El 71.11% de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú está de acuerdo con que el clima laboral incide favorablemente en la satisfacción laboral de los colaboradores. Mientras que el 28.89% están totalmente de acuerdo con la afirmación anteriormente mencionada.

Tabla 16: Perfil profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	34	75.6	75.6	75.6
	Totalmente de acuerdo	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017



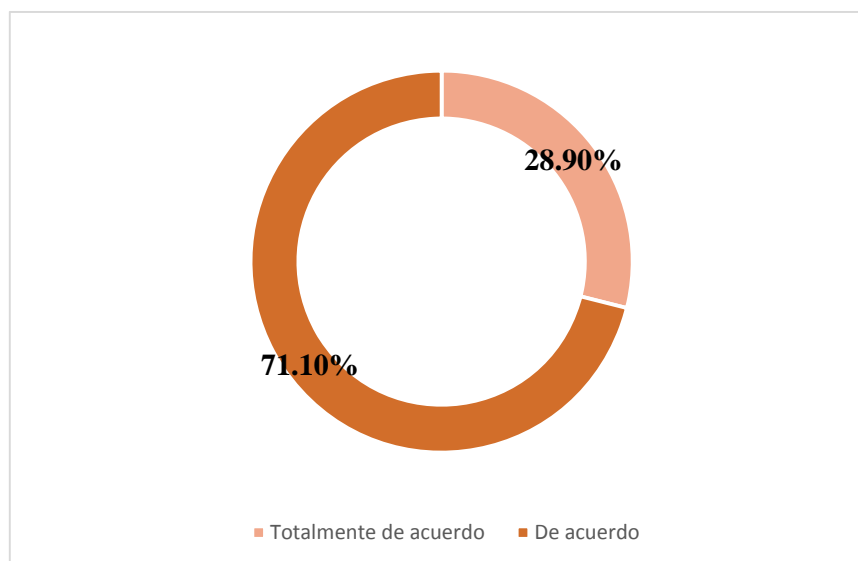
Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

El 75.56% de los colaboradores están de acuerdo al considerar que un correcto perfil profesional durante el proceso de selección del personal tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral. El 24.44% de los colaboradores se encuentran totalmente de acuerdo con el enunciado mencionado.

Tabla 17: Central de riesgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	32	71.1	71.1	71.1
	Totalmente de acuerdo	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Gráfico 10: Central de riesgo



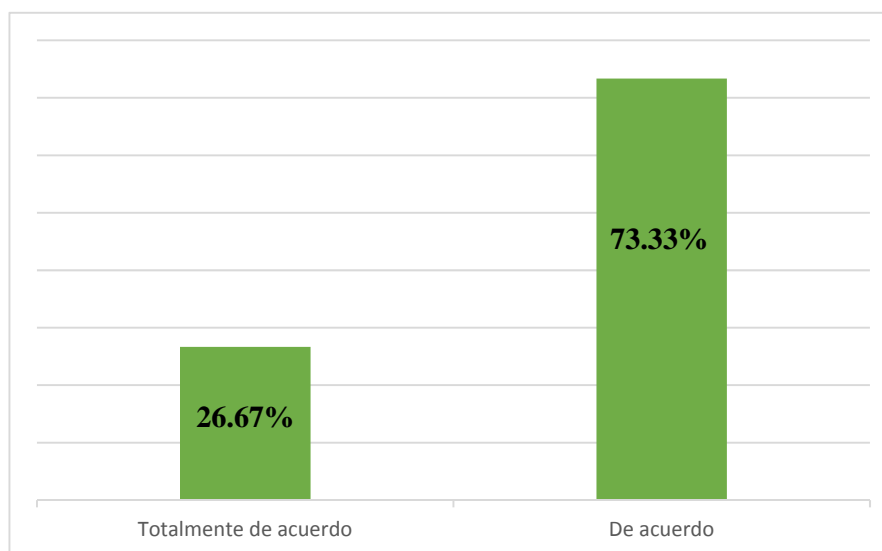
Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

El 28.89% de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú, se encuentran totalmente al considerar que una central de riesgo tiene injerencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú, mientras que el 71.11% de los colaboradores se encuentran solamente de acuerdo.

Tabla 18: Discriminación laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	33	73.3	73.3	73.3
	Totalmente de acuerdo	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Gráfico 11: Discriminación laboral

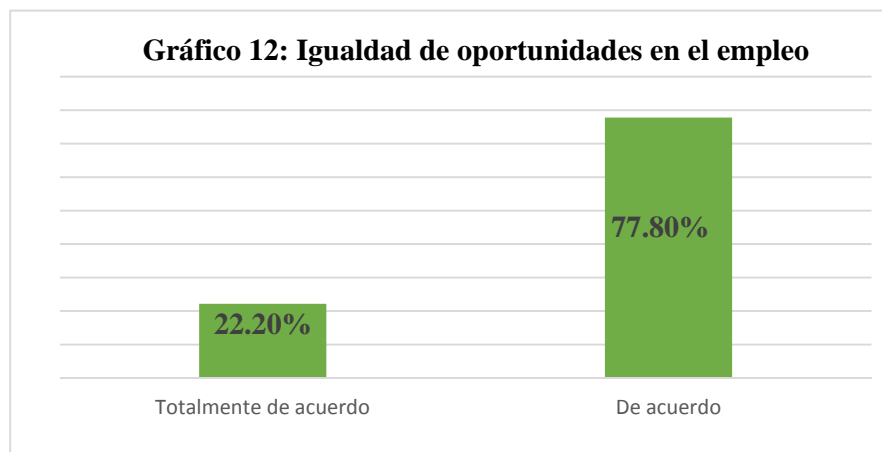


Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

El 26.67% de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que una correcta central de riesgos evita la discriminación laboral, 73.33% solamente se encuentra de acuerdo.

Tabla 19: Igualdad de oportunidades en el empleo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	35	77.8	77.8	77.8
	Totalmente de acuerdo	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

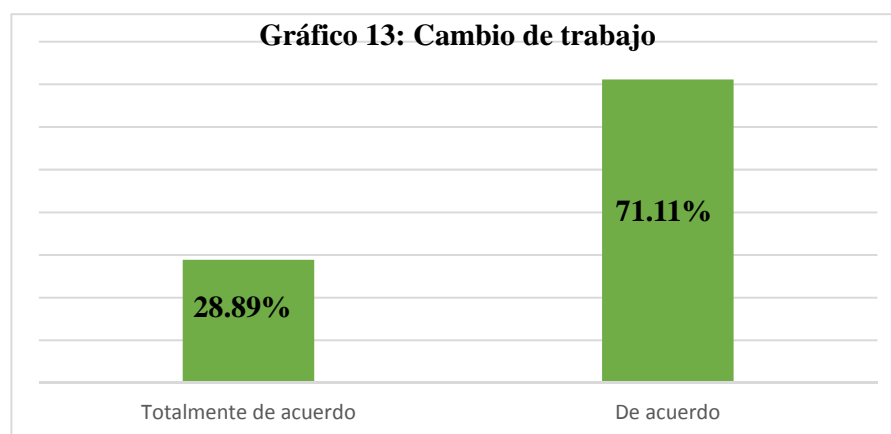


Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

El 77.76% de los colaboradores consideran que escuchar, analizar y aceptar las contribuciones de los trabajadores generan mayor igualdad de oportunidades en el empleo y el 22.22% restantes están totalmente de acuerdo con la afirmación anteriormente mencionada.

Tabla 20: Cambio de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	32	71.1	71.1	71.1
	Totalmente de acuerdo	13	28.90	28.90	100
	Total	45	100	100	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017



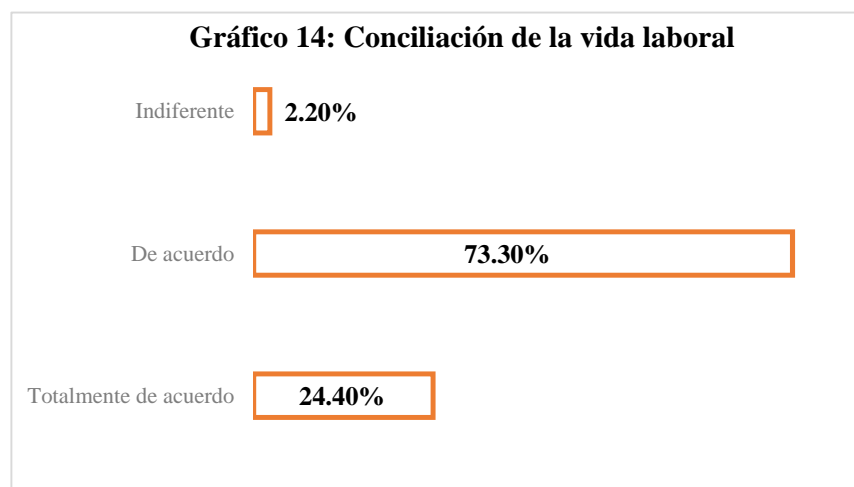
Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Los resultados mostrados anteriormente, nos muestran que el 71.11% de los colaboradores encuestados del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú están de acuerdo con que una correcta motivación del personal evitan los deseos de cambiar de trabajo.

Mientras que el 28.89% se encuentran totalmente de acuerdo con lo mencionado anteriormente.

Tabla 21: Conciliación de la vida laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	2.2	2.2	2.2
	De acuerdo	33	73.3	73.3	75.6
	Totalmente de acuerdo	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017



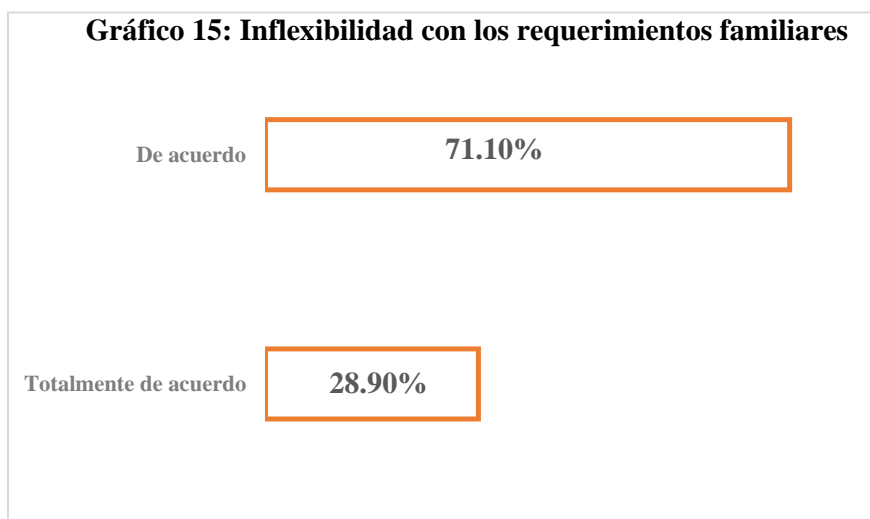
Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

33 de 45 colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú están de acuerdo en que la estabilidad laboral permite una conciliación de la vida laboral. El 24.4% están totalmente de acuerdo con la afirmación, mientras que al 2.2% le es indiferente.

Tabla 22: Inflexibilidad con los requerimientos familiares

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	32	71.1	71.1	71.1
	Totalmente de acuerdo	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

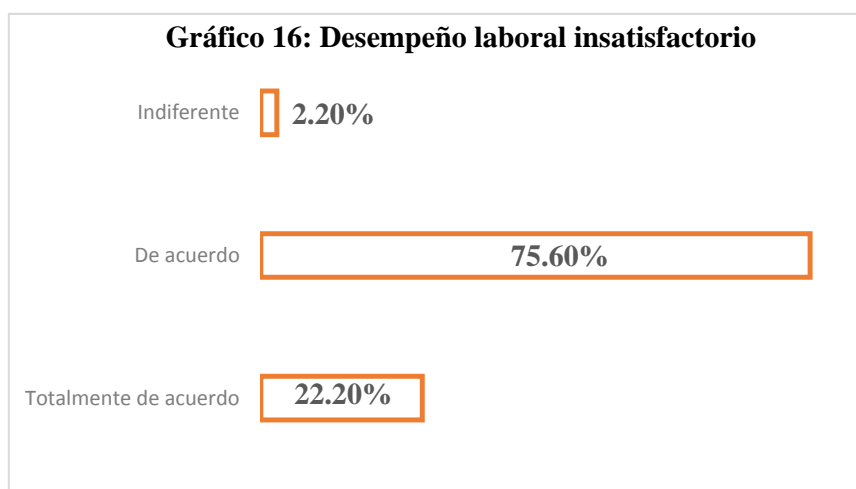
Gráfico 15: Inflexibilidad con los requerimientos familiares

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

El 28.90% de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que un salario satisfactorio genera una flexibilidad con los requerimientos familiares, mientras 32 colaboradores que representan el 71.1% están de acuerdo.

Tabla 23: Desempeño laboral insatisfactorio					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	2.2	2.2	2.2
	De acuerdo	34	75.6	75.6	77.8
	Totalmente de acuerdo	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

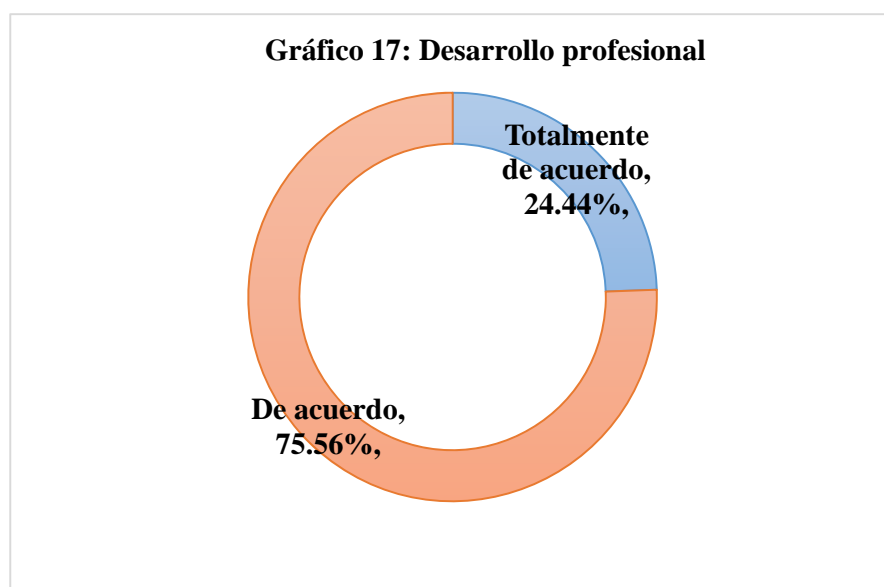


Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

EL 75.60% de los colaboradores del círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú consideran que el liderazgo aporta a un correcto desempeño laboral. El 22.20% está totalmente de acuerdo con este enunciado y un solo colaborador es indiferente ante este enunciado.

Tabla 24: Desarrollo profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	34	75.6	75.6	75.6
	Totalmente de acuerdo	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017



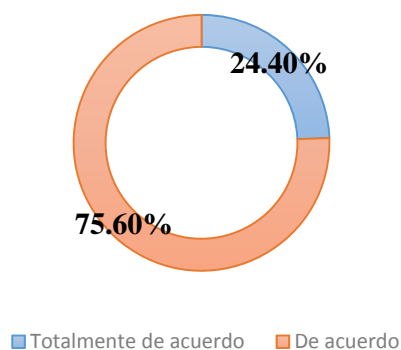
Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

11 colaboradores del Círculo de Oficiales de la guardia Republicana del Perú, están totalmente de acuerdo con que una eficiente motivación puede generar un correcto desarrollo profesional. El 75.56% se encuentran de acuerdo con el enunciado anteriormente mencionado.

Tabla 25: Ausencia de cursos de especialización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	34	75.6	75.6	75.6
	Totalmente de acuerdo	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Gráfico 18: Ausencia de cursos de especialización



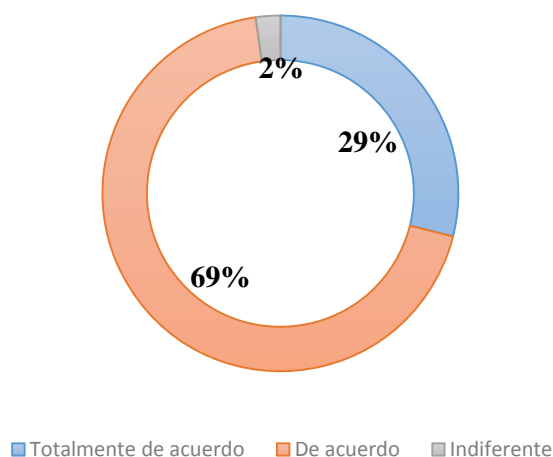
Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

En la presente pregunta, se buscaba conocer la opinión de los colaboradores del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú con respecto a la ausencia de cursos de especialización, donde el 75.60% está de acuerdo en que el salario se ve afectado por los cursos de especialización que los colaboradores pueden tener, mientras que el 24.4% se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 26: Pocas posibilidades de ascensos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	2.2	2.2	2.2
	De acuerdo	31	68.9	68.9	71.1
	Totalmente de acuerdo	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Gráfico 19: Pocas posibilidades de ascensos



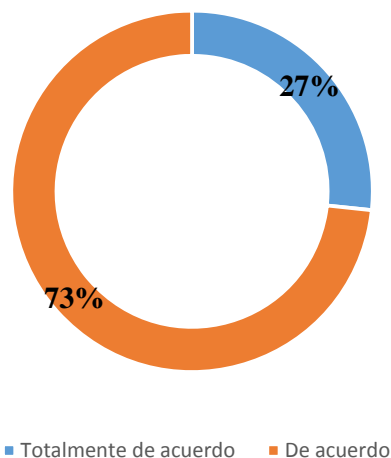
Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

31 colaboradores del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú están de acuerdo en que el reconocimiento laboral se da a partir de los ascensos laborales, mientras que 13 colaboradores están totalmente de acuerdo y solo a un colaborador le es indiferente.

Tabla 27: Oportunidades de promoción					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	33	73.3	73.3	73.3
	Totalmente de acuerdo	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Gráfico 20: Oportunidades de promoción



Fuente: Instrumento aplicado al personal del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú, año 2017

Según el criterio de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú, el 73% de los encuestados están de acuerdo en que un correcto proceso de selección del personal influye en la generación de oportunidades de promoción, mientras que el 27% se encuentran totalmente de acuerdo.

4.2 Hipótesis

4.2.1 Planteamiento de hipótesis Ho y H1

H1: La gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017.

Ho: La gestión del talento humano no influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017.

4.2.2 Hipótesis estadística

H1: Si $p\text{-valor} < 0,05$ entonces, si hay relación estadística significativa.

Ho: Si $p\text{-valor} \geq 0,05$ entonces, no hay relación estadísticamente significativa.

4.2.3 Resultado de fiabilidad

La fiabilidad se comprobó mediante el Alfa de Cronbach, la cual es una herramienta que permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de elementos.

Los valores para poder determinar la fiabilidad son los siguientes:

- Coeficiente alfa $> 0,9$ es excelente.
- Coeficiente alfa $> 0,8$ es bueno.
- Coeficiente alfa $> 0,7$ es aceptable.
- Coeficiente alfa $> 0,6$ es cuestionable.
- Coeficiente alfa $> 0,5$ es pobre.
- Coeficiente alfa $< 0,5$ es inaceptable.

Tabla 28: Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.861	20

Tabla 29: Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	45	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	45	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

a) Resultado de fiabilidad

El resultado de los 20 elementos a través de Alfa de Cronbach es de 0.861 lo que significa que el coeficiente o la fiabilidad es buena casi excelente.

4.2.4 Determinación del coeficiente de correlación

La determinación del coeficiente de correlación se realiza mediante el coeficiente de correlación Pearson, que consiste en una prueba que tiene como objetivo indicar cuán asociadas se encuentran dos variables entre sí. Si la asociación entre los elementos no es de manera lineal, entonces el coeficiente no se encuentra adecuadamente representado.

El coeficiente de correlación de Pearson puede tomar un rango de valores de +1 a -1.

- Un valor igual a 0 nos dice que no es posible determinar algún sentido de correlación.
- Un valor mayor a 0, indica una correlación positiva, es decir, las variables se correlacionan directamente.
- Un valor menor a 0, indica una correlación negativa, es decir, que las variables se relacionan inversamente.

Entonces, podemos decir que a medida que aumenta el valor de una variable, también lo hace el valor de la otra, de la misma manera cuando disminuye el valor de una variable, el valor de la otra también disminuye.

4.2.5 Interpretación y su significado

Tabla 30: Correlación entre Gestión del talento humano y Satisfacción laboral			
		Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	.796**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	45	45
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	.796**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	45	45
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Según los resultados mostrados en la tabla anterior, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,796; lo que indica que existe una correlación lineal positiva.

Tabla 31: Correlación entre Motivación y Satisfacción laboral			
		Motivación	Satisfacción laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	.801**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	45	45
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	.801**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	45	45
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Según los resultados mostrados en la tabla número 30, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,801 lo que indica que existe una correlación lineal positiva.

Tabla 32: Correlaciones entre Liderazgo y Satisfacción laboral			
		Liderazgo	Satisfacción laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	.801
	Sig. (bilateral)		.000
	N	45	45
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	.781	1
	Sig. (bilateral)	.139	
	N	45	45

Según los resultados el coeficiente de correlación de Pearson entre el liderazgo con respecto a la satisfacción laboral es de 0,801 y la satisfacción laboral con respecto al liderazgo es de 0,781. En ambos casos se indica que existe una correlación lineal positiva.

Tabla 33: Correlaciones entre Proceso de selección del personal y Satisfacción laboral			
		Proceso de selección del personal	Satisfacción laboral
Proceso de selección del personal	Correlación de Pearson	1	.763**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	45	45
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	.763**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	45	45
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Según los resultados mostrados en la tabla número 32, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,763 lo que indica que existe una correlación lineal positiva.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

- 1) La gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana. La correcta gestión del talento humano permite que la comunicación entre los trabajadores y la organización sea de manera fluida, sincera y constante. Este nuevo vínculo entre ambas partes, generará una relación de fortaleza y generará el desarrollo personal en el colaborador.
- 2) La motivación influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana. Según lo definido por Chiavenato, la motivación es el sentimiento que impulsa a los colaboradores a actuar de una manera específica o genera una propensión hacia un comportamiento específico, por lo tanto, resulta de suma importancia que los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana estén en estado de motivación constante, resultando de suma importancia un sistema de remuneración justo, equitativo, ya que no solo basta con un incentivo económico, sino con reconocimientos que resalten su esfuerzo, desempeño, metas alcanzada y resultados alcanzados.
- 3) El liderazgo influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana. Debido a que el liderazgo es la función desarrolla cualquier ser humano, permitiéndole que pueda diferenciarse de los demás, demostrando la capacidad que posee

de tomar decisiones correctas para el beneficio, tanto suyo como del grupo o equipo en beneficio de la organización.

- 4) Un correcto proceso de selección del personal influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, ya que de esta manera se escoge al mejor candidato para el puesto de trabajo disponible, generando productividad, calidad y competitividad entre los colaboradores.

Recomendaciones:

- 1) Se recomienda como primera medida, instaurar el área de Gestión del talento humano en el Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú. Algunas de las medidas que pueden implementar para motivar a los colaboradores, son los bonos económicos y reconocimientos verbales o diplomas de reconocimiento hacia los colaboradores. De esta manera, se generaría un mejor desempeño laboral y una sana competencia interna que se vería reflejada en una mayor productividad y ventas por parte de la empresa.
- 2) Se recomienda que el área encargada del personal realice supervisiones periódicas para poder evaluar la correcta aplicación de conocimientos, actitudes y comportamientos por parte de los trabajadores. De esta manera, se crea una base para verificar la calidad en la atención brindada por los colaboradores del Círculo de oficiales de la Guardia Republicana del Perú hacia los clientes.
- 3) Se recomienda cultivar y trabajar el trabajo en equipo, que permita forjar lazos de compañerismo y un sentido de sinergia empresarial.

Esta situación se puede realizar mediante diversas dinámicas realizadas por especialistas (coach empresarial psicólogos empresariales, etc.), en la que se busca que integran a los grupos de colaboradores con los jefes de área, compartiendo temas de interés para ambos, generando un vínculo de trabajo en equipo y mejoras en la capacidad de respuesta para satisfacción de los clientes.

- 4) Se recomienda mejorar los ambientes de trabajo. Resulta necesario el poder contar con instalaciones dignas para el descanso de los colaboradores, así mismo se deben brindar los materiales necesarios para cada área, siendo ellos mismos los responsables de la buena preservación de los mismos.

BIBLIOGRAFÍA

Congreso del Perú (17 de Noviembre de 2018). Obtenido de Congreso del Perú:

<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

1. Alvarado Nando, M., & Barba Abad, M. (2016). Gestión del talento humano e Innovación de la enseñanza y el aprendizaje. Indianápolis : Palibrio.
2. Barceló, J. (2018). IMF: Business School. Obtenido de Diez procesos clave en la gestión del talento humano: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/10-procesos-clave-en-la-gestion-del-talento/>
3. Caccia, G. (2010). Universidad Católica San Pablo. Obtenido de Conciliación de la vida laboral y familiar: entre las políticas y la organización personal/familiar: <https://ucsp.edu.pe/imf/investigacion/articulos/conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-entre-las-politicas-y-la-organizacion-personalfamiliar/>
4. Carlos, R. -S. (2004). El modelo de gestión de recursos humanos . Barcelona: Editorial UOC.
5. Cassas Romeo, A. (2002). Remuneración, retribución y motivación de vendedores. En A. Cassas Romeo, Remuneración, retribución y motivación de vendedores. (págs. 58-61). Madrid: ESIC Editorial.
6. Chiang, M., Martín, J., & A., N. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: R.B. Servicios Editoriales, S.L.

7. Chicoma Castro, F., Chuquitaipa Condori, M., Preciado Sander, S., & Rivas Ponce, M. (01 de Junio de 2017). Repositorio Académico UPC. Obtenido de Principales factores en la gestión del talento que generan satisfacción laboral en los ejecutivos de atención al cliente de banca personal: Un estudio basado en los bancos BBVA Continental, Interbank y Banco de Crédito del Perú (BCP).: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621869/RIVAS_PM.pdf?sequence=5&isAllowed=y
8. Dave Ulrich, M. R. (2003). El futuro de la dirección de recursos humanos. Barcelona: AEDIPE.
9. Espinosa, R. (13 de Junio de 2017). Roberto Espinosa. Obtenido de Benchmarking: Qué es, tipos, etapas y ejemplos.: <https://robertoepinosa.es/2017/05/13/benchmarking-que-es-tipos-ejemplos>
10. Fernández, N. (2002). Universidad de La Rioja. Obtenido de EL desarrollo profesional de los trabajadores como la ventaja competitiva de las empresas.: <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
11. Fuentes Navarro, S. (2012). Universidad Rafael Landívar: Facultad de Humanidades. Obtenido de Satisfacción laboral y su influencia en la productividad" Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
12. Gómez Bennett, J., & Bernal Payares, O. (2015). Revista científica profundidad contruyendo futuro. Obtenido de Liderazgo en equipi y

motivación ambiental en gestión administrativa universitaria.:

<http://revistas.ufpso.edu.co/index.php/Profundidad/article/view/197>

13. **González Hernández, N. (18 de Febrero de 2015). Gestiópolis. Obtenido de Características del recurso humano y comportamiento organizacional. :**
<https://www.gestiopolis.com/caracteristicas-del-recurso-humano-y-comportamiento-organizacional-ensayo/>
14. **Jiménez Figueroa A, M. D. (2008). Scielo. Obtenido de Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia; Medios para mejorar la calidad de vida.:**
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007
15. **Labor council for latin american advancement . (12 de Diciembre de 2018). Obtenido de LCLAA: <https://www.lclaa.org/discriminacion-laboral>**
16. **Llompert Bennassar, M. (2007). El salario: Concepto, estructura y cuantía. Madrid: WOLTERS KLUWER ESPAÑA S.A.**
17. **Miranda López, L. (2014). Universidad Técnica de Ambato: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Obtenido de La gestión del trabajo humano y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa creaciones "Vaness" de la ciudad de Ambato.:**
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7786/1/FCHE-IFTGPI-62.pdf>
18. **Mora, C. Gestión de talento humano. Revista Capital Humano. [Internet] 2012 dic; [citado el 20 de oct 2017]. Pág. 9 Disponible en: https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gestion_del_talent**

19. Ortiz Munive, A., & Tochimani Xique, P. (2004). Licenciatura en Administración . En A. Ortiz Munive, & P. Tochimani Xique, Licenciatura en Administración (págs. 8-11). Puebla: Universidad de las Américas .
Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf
20. Oscco Peralta, H. (2015). Universidad Nacional José María Arguedas. Obtenido de Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha.: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Pinedo Montoya, C., & Quispe Peralta, L. (2017). Universidad San Ignacio de Loyola: Facultad de Ciencias Empresariales. Obtenido de La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf
22. President and Fellowa of Harvard College. (2002). Liderazgo. Bilbao: Ediciones Deusto.
23. Santos, A. C. (2010). Gestión de taletno humano y del conocimiento. Bogotá: ECOE Ediciones.

24. Sierra, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Revista de Derecho: género y Derecho*, 52-56.
25. Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. Mexico, D.F.: Editorial LIMUSA, S.A.
26. Urquijo García, J. (2008). La remuneración del trabajo. En J. Urquijo García, *La remuneración del trabajo* (págs. 209-213). Caracas: Publicaciones UCAB. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=m7ZKTMMtYZ8C&pg=PA209&dq=edward+HAY+factores+que+utiliza+el+sistema&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjh5d_nt5rIAhUMEawKHSbLA6MQ6AEIKDA#v=onepage&q=edward%20HAY%20factores%20que%20utiliza%20el%20sistema&f=false
27. Valdivia Rojas, R. (05 de Noviembre de 2018). SUNEDU: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. Obtenido de *El costo de producción y el ingreso según IFRS y su implicancia en la determinación del impuesto a la renta de la empresa AMERK periodo 2016*: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/597733>
28. Valencia González, E. (2014). Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu - American*: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4088/1/T1471-Valencia-Influencia.pdf>

29. Vallejo Chavez, L. (2016). Gestión del talento humano. Riobamba: Aval ESPOCH. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>
30. Vinueza Jara, A. (2017). Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Facultad de Ingeniería Industrial. Obtenido de Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba-Ecuador.: <https://industrial.unmsm.edu.pe/UPG/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis15.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos: Cuestionario

Estimado (a) señor (a):

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información con respecto a la gestión del talento humano del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana del Perú. Para poder lograrlo, es necesaria su valiosa opinión. Agradecemos la información que nos suministre, la cual se traducirá en beneficio de la empresa.

La encuesta es anónima, agradezco su colaboración contestando con absoluta sinceridad cada uno de los enunciados.

Instrucciones:

Responda marcando con un aspa (x) en aquella columna que expresa mejor su opinión.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	¿Considera usted que la gestión del talento humano tiene incidencia directa en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?					
2.	¿Creé usted que la motivación injiere de manera positiva en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?					
3.	En su opinión, ¿El salario tiene una repercusión favorable en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?					
4.	¿Creé usted que el reconocimiento laboral tiene un impacto favorable en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?					

5.	Según su criterio ¿El liderazgo repercute favorablemente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?					
6.	¿Creé usted que la estabilidad laboral generada por el Consejo Directivo impacta favorablemente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?					
7.	¿Considera usted que escuchar, analizar y aceptar las contribuciones de los trabajadores tiene una inciden directamente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?					
8.	Según su criterio ¿Los procesos de selección del personal inciden favorablemente en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?					
9.	¿Considera usted que un correcto perfil profesional durante el proceso de selección del personal tiene un impacto significativo en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?					
10.	En su opinión ¿Una central de riesgo tiene injerencia significativa en la satisfacción de los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017?					
11.	¿Considera usted que una correcta central de riesgos evita la discriminación laboral?					
12.	En su opinión, ¿Escuchar, analizar y aceptar las contribuciones de los trabajadores generan igualdad de oportunidades en el empleo?					
13.	¿Cree usted, que una correcta motivación del personal evitan los deseos de cambiar de trabajo?					
14.	¿Considera usted que la estabilidad laboral permite una conciliación con la vida laboral?					
15.	¿Cree usted que un salario satisfactorio genera una flexibilidad con los requerimientos familiares?					
16.	En su opinión ¿El liderazgo aporta a un desempeño laboral satisfactorio?					
17.	¿Considera usted, que una eficiente motivación puede generar un correcto desarrollo laboral?					
18.	En su opinión, ¿El salario se ve afectado por los cursos de especialización que los colaboradores pueden tener?					
19.	¿Creé usted que el reconocimiento laboral se da a partir de ascensos laborales?					
20.	¿Considera usted, que un correcto proceso de selección del personal influye en la generación de oportunidades de promoción?					

Anexo 2: Guía de entrevista

Buenos días, Como parte de mi tesis en la facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, estoy realizando una investigación acerca de la gestión del talento humano y su impacto en la satisfacción en los colaboradores del Círculo de Oficiales de la Guardia Republicana, año 2017.

La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.

Día:		Hora:	
Lugar:		Entrevistado:	
Tema:			
Pregunta 1	Según su opinión, ¿Cómo considera que se desarrolla la gestión del talento humano en el COGRP?		
Apuntes			
Pregunta 2	¿Cuáles son los métodos que utilizan para motivar al personal del COGRP?		
Apuntes			
Pregunta 3	¿Cuál es el plan de liderazgo que mantienen en el COGRP?		
Apuntes			
Pregunta 4	¿Cómo se da el proceso de selección del personal en el COGRP?		
Apuntes			
Pregunta 5	Desde su punto de vista, ¿Qué nivel de satisfacción laboral presenta el personal del COGRP?		
Apuntes			
Pregunta 6	¿Con qué medidas cuenta el COGRP, para no permitir la discriminación laboral dentro de sus instalaciones?		
Apuntes			
Pregunta 7	¿Qué medidas adopta el COGRP para poder conciliar la vida laboral con la familiar de los colaboradores?		
Apuntes			
Pregunta 8	¿Qué medidas son adoptadas por el COGRP, para poder brindar una línea de carrera a los colaboradores?		
Apuntes			

Anexo 3: Caso práctico

“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018”

1.1 Descripción de la realidad problemática

La gestión de recursos humanos hoy en día ha traído un cambio conceptual con respecto a la gestión de personal; mientras en el planteamiento TRADICIONAL el personal era considerado un costo que debería ser en la medida de lo posible reducido, en el enfoque NO TRADICIONAL de recursos humanos, las personas son consideradas como el principal recurso competitivo de una institución. Por lo tanto, su gestión eficiente permite que aporten su potencial al desarrollo de la entidad donde laboran. (1)

El Ministerio de Salud (MINSA) con el apoyo del Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud – PARSALUD II, impulsa una gestión integrada y descentralizada de recursos humanos en salud que inscribe los objetivos de gestión de recursos humanos dentro del marco definido por los planes estratégicos de las organizaciones de salud. Se dice proactivo cuando esta gestión se anticipa a los problemas que pudieran surgir en un futuro y así planificar las acciones precisas para mitigarlos. (1)

El enfoque utilizado por el MINSA descansa en el marco legal del Servicio Civil Peruano (SERVIR) y en el marco teórico propuesto por Francisco Longo, que divide el sistema de gestión de recursos humanos en siete subsistemas: Planificación, Organización del Trabajo, Gestión del Empleo, Gestión del Rendimiento, Gestión de la Compensación, Gestión

del Desarrollo y Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales. 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. En el marco de la descentralización, el modelo de gestión de recursos humanos en salud debe describir las características de cada uno de los subsistemas que lo conforman, así como su dinámica de integración o interdependencia. (1) Por ello, la presente investigación pretende conocer y describir la existencia de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, y proporcionar las recomendaciones adecuadas para implementar estrategias, modelos, programas de gestión del talento humano, pero sobre todo aportar el insumo necesario para la adecuada toma de decisiones, siendo todas las razones expuestas suficientes argumentos, para tomar como desafío el desarrollo de la presente investigación.

De este sistema problemático, se ha elegido la siguiente interrogante:

1.2 Identificación y formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral del Puesto de Salud Sagrado

Corazón de Jesús, Lima, enero 2018?

- ¿Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del Puesto de Salud Sagrado

Corazón de Jesús, Lima, enero 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.

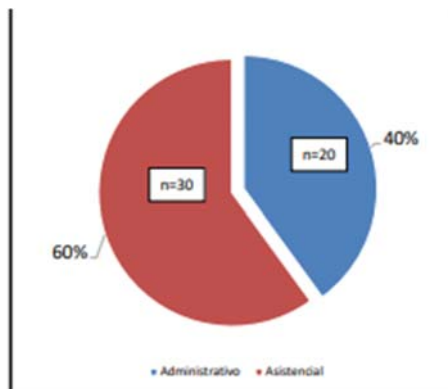
1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.
- Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.

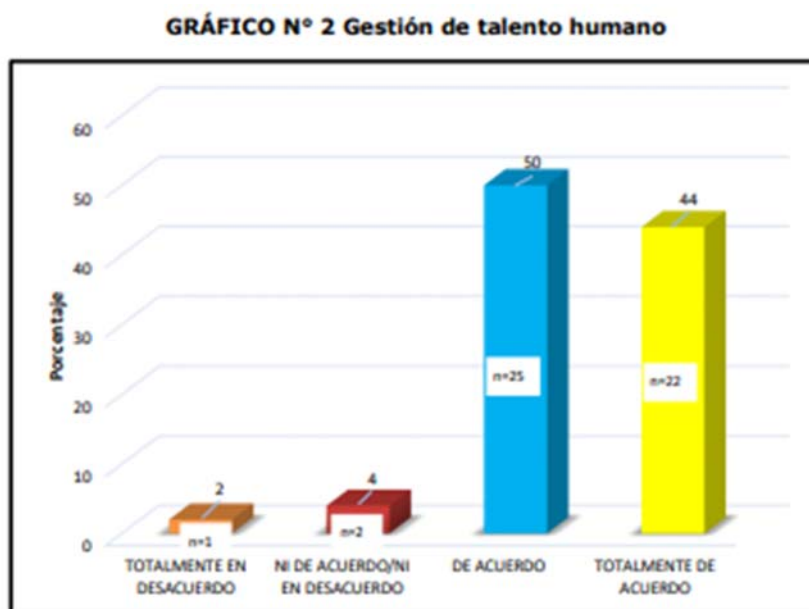
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

El presente estudio fue aplicado a 50 personas que laboran en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús en el mes de enero, 2018, a continuación, los resultados estadísticos:



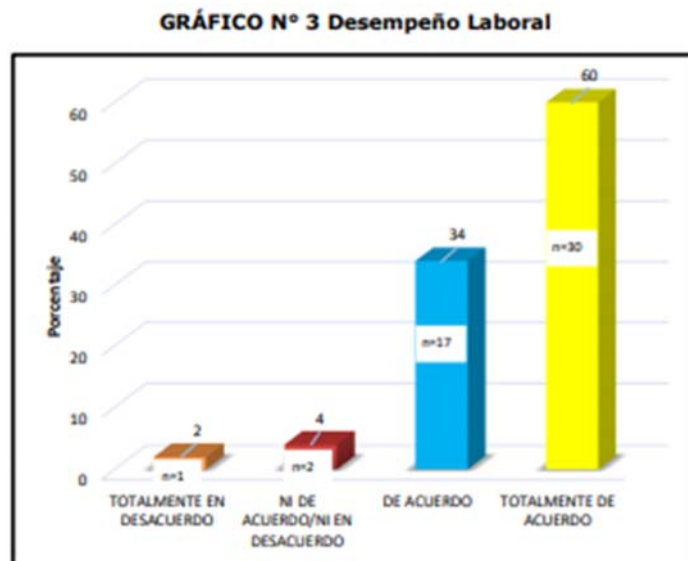
En el gráfico 1, se aprecia la proporción de trabajadores según categoría siendo así el 60% personal asistencial y un 40% personal administrativo del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús.



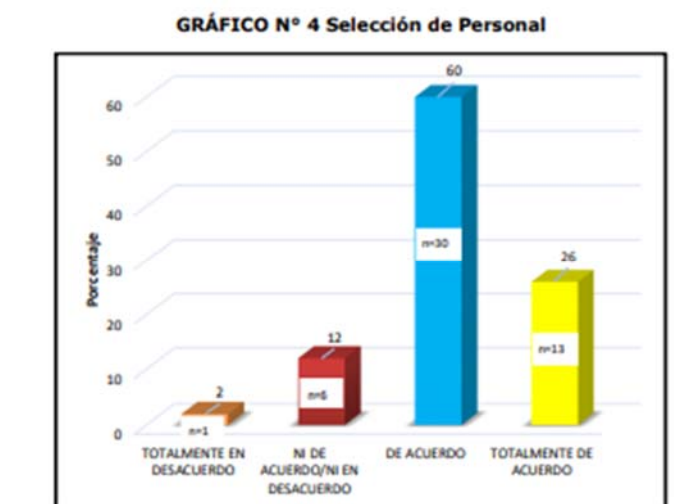
Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

Se observa en la tabla N° 2 y la gráfica N° 2; del total de 50 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, la mitad 50% (n=25) manifestaron estar De acuerdo, un poco menos de la mitad 44% (n=22) opinaron estar totalmente de acuerdo y una ínfima cantidad 6% opinaron

estar en total desacuerdo o ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Gestión de Talento humano.

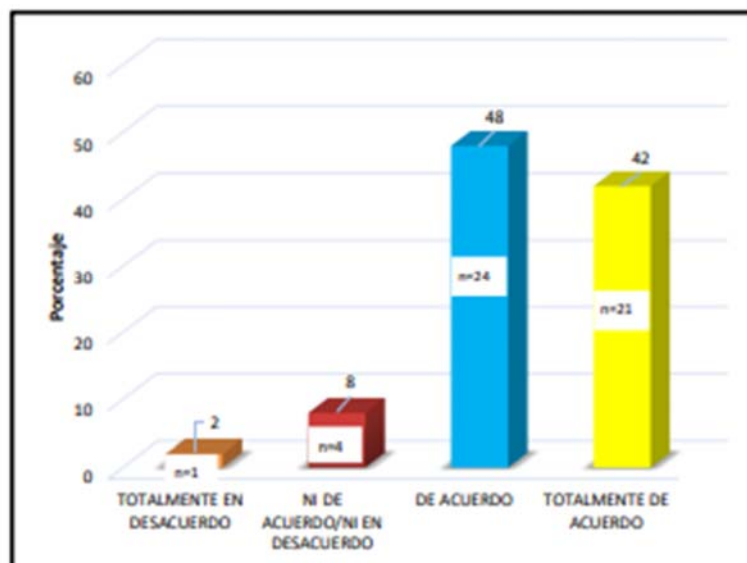


Se observa en la tabla N° 3 y la gráfica N° 3; del total de 50 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, un poco más de la mitad 60% (n=30) manifestaron estar Totalmente de acuerdo, el 34% (n=17) opinaron estar de acuerdo y una ínfima cantidad 6% opinaron estar en total desacuerdo o ni de acuerdo ni en desacuerdo con el Desempeño Laboral.



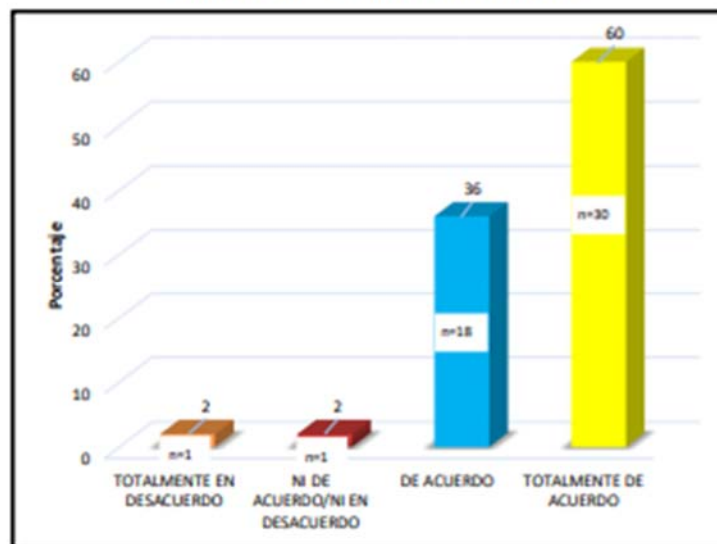
Se observa en la tabla N° 4 y la gráfica N° 4; del total de 50 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, un poco más de la mitad 60% (n=30) manifestaron estar De acuerdo, un poco menos de la tercera parte 26% (n=13) opinaron estar totalmente de acuerdo, un 12% (n=6) tuvieron una opinión de estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y una ínfima cantidad 2% (n=1) indicaron estar totalmente en desacuerdo con la Selección de personal.

GRÁFICO N° 5 Capacitación del personal



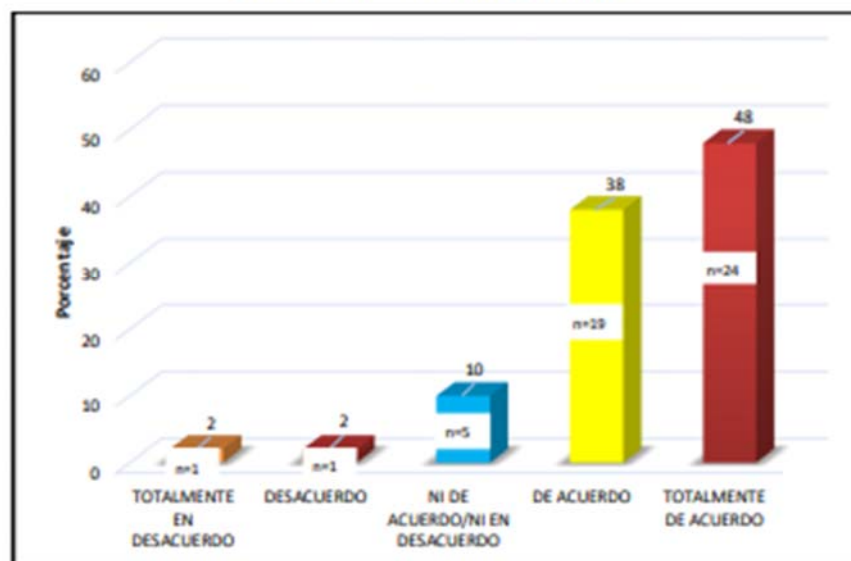
Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

Se observa en la tabla N° 5 y la gráfica N° 5; del total de 50 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, menos de la mitad 48% (n=24) manifestaron estar De acuerdo, el 42% (n=21) opinaron estar totalmente de acuerdo, un 8% (n=4) tuvieron una opinión de estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y una ínfima cantidad 2% (n=1) indicaron estar totalmente en desacuerdo con la Selección de personal.

GRÁFICO N° 6 Calidad del Trabajo

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

Se observa en la tabla N° 6 y la gráfica N° 6; del total de 50 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, más de la mitad 60% (n=30) manifestaron estar Totalmente de acuerdo, el 36% (n=18) opinaron estar De acuerdo y una ínfima cantidad 2% (n=1) indicaron estar totalmente en desacuerdo o ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Calidad del trabajo.

GRÁFICO N° 7 Trabajo en equipo

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

Se observa en la tabla N° 7 y la gráfica N° 7; del total de 50 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, menos de la mitad 48% (n=24) manifestaron estar Totalmente de acuerdo, el 38% (n=19) opinaron estar De acuerdo, un 10% (n=5) tuvieron una opinión de estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y una ínfima cantidad 2% (n=1) indicaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con el Trabajo en equipo.

V. Conclusiones y Recomendaciones:

5.1 Conclusiones

Primera: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Segunda: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Tercera: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

5.2 Recomendaciones:

Primera: Implementar el área de Gestión del Talento Humano en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, motivando al personal, y realizando actividades recreativas, mejorando la gestión del mismo, fomentando así un mejor desempeño laboral de los trabajadores, el cual

se debería implementar en todos los centros de salud para mejorar el desempeño laboral a nivel MINSA.

Segunda: Realizar supervisiones planeadas, para verificar la calidad de atención que se brinda a los usuarios, reconociendo los conocimientos y méritos del trabajador y motivándolos a un mejor desempeño laboral.

Tercera: Fomentar el trabajo en equipo, realizando dinámicas de grupo, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, organizar reuniones en donde se destaquen temas de interés tanto para el empleador como para el empleado, además de crear equipos de trabajo en determinadas áreas donde se fortalezca la capacidad de respuesta para satisfacción del usuario.

Cuarto: A nivel MINSA, mejorar los ambientes de trabajo donde haya comodidad y se preste las condiciones mínimas, además de dar incentivos monetarios y no monetarios para que de esta manera se pueda apreciar el mejor desempeño laboral del trabajador.

Anexo 4: Validación de Instrumento por Juicio de Experto

ANEXO 03: VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO 02

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombre del Informante: Ing. Rubén E. Hermoza Ochante
 Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario
 Autor del Instrumento: Bachiller Marianella Revolledo Chávez

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir					4
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					4
CONSISTENCIA	Existe consistencia entre las variables y los indicadores					4
ORGANIZACIÓN	Considera organizado el desarrollo del Marco Teórico					4
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					4
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizados sus variables e indicadores				+	
ESTRATEGIAS	Considera adecuados los métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					4
ACTUALIDAD	Presenta antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					4

VII. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO

Qué aspectos se tienen que modificar, aumentar o suprimir en los instrumentos de investigación:

.....

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: *Muy Bueno*

Lima, 27 de octubre del 2018



 Firma del Experto Informante

DNI: *42037740* Telf./Cel. *941463983*

ANEXO 03: VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO 01

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombre del Informante: C.P.C. Fermín A. Escalaya Velarde
 Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario
 Autor del Instrumento: Bachiller Marianella Revolledo Chávez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre las variables y los indicadores					X
ORGANIZACIÓN	Considera organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizados sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuados los métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				X	

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

..... *revisar*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: *92%*

Lima, 27 de octubre del 2018

[Firma]

 Firma del Experto Informante

DNI: *43306680* Telf./Cel.: *962254070*

ANEXO 03: VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO 03

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IX. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombre del Informante: Mg. Amílcar E. Villegas Monteza
 Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario
 Autor del Instrumento: Bachiller Marianella Revollo Chávez

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre las variables y los indicadores					X
ORGANIZACIÓN	Considera organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizados sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuados los métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				X	
ACTUALIDAD	Presenta antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

XI. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

.....

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: 91%

Lima, 27 de octubre del 2018

9828918

991734284

DNI: Telf./Cel.:

Firma del Experto Informante



Anexo 5: Evidencia de Similitud Digital

LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO Y SU IMPACTO EN
LA SATISFACCIÓN DE LOS
COLABORADORES DEL
CIRCULO DE OFICIALES DE LA
GUARDIA REPUBLICANA, AÑO
2017

por Marianella Revolledo

Fecha de entrega: 03-mar-2020 05:03p.m. (UTC-0600)

Identificador de la entrega: 1268726988

Nombre del archivo: TESIS_FINAL_MARIANELLA_REVOLLEDO.docx (1.04M)

Total de palabras: 21119

Total de caracteres: 119145

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES DEL CIRCULO DE OFICIALES DE LA GUARDIA REPUBLICANA, AÑO 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

28%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

www.conmebol.com

Fuente de Internet

4%

3

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

es.scribd.com

Fuente de Internet

2%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

www.scribd.com

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.ucsg.edu.ec

Fuente de Internet

1%

9	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
13	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
14	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
15	issuu.com Fuente de Internet	<1%
16	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
17	prezi.com Fuente de Internet	<1%
18	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1%
19	beduniv.reduniv.edu.cu Fuente de Internet	<1%

www.slideshare.net

20	Fuente de Internet	<1%
21	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
22	www.uchile.cl Fuente de Internet	<1%
23	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1%
24	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%
25	www4.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1%
26	vcollantesr-ing-ambiental.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
27	repo.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%
28	creativecommons.org Fuente de Internet	<1%
29	documents.mx Fuente de Internet	<1%
30	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	<1%
es.wikipedia.org		

31	Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	www.sonepsyn.cl Fuente de Internet	<1 %
35	www.buenastareas.com Fuente de Internet	<1 %
36	clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
37	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
38	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
39	www.fepasde.org.co Fuente de Internet	<1 %
40	docshare.tips Fuente de Internet	<1 %
41	industrial.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

43	www.segundaperu.com Fuente de Internet	<1%
44	www.elsevier.es Fuente de Internet	<1%
45	evidenciadigital.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
46	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1%
47	erp.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
48	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
49	cimogsys.espoch.edu.ec Fuente de Internet	<1%
50	bdigital.uao.edu.co Fuente de Internet	<1%
51	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
52	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
53	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
54	repositorionew.uasb.edu.ec	

	Fuente de Internet	<1%
55	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1%
56	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
57	repositorio.uned.ac.cr Fuente de Internet	<1%
58	gestiopolis.com Fuente de Internet	<1%
59	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1%
60	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
61	www.ensayostube.com Fuente de Internet	<1%
62	www.zurekinsarean.org Fuente de Internet	<1%
63	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
64	www.ecoportat.net Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 6: Autorización de Publicación en Repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Revuelto Chávez Marianella
 DNI: 70013641 Correo electrónico: nella_revuelto@hotmail.com
 Domicilio: Casaje Enrique Meigs 136 - Salamanca de Montepío, Ate.
 Teléfono fijo: 6399025 Teléfono celular: 992188464

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: Ciencias Empresariales y Negocios
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
La gestión del talento humano y su impacto en la
satisfacción de los colaboradores del círculo de Oficiales
de la Guardia Republicana, año 2017

3.- OBTENER:

Bachiller () Titulo (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
 en la ciudad de Lima, a los 12 días del mes de
NOVIEMBRE de 2020.

Marianella Revuelto
 Firma

Huella digital

