



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra
Brigada de Caballería – Sullana, año 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Br. Nole Silva, Shirley Marllory (ORCID: 0000-0001-6900-6441)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres, por ofrecerme la educación y los valores necesarios para ser una mujer honorable y profesional. A mis hermanos para quienes pretendo ser siempre un buen ejemplo. A mi hija por ser mi mayor motivación y para quien busco ser cada día mejor, A mi compañero en el hogar por su comprensión y apoyo en mis momentos de ausencia.

Agradecimiento

A Dios por darme las fuerzas necesarias y la oportunidad de seguir avanzando en mi caminar, A mis padres por haberme transmitido tan buenos valores, por la confianza y amor que a diario me saben brindar, a mi hija por la bendición de tenerla, a mi esposo por su comprensión y soporte que me brinda siempre.

Página del jurado

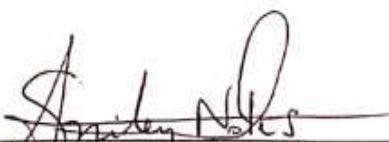
Declaratoria de autenticidad

Yo, **Shirley Marlory, Nole Silva**, con DNI N° 40273134 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se muestran en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Piura, diciembre del 2017.


Shirley Marlory Nole Silva
DNI N° 40273134

ÍNDICE

Pág.

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	8
1.4. Formulación del problema	19
1.5. Justificación del estudio	20
1.6. Hipótesis	21
1.7. Objetivos.....	22
II. MÉTODO.....	24
2.1. Diseño de investigación	24
2.2 Población y muestra	27
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.4 Métodos de análisis de datos.	29
2.5 Aspectos éticos.....	29

III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	54
4.1. Discusión y resultados	54
4.2. Propuesta	60
V. CONCLUSIONES.....	72
VI. RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS	74
ANEXOS	78
Anexo 1. Cuestionario aplicado al personal civil de la 1ra Brigada de Caballería.....	79
Anexo 1.A. Encuesta de la gestión del talento humano del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana	79
Anexo 1.B. Cuestionario de desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana	82
Anexo 2. Guía de entrevista aplicado a jefes que tienen administración directa del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana	85
Anexo 2.A. Consolidación de las respuestas de los entrevistados.....	88
Anexo 2.B. Informe de resultados de la guía de entrevista.....	95
Anexo 3. Matriz de consistencia del problema.....	96
Anexo 4. Matriz de instrumentos del tema.....	100
Anexo 5. Validaciones	106
Anexo 6. Confiabilidad	117
Anexo 7 Cuadro de resumen del personal civil en la 1ra Brigada de Caballería – Sullana	119
Anexo 8 Fotos de entrevistas realizadas a los jefes del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana	120
Anexo 9. Acta de aprobación de originalidad.....	125
Anexo 10. Pantallazo del software turnitin	126
Anexo 11 Formulario de la autorización de la publicación electrónica de la tesis.....	127
Anexo 12 Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	128

Índice de tablas

Tabla 1 Percepción de los trabajadores por los aspectos de la gestión del talento humano	34
Tabla 2 Nivel de gestión del talento humano	35
Tabla 3 Percepción de los trabajadores por los aspectos relacionados a su desempeño persona	37
Tabla 4 Nivel de desempeño del personal de los trabajadores	39
Tabla 5 Relación entre admisión de personal y desempeño del personal	40
Tabla 5.1 Correlación entre la dimensión admisión de personal de la gestión del talento humano y el desempeño del personal	41
Tabla 6 Relación entre la aplicación y el desempeño del personal	42
Tabla 6.1 Correlación entre la dimensión aplicación de personal de la gestión del talento humano y el desempeño del personal	43
Tabla 7 Relación entre la compensación y el desempeño del personal	44
Tabla 7.1 Correlación entre la dimensión compensación del personal de la gestión del talento humano y el desempeño del personal	45
Tabla 8 Relación entre el desarrollo y el desempeño del personal	46
Tabla 8.1 Correlación entre la dimensión desarrollo del personal de la gestión del talento humano y el desempeño del personal	47
Tabla 9 Relación entre el mantenimiento y el desempeño del personal	48
Tabla 9.1 Correlación entre la dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano y desempeño del personal	49
Tabla 10 Relación entre el monitoreo y el desempeño del personal	50
Tabla 10.1 Correlación entre la dimensión monitoreo de personas de la gestión del talento humano y el desempeño del personal	51
Tabla 11 Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño	52
Tabla 11.1 Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal	53

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de gestión del talento en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería-Sullana, El tipo de estudio de la investigación según su finalidad fue aplicada, su diseño corresponde a un estudio no experimental porque no existió manipulación de las variables, según su nivel de alcance fue una investigación descriptiva por que describe las características de las variables de investigación y según su temporalidad fue transeccional o transversal de tipo correlacional causal.

Las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos fueron las encuestas aplicada a todos los 60 integrantes que forman parte del efectivo del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería - Sullana, y se entrevistaron a cinco Jefes de mayor nivel jerárquico y que tienen a cargo administración directa del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana.

La finalidad en la aplicación de los instrumentos fue determinar la influencia en la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería de Sullana y determinar el grado de motivación de los trabajadores en relación a su desempeño laboral. Este estudio permitió evidenciar que existe un bajo nivel de la gestión del talento humano para con el personal civil de la 1ra Brigada de Caballería, ya que no se le presta la debida importancia, no se gestionan los recursos necesarios para su capacitación, no se promueve el desarrollo profesional, haciendo que exista una baja motivación del recurso humano.

Palabras claves: Gestión del talento, desempeño, motivación.

ABSTRACT

The present research work aimed to determine the influence of talent management in the performance of the civilian personnel of the 1ra Brigade of cavalry - Sullana, the type of research according to their purpose study was applied, your design corresponds to a non-experimental study because there was no manipulation of variables, according to their level of scope was a descriptive research that describes the characteristics of the research variables and its temporality was transactional or Cross-correlational, causal type.

The techniques that were used for data collection were the polls applied to all 60 members that are part of the cash of the civilian personnel of the 1st Cavalry Brigade – Sullana, and interviewed five heads of higher hierarchical level and that they have carried out direct administration of civilian staff of the 1st Cavalry Brigade - Sullana.

The purpose in the application of the instruments was determine the influence on the management of human talent in the performance of civilian personnel of the 1st Sullana Cavalry Brigade and determine the degree of motivation of the workers in relation to their job performance. This study showed that there is a low level of human talent management for the civilian personnel of the 1st Cavalry Brigade, since it is not given due importance, the resources necessary for their training are not managed, and profesional development is not promoted, resulting in low motivation of human resources

Key words: Talent management, performance, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Toda organización del globo, son instituciones que dependen factor humano poseen en la Comisión de la Competencia Humana como una herramienta técnica fundamental para desarrollarla, sabiendo de que el elemento humano es lo más significativo de las organizaciones y en consecuencia su éxito o fracaso depende del desarrollo y calidad del factor humano.

En ese sentido, surge la necesidad de incorporar en las organizaciones, diversas técnicas y herramientas que posibiliten orientar la gestión junto a la estrategia del negocio, con el resultado de totalizar al constituyente humano de las estructuras que les permita formular y lograr objetivos estratégicos; lo cual, a su vez, contribuye agregar importancia valorable al personal y optimizar su cometido profesional.

A nivel países latinoamericanos, se comenzó por desarrollar elementos competentes primordiales en la administración de la competencia para un eficaz ejercicio profesional y la estimación de habilidades y aptitudes referidas y registradas en los constituyentes de las alineaciones. Estos integrantes se afianzaron considerablemente en Europa y en Estados Unidos con gran fuerza, pues un buen servicio del trabajador conlleva a que sus habilidades y experiencias vayan mejorando en el tiempo en forma progresiva.

En el Perú, el hecho de valorar su trabajo por lo difícil que es acceder a un buen puesto y la búsqueda del mejoramiento continuo ha hecho que las gerencias de algunas organizaciones comiencen a demostrar su absoluto compromiso social por el bienestar del factor humano de las empresas. En consecuencia, se ha comenzado a darle la importancia debida a la gestión de talento humano, sabiendo que un trabajador que recibe reconocimiento por su logro se siente comprometido e identificado de una

manera más profunda con la organización y ende, tiene logra un buen desempeño laboral.

Con el paso e agregación de las técnicas en las medianas y pequeñas, han iniciado a fortificarse en el mercado, razón por lo cual principian la búsqueda de la evolución sostenido, cimentados en los parámetros de eficiencia, eficacia, efectividad y competitividad, sabiendo que componente primordial para desarrollar las diligencias de una empresa se realiza a merced de la práctica profesional de sus trabajadores.

En ese sentido, en la 1ra Brigada de Caballería- Sullana, se observa que el personal civil tiene ciertas discordancias con sus directores y opinan que los advierten solamente como un recurso más para cumplir aplicar, el talento humano no es visto como el indudable potencial que ellos representan con afectos, impresiones y carencias de satisfacción, a pesar que los civiles tiene una acción muy significativa internamente en los roles diferentes que desempeñan manifestando deber y responsabilidad.

La 1ra Brigada de Caballería de Sullana cuenta con personal civil que se desempeña en diferentes áreas, como administrativos, técnicos, auxiliares, obreros, así mismo se puede encontrar personal nombrado como contratados, para los cuales no se ofrece oportunidades de desarrollo, demostrando total desinterés por el avance del factor humano por parte de quienes dirigen la organización, pues si se preocuparan por perfeccionar el ejercicio del particular en conjunto, el resultado de la labor ejecutado por los mismos, sería mucho más favorable y de mejores características, con el cual se permitiría proyectar una mejor imagen institucional y fidelidad por parte de sus integrantes.

Una organización que no sabe cómo utilizar y controlar todo lo relacionado con el talento humano, es seguro que será incapaz de lograr cumplir auténticas estimaciones propias, por lo mismo, que le será difícil el precisar su posición, con qué cuenta, o hacia qué dirección se dirige, sabiendo además que aquellas decisiones que se tomen referentes al recurso humanos tendrían que ser atendiendo en beneficio a la

institución sin desatender las carencias y requerimientos de los coadjutores, de modo que se genere la mejora en la calidad de vida laboral, lo que podría impulsar a la motivación en el trabajo.

De seguir persistiendo esta situación se estaría generando que el personal civil no se desarrolle al máximo acorde con el área, además que exista una desmotivación laboral y desinterés por el buen desarrollo de las funciones, el que cada quien solo ejecute y cumplan tareas dadas por los jefes en un tiempo y modo específico, mas no el que exista el verdadero interés de querer ir más allá de solo cumplir con una tarea encomendada, sino el de hacer de esta se ejecute con un habilidad propia y se realice de una manera muy profesional con conocimientos y ganas de lograr más de lo solicitado.

En ese contexto, existe la necesidad de contar con inquisición legal y confiada que estipule el dominio de misión de la idoneidad humana en el trabajo del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería - Sullana, a fin de que se tomen decisiones óptimas que permitan mejorar los niveles de ambas variables en beneficio de la organización y la comunidad.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Noguero (2015) en su tesis titulada *“La gestión del talento humano en las empresas colombianas una forma de hacerle frente al fenómeno de la globalización económica”*, elaborada en la Universidad oficial nueva Granada. Bogotá – Colombia, cuyo ideal fue analizar la misión del intelecto en las compañías colombianas una manera de enfrentar al prodigio de la globalización monetaria. Para realizar dicho estudio se hizo una indagación cuantitativa, no empírica con boceto explicativo, tomando como pauta a los trabajadores de empresas colombianas y como técnica compilación de la advertencia en la

encuesta y como material al interrogatorio con graduación calificativo. El artículo evacua que: por los efectos de la globalización se hace más necesario que las empresas que quieren mantener competitividad en los mercados nacionales e internacionales tienen que competir en forma sostenida, la cual está basado en el capital humano dado que le da las rasgos diferenciadas a las empresas lo cual les permite generar ventaja frente a las demás empresas. Para ello es necesario que cada uno de las empresas cuente con gestores del talento humano altamente capacitados.

De León (2013) en su tesis titulada “*Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*”, realizada en la Universidad Rafael Landívar. Retalhuleu – Guatemala, con el fin de examinar la administración de la competencia humano en las pymes en el espacio Urbana de Retalhuleu. Para realizar dicho estudio se manipuló un prototipo de averiguación cuantitativo, no práctica con esquema representativo, tomando como ejemplo a los empleados de empresas pequeñas y medianas y como técnica selección de la averiguación a la encuesta y como material al sondeo con gradación valorativa. El tratado consuma que: se establece que, en nivel de la clase de gerencia del recurso personal en los negocios del espacio urbana de Retalhuleu, es admisible, por las proporciones descubiertos los ítems, ya que varios de ellos no tienen área determinado que se encomiende de la tarea anteriormente señalada.

Arrobo (2013) en su tesis titulada “*Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A*”, realizada en la universidad Tecnológica Equinoccial. Guayaquil – Ecuador, cuyo objetivo fue elaborar un piloto de comisión de la competencia humana por competencias de la sociedad Cimpexa S.A. La investigación fue cuantitativo, no práctico con esquema narrativo, tomando como ejemplo a los trabajadores de la empresa Cimpexa S.A. y como técnica reunión de datos de encuesta y el cuestionario con serie

parámetro. La exposición finiquita que: con la aplicación del modelo comisión de personal, los operarios se considerarán resguardados, por el avance que notará, con el manejo de tácticas de cálculo de cargos en plataforma a guías de mandato, que serán definitivos en oficio del examen de las aptitudes para cada demarcación. Igual, se ganará adquirir personal eficiente y motivado, capacitado permanentemente e incesante, gratificados por su desempeño.

Coronel & Fárez (2010) en su tesis titulada *“Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa “Duramascia. Ltda.”*, realizada en la Universidad de Cuenca. Cuenca – Ecuador, cuyo objetivo fue analizar en base a capacidades profesionales demandadas aplicadas a la sociedad “Duramascia. Ltda, la delegación del talento humano. Se manipuló un tipo de exploración cuantitativo. Concluyendo que actualmente no es sustancial en las formaciones comisión del talento humano. En consecuencia, las organizaciones deben darle mayor importancia, reflexionando que indispensable para el ejercicio, progreso y para el acatamiento de los ideales tanteados.

1.2.2. Nacionales

Peralta (2015) en su tesis titulada *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014”*, realizada en la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas – Perú, cuyo fin fue analizar las variables mencionadas anteriormente de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac”. El estudio consume que: el servicio profesional del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha se atañe de forma positiva débil con la comisión del Talento Humano, según el coeficiente de afinidad de Spearman (0.552).

Inca (2015) en su tesis titulada “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*”, realizada en la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Andahuaylas”. El estudio concluye que: hay una afinidad verdadera alta, entre las variables. Manifestando así que, si se desenvuelve un buen gobierno, se valorará en el servicio profesional del colaborador. Igualmente, existe una correspondencia verdadera ponderada, entre elección de individuos y el trabajo en conjunto. Además, hay una reciprocidad efectiva alta, entre preparación y la clase del compromiso.

Vergara, L. (2014), en su tesis reconocida “La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Servicios Electromecánicos Pacasmayo SEMEPA S.R.L.”. Universidad Nacional de Trujillo cuyo objetivo fue explicar cuál es el valor de la misión de entendimiento para detener el capital humano transcendental de la alineación considerándolo a modo de un vía para mediar de manera positiva sobre su función laboral, ayudando, con esta forma, mejorar efectos institucionales y de su talento. En esa forma, la orientación estratégica de trabajo humano presenta la presencia de una sucesión de fases o métodos interludios que intervienen en las conductas y postura de los trabajadores. En este lazo causal, las experiencias de gobierno humano juegan un importante rol ya que consienten la gran oportunidad de obtener la compra, la conservación, el progreso de los empleados con un gran potencial para ayudar al ejercicio laboral. A todo ello no obstante estamos de acuerdo la consideración táctica de delegación del recurso humano, su monografía en acumulado es tan amplio; por ello, este artículo de averiguación se ha osado a concentrar fundamentalmente: la dirección del talento humano y ejecución profesional.

1.2.3. Locales

Elías (2015), en su tesis titulada "el clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa limones Piuranos S.A.C - 2015", tesis para optar el título de licenciada en ciencias administrativas, realizada en la Universidad nacional de Piura. Cuyo deseo fue comparar el clima laboral y su influjo en la práctica de los copartícipes en la agrupación Limones Piuranos S.A.C. El estudio concluye: los elementos que intervienen en el ejercicio de los adjuntos son organización, estímulo, declaración, identificación y esquemas. El nivel de compromiso igualmente coopera con un cota de normal de ejercicio, estando la dimensión trascendental al asumir un cociente de 2.23 en la evaluación de completamente de acuerdo. La condecoración observada por los coagentes tiene una estima de regular en la ocupación laboral, que al mismo tiempo interviene en su trabajo, con una aportación intermedio de 2.34. Los patrones que intervienen en el servicio tienen una estima de regular con una contribución promedio de 2.30.

Zelada, J. (2015), en su tesis titulada "clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la universidad nacional de Piura- 2015". El estudio se perpetró empleando un test de clima laboral que aglomera las extensiones planteadas por la proposición de Sonia Palma las cuales son la autorrealización, involucramiento laboral, inspección, declaración y entornos laborales. Para medir el cargo se destinó una progresión de valoración propuesta por la teoría de Medina Gómez, que acierta las sucesivas dimensiones: acatamiento de los objetivos y tareas, condición del trabajo, comprensión y dominio del trabajo, disciplina laboral, iniciativa, cooperación y trabajo en equipo, superación personal.

Juarez – Dioses, M. (2014), en su tesis titulada “diseño e implementación del área de talento humano en la clínica Santa Rosa S.A.C. de Sullana”, realizada en la Universidad de Piura. Cuyo objetivo fue formar un examen y análisis organizacional de la Clínica Santa Rosa S.A.C. que demuestre y sea fuente de investigación para el bosquejo del Área de Talento Humano. El estudio finiquita que a partir del análisis de las características del entorno interno y externo de la Clínica Santa Rosa de Sullana, podemos ultimar que ésta es una asociación en desarrollo, que se despliega dentro de un ambiente más o menos estable, pero muy competitivo, y que cuenta con una distribución organizacional funcional pero que carece de formalización.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009) precisa la gestión del talento humano como el acumulado de estrategias y destrezas imprescindibles para destinar todos los aspectos afines con las personas, incluida incorporación, elección, adiestramiento, estímulos, valoración del ejercicio, sueldo y calidad de vida.

Según Baguer (2009) en la mayor parte de los asuntos, y no constantemente la principal iniciativa, las compañías, con la conclusión de conseguir sus fines a breve prórroga del modo más poderosa, unen su voluntad y consignan sus patrimonios significativos y primordiales en la salida de las dificultades del instante.

Quintanilla (2010) finiquita que la comisión del recurso humano está encauzada a la distribución y optimación de la conducta de los hombres, desde las perspectivas de las alineaciones, pero asimismo hay que usurpar en recuento las anhelos que de los practicantes posee, colindan y describen.

Objetivos de la Gestión del Talento.

Los objetivos de la Trabajo del Talento Humano son varios y para que estos se consigan es obligatorio que los encargados asistan a las personas como generadoras de la eficacia organizacional.

Chiavenato supone que el objetivo corriente de la gestión del talento humano es la considerada unificación de la estrategia, la combinación, los gobiernos de trabajo y las personas, con la designio de alcanzar de las personas el expansión de todas sus experiencias y capacidades y conquistar la eficiencia y la competitividad organizacional.

En síntesis, se debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo.

De este objetivo general se desprende varios objetivos específicos tales como (Cuevas, 2011):

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar el cambio.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Al mismo tiempo de extender con su rol eficaz de ampliar y esparcir el valor que el talento humano le cesión a la ordenación, cautivando a los excelentes, gestionando la relación laboral, desdoblando las habilidades y las aptitudes de los jornaleros, oficiando los contenidos de seguridad, prosperidad, conocimiento y clima, Gestión Humana se cambia en el espacio que aprueba cargar a la situación las iniciativas de compromiso social de la agrupación.

Las primeras explicaciones nos expresan el rol protagónico de las áreas de Gestión del Talento Humano en la culminación de la táctica y el resultado de los objetivos sugeridos por una organización, entre de estos, las tareas trascendentales encauzadas a la detención de sus sobresalientes practicantes en cualquiera de los campos de diligencias cambiarias.

Las asociaciones se han persuadido que la conservación trascendental de los disponibles, solicita de su cuidado prioritaria, así como lo es sus ventas y mercadotecnia (Daena, 2009, p.145-159), siendo la Gestión del Talento Humano uno de los objetivos más trascendentales en la nueva era.

Funciones de la Gestión del Talento

Para Chiavenato (2009) la gestión del talento humano está instaurada por los sujetos y las distribuciones. Los sujetos, como personales persisten mayor tiempo en las compañías, las que estriban del personaje para actuar y obtener el triunfo. Ya que es de discernimiento que la faena efectúe el lapso inmenso de la existencia y del arranque de los entes que necesitan de él para de una forma vivir y adquirir el superación personal.

Los elementos son los siguientes:

a. La planificación de necesidades de personal

Gan y Triginé (2008), aluden que para obtener esto es substancial tomar en cuenta, primero, las carencias cuantitativas, en otras palabras; la cifra de jornaleros y, cualitativas, es decir; el perfil preciso para las ocupaciones. Segundo, creen que es inevitable partir constantemente de la compilación de personal, del plan estratégico, bajas laborales, destituciones disciplinarias, permisos por gestación, para tener un cuadro universal de qué nómina se cuenta. Tercero, proyectar qué se hace con la desproporción de operarios si hubiera y la eventualidad de nuevos convenios.

b. Análisis y descripción de puestos de trabajo

Mondy y Noé (2008) puntualizan el análisis de puesto, como la fase metódica que radica en prescribir las capacidades, los compromisos y conocimientos pedidos para ejecutar trabajos concretos en una agrupación. Suministra investigación sobre la dependencia que tienen la mano de obra, las graduaciones y los entornos en las que se consuma la labor. Proveen indagación sobre la correlación que tienen los personales, las escalas y los ambientes donde se perpetra la faena. Gan y Triginé (2008), lo puntualizan como la disertación y la disgregación de los encargos, quehaceres, particularidades del ambiente y aptitudes del colaborador en unidades operacionales y reconocibles.

c. Administración de compensaciones

Para Dessler (2009), esta ocupación de la gerencia del recurso humano comprende, entre diferentes aspectos, la estimación del puesto, este es una forma que aporta información sobre el valor delimitado que un puesto definitivo tiene, razón primordial a la hora de instituir estipendios. Para forjar una tasación de sitios se demanda la averiguación auxiliada por la observación y diseño de puestos. Por ello es sustancial filtrar, que si no se conoce cuáles son las faenas de un puesto de trabajo, ¿cómo determinaremos su valor?

d. Reclutamiento y selección de personal

Mondy y Noé (2008), dicen que la clasificación es el paso manejado para optar, entre un conjunto de personas interesadas, a la adaptada para una asociación en exclusivo, es más, hacen acuerdo, en cuanto a la clase de la incorporación, que el premio del mismo lleva a una eficacia de la disposición de selección.

e. Inducción de Personal

Perea (2012) comenta que al esquema de instigación de personal, siempre adopta el calificativo de acogimiento y señala que la intención de esta situación es la Inducción-Orientación del forastero personal, la cual se cree como la iniciación de la socialización organizacional con la designio de proporcionar una vista global de la agrupación, los planes, dar calidez a su ingreso, abastecer un contexto laboral fuerte, ciñendo la Visión, Misión y valores.

f. Capacitación y Desarrollo

Para Mondy y Noé (2008) el progreso de los recursos humanos –DRH- personifica una ocupación de mucha categoría, consistente en el adiestramiento, movimientos de planeación y progreso de carreras propios, desarrollo formación y valoración del desempeño.

g. Evaluación del desempeño

Perea (2012), alude dos prototipos de Valoración, por méritos, cuyo meta es notar las decisiones que la persona ha crecido dentro de la casa y que ha asumido gran jerarquía dentro de los métodos de trabajo o en la fabricación, en otras palabras, las aportaciones variadas y reveladores en razón al provecho profesional. La intención que apremia, es producir, estimular y examinar las conductas para que se conserve encaminado hacia una cultura organizacional.

h. Comunicación interna

Cervera (2008), al respecto, exponen que una compañía tiene disímiles maneras de expedir mensajes al exterior, al fundar ocupación, despido de afanosos, por pago de sueldos, sean estos eminentes o mezquino, en sí, esta cultura organizativa, se da a notar en la calle. Por lo cual, uno de las piezas claves para que

éste se notifique lo establecen los individuos que laboren en la agrupación. Como es de saber, los obreros detrás de la jornada laboral, conversan y conectan a otras personas, y parte de esta plática tiene que ver con las responsabilidades. Por ello, la notificación interna y sin duda alguna, es el primordial forjador de la nitidez en la organización, y no debe ser tratado como un mero medio de transferencia de investigación solamente, sino que, como una función de importancia en cualquier tarea o puesto y que para su aplicación es necesario concretarla y definirla con precisión.

i. Motivación laboral

González (2011) da a echar de ver que la estimulación puede ser exterior o interna, es decir se causa así mismo. Si se está a la mira cualquier organización y las personas que invaden un mismo sitio y con iguales realidades de trabajo, en cuanto a su beneficio existen disconformidades, por ello González (2011), escribe que las asociaciones deben de deliberar porqué sucede esto y procurar comprender el comportamiento de los trabajadores, de este modo, utilizar un método de motivación para que sus miembros colaboren y cooperen en alcanzar las metas, de cierta forma, animándoles a compartir sus ideas y que realicen con entusiasmo el trabajo.

j. Dirección de equipos de trabajo

Muchas veces los administradores, recapacitan que deben fiscalizar todo lo que acontece adentro de la empresa y temen ceder poder a sus situados para que tomen disposiciones por sí mismos. Hayes (2009), da la razón que el trabajo en equipo no perenemente es fácil deducir, que a menudo se complican con grupos de trabajo, individuos que trabajan juntos, y el trabajo en equipo va más allá y que no siempre se debe de tener a los sujetos juntos.

k. Clima laboral

En este caso, Baguer (2009) crea una pequeña asimilación, que al igual que un matrimonio, siempre hay uno que da más que otra dentro de una formación, y explica que, no debe de prexistir deudores ni acreedores, lo importante es que cada uno tome su trabajo y sea honorable con los otros. Recordando que se pasa bastante tiempo de la vida, laborando en una asociación y, por lo tanto, se debe hacer lo posible, de que este tiempo suceda en un clima encantador y humano. Por lo tanto, es dificultoso semejar que existan formaciones donde el transcurso de la jornada de trabajo sea una eternidad y sobre todo tedioso.

l. Gestión del cambio

Se debe recordar que la persona es cambiante, por ello Senge (2009) recuerda que, todo régimen comienza con la pequeñez, el ser humano emprende como un embrión, de igual forma, si quiere efectuar cambios, se debe principiar con un grupo piloto y abordar a pequeña escala e instituir procesos de auto refuerzos que apoyen, de este modo, pensar en iniciar, sostener y difundir estrategias de innovación administrativas.

m. Liderazgo Organizacional

En la actualidad, las empresas para generar cambios, necesita de líderes, por ello, Robbins y Judge (2009), mencionan un tipo de líder existente dentro de las organizaciones, y son los líderes auténticos, estos saben quiénes son, seguros en lo que creen y valoran, actúan de forma abierta, son de buena fe y tienen como base sus valores y creencias. Estos líderes, tal y como lo definen Robbins y Judge (2009), comparten información, propician la comunicación abierta y persiguen sus ideales. Por lo tanto, la gente confía en ellos.

n. Satisfacción laboral

Según Pérez y Oreo (2011), se entiende la satisfacción laboral como un factor que determina el nivel de bienestar que una persona experimenta en su trabajo, y que este mismo se ha convertido en un problema en muchas organizaciones, y que sus variables de atención son accidentes laborales, el absentismo y la rotación de personal, y en otros casos también se tiene como variable la calidad del trabajo.

ñ. Seguridad e Higiene Laboral

Este es un aspecto muy importante de una organización, por la razón, tanto a nivel nacional como internacional existen leyes que exigen que se garantice la seguridad de los trabajadores, como también cuidar con la higiene, propiciando espacios de prevención y atención de la salud del trabajador.

Subsistemas en la Gestión del Talento humano

En la gestión de talento humano se tienen procesos que la forman y sin ellas no se puede efectuar una buena gestión, entre ellos se tiene la planificación de personal, la integración que comprende las fases de reclutamiento, la selección y la inducción de personal. Y el desarrollo que comprende la capacitación y formación de personal.

Planificación de la Gestión del Talento humano

La planificación es el proceso de confeccionar e establecer planes y programas para afirmar de que hay adecuados el número y tipo de personas adecuados, en cada uno de los momentos, para que se realice la planificación. La planificación es muy importante ya que por medio de esta se estipula las estrategias necesarias para llegar a los objetivos organizacionales, mediante el establecimiento de políticas de talento humano convenientes a la organización, que garanticen tener y alcanzar a las personas adecuadas en los puestos de trabajo.

“La planificación de recursos humanos es: vaticinar las necesidades de personal de una comercio para un periodo definitivo y satisfacerlas con el personal conveniente y en el momento adecuado para obtener el máximo beneficio” (Guth, 2011).

Objetivos de la gestión del Talento humano

a) Objetivos explícitos

Existen cuatro objetivos explícitos fundamentales a alcanzar mediante la gestión eficiente del talento humano.

- Atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias por la organización.
- Retener a los empleados deseables.
- Motivar a los empleados para que estos adquieran un compromiso con la organización y se implique en ella.
- Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la organización.

b) Objetivos implícitos:

Existen tres objetivos implícitos relacionados con el talento humano.

- Mejora en la Productividad.
- Mejora de la calidad de vida en el trabajo.
- Cumplimiento de la normativa.

c) Objetivos a largo plazo

Los objetivos a largo plazo, o de balance final, se refieren a la rentabilidad y competitividad, al incremento de valor de la empresa y, en definitiva, a una mejora de

la eficiencia y eficacia de la organización. La gestión de los recursos humanos tiene repercusiones importantes en los resultados finales de la organización, a través de sus contribuciones al logro tanto de los objetivos explícitos como implícitos. El centrarse en el balance final y orientarse hacia los resultados es el camino mediante el cual la gestión de los Recursos Humanos puede ganarse el reconocimiento y el respeto de las organizaciones (Dolan et al., 2008).

Planeación estratégica de la Gestión del Talento Humano.

La planeación estratégica dentro de una empresa, muestra la vía a ejecutar, es decir todo el transcurso que le permite a una organización instituir dentro de un mercado y ser la mejor, sin embargo, esta noción debe estar unido dentro del estudio del talento humano, que es el motor de toda empresa y que, con el compromiso eficaz de su gente, permite el logro de las metas trazadas (UNAD).

La última etapa de la Planeación Estratégica ha pasado por cuatro momentos: un primer momento de planeación para el crecimiento, un segundo momento de planeación para la transformación cultural, un tercer momento de desmoralización y privatización y un cuarto momento de enfoque hacia los mercados mundiales. (Torres et al, 2010, P.80).

1.3.2. Desempeño de personal

Chiavenato, I. (2009). Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral

Tejedor y García (2010). Señalan que el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Desempeño Laboral

El desempeño: es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica (**Chiavenato, 2009**).

El desempeño laboral es el grado en que el talento humano lleva a cabo las actividades y tareas de la organización de acuerdo a ciertos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos. Al respecto **Bohlander (2008)** menciona: “(...) *Combinación específica de prácticas de RR.HH., estructuras y procesos de trabajo que aumentan al máximo el conocimiento, la habilidad, el compromiso y flexibilidad de los empleados*”.

El desempeño laboral implica el entendimiento de las relaciones humanas, emociones competencias, sentimientos; elementos muy importantes en la dirección al cumplimiento de metas y objetivos. Un alto ejercicio laboral será aquel que alcanza constituir vínculos emocionales tan fuertes como para ser capaces de consagrar los intereses particulares por el bienestar común y es capaz de resistir a la adversidad y perseverar hasta alcanzar los objetivos, involucrándose en una mejora constante pues cuenta con la iniciativa y la capacidad de innovación.

Factores que inciden en el desempeño laboral:

Las compañías actuales deben estimar aquellos factores que se encuentran armonizados e incurren de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre las cuales se consideran: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación del trabajador. Chiavenato (2009)

Satisfacción del trabajador: Es un acumulado de emociones providenciales o perjudiciales con los que el empleado percibe su trabajo, que se muestran en determinadas actitudes laborales. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza

del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

Autoestima: Es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

Trabajo en equipo: El equipo de trabajo, son grupos formales de individuos que, a nivel laboral, cuyas características le han conferido una gran importancia en desarrollo del trabajo, esto es un pilar en prácticamente todas las organizaciones. Fernández (2008)

Los equipos son más flexibles y responden mejor a los cambios, gracias a complementariedad de las personas y la capacidad en conjunto de afrontar múltiples situaciones. Da más participación a los empleados en la toma de decisiones organizacionales, es decir democratiza la organización y fomenta la motivación de los empleados. (p.45)

Capacitación del trabajador: Valladares (2010) Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible. (p.74)

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería- Sullana, Año 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Cuál es la influencia de la dimensión Admisión de personal de la Administración del talento humano en el desempeño del particular civil de la 1ra Brigada de Caballería?

¿Cuál es la influencia de la dimensión Aplicación de personal de la Dirección del talento humano en el ejercicio del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana?

¿Cuál es el influjo de la dimensión Compensación de personal de la Gobierno del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería?

¿Cuál es el predominio del desarrollo de personal en la práctica del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana?

¿Cuál es la influencia de la dimensión Mantenimiento de personal de la Gerencia del talento humano en el desempeño de los empleados civiles de la 1ra Brigada de Caballería?

¿Cuál es la influencia de la dimensión Monitoreo de la Delegación del talento humano en el desempeño de los colaboradores civiles de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017?

1.5 Justificación del estudio

La moderna investigación se argumenta por tener preeminencia social y aplicación práctica. La investigación tiene relevancia social porque los resultados de la investigación servirán para la toma de disposiciones óptimas que mejoren los niveles de la gerencia del recurso humano y el servicio del jornalero civil de la 1ra Brigada de Caballería- Sullana.

Así mismo, la investigación tiene aplicación práctica porque las sugerencias que establezca la investigación a partir de la información recopilada pueden ser aplicadas para mejorar los horizontes de dirección de la competencia humana y ejercicio de los colaboradores de la formación

1.6 Hipótesis:

1.6.1 Hipótesis General

H₀: Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería- Sullana, Año 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

Existe influencia de la dimensión Admisión de personal de la gerencia del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Existe influencia de la dimensión Aplicación de personal de la administración del talento humano en el cometido de los colaboradores civiles de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Existe influencia de la extensión Compensación de personal de la dirección del recurso humano en la ocupación de los cooperantes civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Existe influencia de la dimensión Desarrollo de personal de la gobierno del talento humano en el servicio de los asistentes civiles de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Existe influencia de la dimensión Mantenimiento de personal del gobierno del recurso humano en el cargo de los asalariados civiles de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Existe influencia de la dimensión Monitoreo de la administración del talento humano en el trabajo del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

1.7 Objetivos:

1.7.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería- Sullana, Año 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Establecer el influjo de la dimensión Admisión de personal de la gerencia del talento humano en el desempeño del particular civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Instituir la influencia de la dimensión Aplicación de personal de la administración del recurso humano en el trabajo del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Establecer la influencia de la dimensión retractación de personal de la Gobierno del talento humano en el cometido del particular civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana.

Estipular la influencia de la dimensión Desarrollo de personal de la Administración del talento humano en el cargo de los civiles de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana.

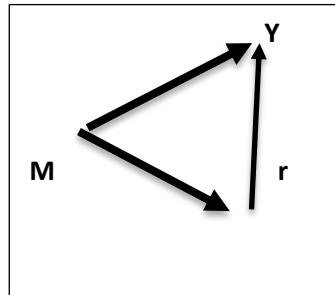
Determinar la influencia del Sosténimiento de personal de la Comisión del talento humano en el trabajo del asistente civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, 2017.

Acordar la atribución del Monitoreo de la Gestión del talento humano en el cargo de los civiles de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Corresponde a un estudio no experimental, transaccional o transversal del tipo correlacional causal, cuyo sistema es el siguiente:



Dónde:

X: Talento Humano

Y: Desempeño del Personal

M: Trabajador Civil de la 1ra Brigada de Caballería:

La influencia que ejerce X sobre Y

Variable independiente: Gestión del talento Humano

Variable dependiente: Desempeño del personal

2.1.1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES (SUBVARIABLES)	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, cuyo proceso incluye a la admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo del personal. (Chiavenato, 2009)	Conjunto de acciones realizadas para desarrollar el factor humano en las organizaciones basados en el proceso de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo del personal	Admisión de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria • Selección 	Ordinal
			Aplicación de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de actividades • Orientación acompañamiento de su ejercicio. • Diseño organizacional • Análisis y descripción de cargos • Orientación y evaluación de desempeño. 	
			Compensación de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración justa • Beneficios/ incentivos • Servicios sociales. 	
			Desarrollo de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar e incrementar el desarrollo profesional • Capacitar e incrementar el desarrollo personal. • Comunicación e integración 	
			Mantenimiento de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de la disciplina • Administración de la seguridad • Desarrollo de clima favorable 	
			Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañar y controlar las actividades • Verificar resultados • Bases de datos • Sistemas de información gerenciales. 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES (SUBVARIABLES)	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño del Personal	El desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que el personal está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores. (Tejedor & García, 2010)	Cumplimiento responsable del personal con las funciones asignadas basado en los factores satisfacción. Autoestima, trabajo en equipo y capacitación.	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> Naturaleza del trabajo Equipo de trabajo Supervisión Estructura organizativa Ambiente de trabajo 	Ordinal
			Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> Búsqueda de reconocimiento por desempeño relevante Búsqueda de oportunidades para mostrar conocimientos Búsqueda de oportunidades para mostrar habilidades Búsqueda de oportunidades para mostrar actitudes 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Complementariedad de los empleados Participación en la toma de decisiones Disponibilidad para el trabajo en equipo Motivación para el desempeño de funciones 	
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Formación técnica Práctica de valores 	

2.2 Población y muestra

2.2.I Población

Fue consentida por el personal civil que labora en la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, el mismo que está integrada por 60 personas.

2.2.II Muestra

Como la población es pequeña se tomó como muestra a la integridad de la localidad; es decir se tomó un tipo poblacional de 60 personas.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.3.I Técnicas e Instrumentos

Se utilizó como técnica a la encuesta y como herramienta un interrogatorio con serie calificativo para cada una de las variables, tal como se detalla a continuación:

VARIABLES DE ESTUDIO	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	FUENTE
Gestión del talento humano	Encuesta	Cuestionario con escala valorativa	Personal de Brigada de Caballería
Desempeño del personal	Encuesta	Cuestionario con escala valorativa	Personal de Brigada de Caballería

Variable Gestión del talento humano:

Dicho instrumento elaborado por el investigador consta de 20 ítems, dividido en las siguientes dimensiones: Admisión de personal, Aplicación de personal, Compensación de personal, Desarrollo de personal, Mantenimiento de personal y Monitoreo.

Para la elaboración de instrumentos se consideró una escala valorativa que va desde una percepción baja (uno): Nunca del supuesto en cuestión, hasta una percepción muy elevada (cinco): Siempre del supuesto, tal como se indica:

1=Nunca

2= Raras veces

3=Algunas veces

4=Muchas veces

5= Siempre

Variable desempeño del personal

Dicho instrumento elaborado por el investigador constará de 15 ítems, dividido en 4 dimensiones: Satisfacción, Autoestima, Trabajo en equipo y Capacitación.

Para la elaboración de ambos instrumentos se consideró una escala valorativa que va desde una percepción baja (uno): Nunca del supuesto en cuestión, hasta una percepción muy elevada (cinco): Siempre del supuesto, tal como se indica:

1=Nunca

2= Raras veces

3=Algunas veces

3=Muchas veces

5= Siempre

2.3.II Validez

Las herramientas de recopilación de información fueron aprobados por juicio de expertos, quienes evaluaron mediante una lista de cotejo, considerando los indicadores siguientes: Correspondencia de la variable y la dimensión, correlación entre los indicadores y la dimensión, Dependencia entre los indicadores y los ítems y Relación entre los ítems y la opción de respuesta.

2.3.III Confiabilidad

El análisis de la confiabilidad de los instrumentos se realizó por procedimiento estadístico de Alfa de Cronbach, aplicando una prueba piloto a 10 empleados civiles del estado mayor de la 1ra Brigada de Caballería.

2.4 Métodos de análisis de datos

Los fundamentos que se obtuvieron en la reciente averiguación serán procesados mediante el paquete estadístico SPSS v. 20, con la finalidad de presentar la información en tablas, así también se estableció la influencia entre las dos variables de estudio mediante la correlación de Pearson y el porcentaje de trato entre las variables por el coeficiente de determinación.

2.5 Aspectos éticos

Se respetaron y cumplieran los razonamientos éticos de:

Anonimato

Se empleó los cuestionarios indicándoles a los empleados civiles del Estado Mayor de la 1ra Brigada de Caballería que la indagación es secreta y que la inquisición alcanzada sería solo para fines de la indagación.

Privacidad

Toda la averiguación recopilada en el vigente estudio se conservó en secreto y se evadió ser mostrado venerando la confianza de los empleados civiles de la 1ra Brigada de Caballería.

Honestidad

Se notificó a los empleados civiles de la 1ra Brigada de Caballería las conclusiones de la averiguación, cuyas derivaciones se hallan moldeados en el reciente estudio.

Consentimiento

Únicamente se trabajó con los empleados civiles de la 1ra Brigada de Caballería que accedieron buenamente participar en el reciente trabajo de indagación.

III. RESULTADOS

A fin de responder a los propósitos de la investigación, se utilizó dos instrumentos para valorar la gestión del talento humano y el desempeño del personal; ambos instrumentos contienen consultas en escalas de Likert, con cinco alternativas de respuesta: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, a las que se les asignó valores del 1 al 5; los valores altos de esta escala indican que los aspectos evaluados ocurren con mucha frecuencia, a diferencia de los valores similares o menores a los 3 puntos. Para el análisis de dichos cuestionarios se utilizó la valoración promedio de las preguntas que conforman cada una de las dimensiones y las variables respectivas; como el promedio cae en la misma escala de valoración, entonces valores de entre 4 y 5 puntos indican una buena gerencia del capital humano y también un buen Desempeño del personal; por el contrario, valores inferiores dejan en claro que dichos aspectos no son bien valorados.

A continuación, se presentan los resultados, describiendo en primer lugar cada una de las variables y luego se da contestación a los fines de la exploración.

La tabla 1 presenta los efectos de la apreciación de la administración del talento humano en la 1ra Brigada de Caballería de Sullana; los promedios, casi todos menores a los 3 puntos ponen en convicción una gerencia del talento humano poco eficiente. En la recepción de personal, los industriales consideran que la 1ra Brigada de Caballería no realiza una eficaz convocatoria para el ingreso del personal civil, aunque si cuenta con un adecuada fase de selección y calificación para la incorporación del personal civil, según se desprende de los cocientes próximos a los 3 y 4 puntos respectivamente.

Con respecto a la aplicación de personal, la percepción promedio en todos sus aspectos está por debajo de los 3 puntos indicando que la 1ra Brigada de Caballería no elabora un diseño de actividades apropiadas para el personal civil, tampoco se realizan las orientaciones pertinentes para mejorar el desempeño del personal civil. Dicha institución tampoco cuenta con una estructura organizacional que facilite la gestión del talento humano. El estudio muestra asimismo que, en dicha brigada, no se realiza un análisis y descripción de cargos y tampoco se realiza la estimación de desempeño del personal civil.

La compensación de personas también evidencia una valoración infavorable, según los cocientes inferiores a los 3 tantos en todos los aspectos evaluados; estos resultados indican que en la 1ra Brigada de Caballería no se asigna una remuneración justa al personal civil, y éste tampoco está de acuerdo ni con los incentivos percibidos, ni con los recursos económicos para los servicios sociales del personal civil.

El desarrollo personal también es otro aspecto que muestra una evaluación desfavorable, conforme a las medias cercanos a los 2 tantos; los obreros perciben que en la corporación investigada prácticamente no se promueve la capacitación profesional del personal civil y tampoco se incentiva su desarrollo personal. La institución tampoco se preocupa por desarrollar un clima favorable para la adecuada comunicación del personal civil ni por realizar acciones que permitan la integración del personal civil.

Con respecto al mantenimiento del personal, la situación es similar, según los promedios por debajo de los tres tantos; los trabajadores discurren que en la corporación no se conduce de forma adecuada la disciplina del personal civil, ni su seguridad y tampoco hay preocupación por desarrollar un clima favorable para la adecuada comunicación del personal civil

La percepción tampoco mejora en lo relacionado al monitoreo; los trabajadores perciben que la 1ra Brigada de Caballería no realiza acciones de control de las actividades que el personal civil realiza, ni verifica resultados de las acciones realizadas por el personal civil. Tampoco cuenta con una base de datos actualizada del Desempeño del personal del personal civil, ni con un sistema de información gerencial.

Tabla 1. Percepción de los trabajadores por los aspectos de la gestión del talento humano

Aspectos	Media	Desviación estándar
Admisión de personal		
1. La 1ra Brigada de Caballería realiza una eficaz convocatoria para el ingreso del personal civil.	3.4	1.2
2. La 1ra Brigada de Caballería emplea una adecuada sucesión de selección y calificación para la afiliación del personal civil.	3.5	1.2
Aplicación de personal		
3. La 1ra Brigada de Caballería elabora un diseño de actividades apropiado para el personal civil.	2.6	1.3
4. En la 1ra Brigada de Caballería se realizan las orientaciones pertinentes para optimizar el servicio del personal civil.	2.3	1.1
5. En la 1ra Brigada de Caballería la estructura organizacional permite facilitar la comisión del talento humano.	2.3	1.2
6. En la 1ra Brigada de Caballería se realiza un análisis y descripción de cargos.	2.5	1.3
7. En la 1ra Brigada de Caballería se evalúa el desempeño del personal civil.	2.8	1.5
Compensación de personal		
8. La 1ra Brigada de Caballería asigna una remuneración justa al personal civil.	1.8	1.0
9. El personal civil de la 1ra Brigada de Caballería está de acuerdo con los incentivos percibidos.	2.0	1.1
10. La 1ra Brigada de Caballería asigna recursos económicos para los servicios sociales del personal civil.	1.8	1.0
Desarrollo personal		
11. La 1ra Brigada de Caballería promueve la capacitación profesional del personal civil.	1.9	1.2
12. Se incentiva el desarrollo personal del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería.	1.8	1.0
13. La 1ra Brigada de Caballería se preocupa por desarrollar un clima favorable para la adecuada comunicación del personal civil.	2.0	1.1
14. La 1ra Brigada de Caballería realiza acciones que permitan la integración del personal civil.	2.1	1.2
Mantenimiento de personal		
15. Se conduce de forma adecuada la disciplina del personal civil en la 1ra Brigada de Caballería.	2.7	1.5
16. La 1ra Brigada de Caballería Administra de forma adecuada la seguridad del personal civil.	2.5	1.4
17. La 1ra Brigada de Caballería se preocupa por desarrollar un clima favorable para la adecuada comunicación del personal civil.	2.1	1.2
Monitoreo		
18. La 1ra Brigada de Caballería efectúa acciones de control de las actividades que el personal civil realiza.	2.6	1.5
19. La 1ra Brigada de Caballería verifica resultados de las acciones realizadas por el personal civil.	2.4	1.6
20. La 1ra Brigada de Caballería cuenta con una base de datos actualizada del Desempeño del personal del personal civil.	2.5	1.5
21. La 1ra Brigada de Caballería cuenta con sistemas de información gerencial.	2.2	1.3

Fuente: Interrogatorio aplicado a los personales

Tabla 2. Nivel de gestión del talento humano

Variable/ Dimensiones (n=60)	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestión del talento humano	1	1.7%	38	63.3%	13	21.7%	8	13.3%	0	.0%
Admisión de personal	2	3.3%	8	13.3%	9	15.0%	29	48.3%	12	20.0%
Aplicación de personal	8	13.3%	26	43.3%	15	25.0%	9	15.0%	2	3.3%
Compensación de personal	25	41.7%	25	41.7%	7	11.7%	2	3.3%	1	1.7%
Desarrollo personal	18	30.0%	27	45.0%	12	20.0%	2	3.3%	1	1.7%
Mantenimiento de personal	14	23.3%	24	40.0%	7	11.7%	10	16.7%	5	8.3%
Monitoreo	11	18.6%	23	39.0%	15	25.4%	4	6.8%	6	10.2%

Fuente: Cuestionario aplicado a los clientes

La tabla anterior muestra el resumen de la apreciación de los obreros por cada la gerencia del talento humano y por cada una de sus dimensiones; dicho resumen se expresa en niveles. Así, la gestión del talento humano es calificada como deficiente o muy deficiente por el 65% y solo el 13.3% lo califica como regular; esta gestión deficiente se debe sobre todo a la gestión deficiente de la aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo del personal, las que son valoradas en los mismos niveles por el 56.6%, 83.4%, 75%, 63.3% y 57.6%, equitativamente; la única dimensión que logra una apreciación optimista es la admisión de personal, según lo refiere el 68.3%.

Interpretación:

Uno de los principales activos con que cuenta una organización, es el recurso humano, los que a fin de cuentas son los encargados de su funcionamiento; es por eso que las organizaciones modernas se preocupan por administrarlo y gestionarlo de la mejor manera; a juzgar por los resultados, la empresa enfrenta serios problemas para gestionar la aplicación de personal, el sistema de compensaciones, el desarrollo personal, su mantenimiento y monitoreo. Teniendo en cuenta los canjes que suceden en la fuerza de trabajo y las organizaciones, estos inconvenientes se pueden volver críticos con el período y generar serios problemas a la institución. Una excelente administración del talento humano es primordial para lograr conseguir las metas

institucionales; se necesita de un personal comprometido e involucrado con su trabajo y con el logro de los objetivos y fines corporativos; para ello la dirección debe contar con un conjunto de estrategias para asumir, negociar, producir y detener a los coadjutores, lo que no está ocurriendo con la institución investigada.

Tabla 3. Percepción de los trabajadores por los aspectos relacionados a su desempeño persona

Aspectos	Media	Desviación estándar
Satisfacción		
1. El personal civil de la 1ra Brigada de Caballería está satisfechos con la naturaleza del trabajo que desempeñan.	2.5	1.6
2. El personal de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con el equipo de trabajo con el que cuenta para desarrollar sus funciones.	2.4	1.4
3. El equipo de trabajo del personal civil de la 1ra Brigada de caballería cumple con las tareas asignadas.	2.6	1.5
4. El personal civil de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con la supervisión que se brinda con fines de mejoramiento.	2.3	1.3
5. El personal de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con la estructura organizativa para desarrollar sus funciones.	2.4	1.3
6. El personal de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones.	2.4	1.3
Autoestima		
7. El personal de la 1ra Brigada de Caballería trata de ganarse un reconocimiento por el desempeño.	2.8	1.5
8. El personal de la 1ra Brigada de Caballería trata de lograr una oportunidad para mostrar sus conocimientos.	2.7	1.6
9. El personal de la 1ra Brigada de Caballería trata de lograr una oportunidad para mostrar sus habilidades.	2.7	1.6
10. El personal de la 1ra Brigada de Caballería trata de lograr una oportunidad para mostrar sus actitudes.	2.7	1.6
Trabajo en equipo		
11. El personal de la 1ra Brigada de Caballería logra integrarse con sus compañeros de trabajo.	2.8	1.6
12. El personal de la 1ra Brigada de Caballería se le permite participar en la toma de decisiones de la institución.	1.9	1.0
13. El personal de la 1ra Brigada de Caballería tiene disponibilidad para el trabajo en equipo.	2.4	1.4
Capacitación		
14. El personal de la 1ra Brigada de Caballería se muestra motivado para desarrollar sus funciones.	2.5	1.4
15. El personal de la 1ra Brigada de Caballería cuenta con capacitación técnica para desarrollar eficazmente sus funciones.	2.3	1.4
16. Se evidencia la práctica de valores durante el desarrollo de las funciones del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería - Sullana.	2.6	1.6

Fuente: Relación aplicado a los trabajadores

El cuadro 3 revela la percepción que tienen los trabajadores sobre los aspectos relacionados al Desempeño del personal; los promedios por debajo de los 3 puntos, indican que la percepción tampoco es muy favorable.

Así, en relación a la satisfacción, las derivaciones indican que los trabajadores de la 1ra Brigada de Caballería no se encuentran satisfechos con la naturaleza del trabajo que desempeñan, ni con el equipo de trabajo con para desarrollar sus funciones. Esta situación conduce a que el equipo de trabajo del personal civil no cumpla con las tareas asignadas.

El personal tampoco está satisfecho con la supervisión que se brinda con fines de mejoramiento, ni con la estructura organizativa para desarrollar sus funciones ni con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones.

En cuanto a la autoestima, la percepción sigue la misma tendencia desfavorable, según los medios peores a los 3 puntos; el personal de la 1ra Brigada de Caballería no trata de ganarse un reconocimiento por el desempeño, ni de lograr una oportunidad para mostrar sus ilustraciones, destrezas y cualidades.

El compromiso en equipo tampoco evidencia una percepción favorable; el personal no logra integrarse con sus compañeros de trabajo, y no se le permite invitar a tomar disposiciones en la institución. Estas situaciones no permiten un buen trabajo en equipo, puesto que el personal no tiene predisposición para el mismo.

Otro de los aspectos poco valorados es el relacionado a la capacitación; el personal de la institución investigada muestra poca motivación para desarrollar sus funciones y no está capacitado técnicamente para un desempeño eficaz. Tampoco evidencia que el personal ejerza la práctica de valores durante el desarrollo de las funciones.

Tabla 4. Nivel de Desempeño del personal de los trabajadores

Variable/ Dimensiones (n=60)	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desempeño del personal	15	25.0%	17	28.3%	13	21.7%	11	18.3%	4	6.7%
Satisfacción	15	25.0%	20	33.3%	10	16.7%	10	16.7%	5	8.3%
Autoestima	8	13.3%	25	41.7%	7	11.7%	5	8.3%	15	25.0%
Trabajo en equipo	13	21.7%	23	38.3%	11	18.3%	9	15.0%	4	6.7%
Capacitación	16	26.7%	23	38.3%	6	10.0%	6	10.0%	9	15.0%

Origen: Sondeo dirigido a los trabajadores

El registro preliminar da cuenta del nivel de desempeño del personal de los personales y confirma la percepción negativa que tienen los trabajadores; sólo el 25% lo distingue como bueno o muy bueno, y los demás lo examinan entre muy deficiente y usual. Esta cota del mismo modo se aparece en lo coherente a la complacencia, autoestima, trabajo en equipo y capacitación, los que son valorados en forma favorable solo por el 25%, 33.3%, 21.7% y 25%, respectivamente; el resto los califica como regular, deficiente o muy deficiente.

Interpretación:

El desempeño del personal de la 1ra Brigada de Caballería de Sullana, desde la perspectiva del mismo trabajadores es deficiente; este nivel representa un obstáculo muy grande para que la institución logre sus objetivos y metas institucionales; sin embargo, los resultados son importantes porque permiten identificar y corregir las debilidades, con políticas orientadas a mejorar la complacencia del coagente, su autoestima, el trabajo en equipo y la formación particular y experta mediante el adiestramiento. Se debe tener en cuenta que en la institución es importante el trabajo en equipo, la colaboración, el aprendizaje y la identidad institucional, es decir, se requiere integrar estos aspectos por medio de una apropiada comisión de los recursos, para sacar reparar el cargo de los afanosos.

3. 1. Influencia de la dimensión Admisión de personal de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Tabla 5. Relación entre la admisión de personal y el desempeño del personal

Admisión de personal	Desempeño del personal										Total	
	Muy baja		Baja		Regular		Alta		Muy alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	0	.0%	0	.0%	2	100.0%	0	.0%	0	.0%	2	100.0%
Deficiente	1	12.5%	3	37.5%	3	37.5%	1	12.5%	0	.0%	8	100.0%
Regular	1	11.1%	2	22.2%	3	33.3%	2	22.2%	1	11.1%	9	100.0%
Buena	12	41.4%	9	31.0%	3	10.3%	3	10.3%	2	6.9%	29	100.0%
Muy buena	1	8.3%	3	25.0%	2	16.7%	5	41.7%	1	8.3%	12	100.0%
Total	15	25.0%	17	28.3%	13	21.7%	11	18.3%	4	6.7%	60	100.0%

Fuente: Relación aplicado a los trabajadores

Los efectos de la tabla indican que el servicio del personal muy infame se refleja mayormente en los trabajadores que aprecian a la admisión del personal como buena, según se aprecia en el 41.4%; luego el desempeño bajo, se evidencia casi en todo los niveles de admisión del personal; el desempeño regular es más frecuente en los trabajadores que consideran a la admisión de personal como muy defectuoso, incompleto o regular, según se el 100%, 37.5% y 33.3%, correspondientemente; el desempeño alto mayormente se presenta con los trabajadores que califican a la admisión de personal como muy buena y el desempeño en los que estiman a la admisión de personal como deficiente, como se ve en el 41.7% y 11.1%, en orden; en este asunto no se mira una tendencia clara de que una mejora en el procesos de admisión de personal, conduzca a un mejor desempeño del personal.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

Existe influencia de la dimensión Admisión de personal de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana.

Tabla 5.1 Correlación entre la dimensión admisión de personal de la gestión del talento humano y el desempeño del personal

	Spearman	Desempeño del personal
Admisión de personal	r	.088
	Sig.	.505
Coeficiente de determinación	R ²	0.8%
	N	60

Fuente: Sondeo aplicado a los trabajadores
 ** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El estudio de semejanza indica que la admisión de personal no se concierne en carácter significativo (Sig.>0.05) con el desempeño del personal; este efecto no proporciona realidades suficientes para admitir la hipótesis de investigación de que la dimensión Admisión de personal de la gestión del talento humano influya en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana.

Interpretación:

El artículo deja en demostración que la forma como la 1ra Brigada de Caballería – Sullana realiza la selección del personal, no tiene un efecto importante en el desempeño del trabajador; este resultado se puede explicar porque dicho desempeño está asociado a otros factores del servicio; es más, muchos de los trabajadores pueden haber ingresado sin una convocatoria adecuada, por lo que tratan de no relacionar su desempeño con dicho proceso.

3. 2. Influencia de la dimensión Aplicación de personal de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Tabla 6. Relación entre la aplicación de personal y el desempeño del personal

Aplicación de personal	Desempeño del personal										Total	
	Muy baja		Baja		Regular		Alta		Muy alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	4	50.0%	1	12.5%	2	25.0%	1	12.5%	0	.0%	8	100.0%
Deficiente	8	30.8%	12	46.2%	5	19.2%	1	3.8%	0	.0%	26	100.0%
Regular	3	20.0%	4	26.7%	4	26.7%	3	20.0%	1	6.7%	15	100.0%
Buena	0	.0%	0	.0%	2	22.2%	5	55.6%	2	22.2%	9	100.0%
Muy buena	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	50.0%	1	50.0%	2	100.0%
Total	15	25.0%	17	28.3%	13	21.7%	11	18.3%	4	6.7%	60	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

La publicación certifica que los personales que reflejan un desempeño muy bajo son mayormente aquellos que califican como muy deficiente o deficiente a la aplicación de personal, según se observa en el 50% y 30.8%; en cambio los que califican al desempeño del personal como bajo mayormente pertenecen al grupo que califica a la aplicación de personal como deficiente, de acuerdo al 46.2%; por el contrario, los trabajadores que reflejan un desempeño alto o muy alto, son mayormente los que también califican a la aplicación de personal como buena o muy buena, según se observa en el 55.6%, 50% y 50%, respectivamente.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

Existe influencia de la dimensión Aplicación de personal de la gerencia del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería.

Tabla 6.1 Correlación entre la dimensión aplicación de personal de la gestión del talento humano y el desempeño del personal

	Spearman	Desempeño del personal
Aplicación de personal	r	.630**
	Sig.	.505
Coeficiente de determinación	R ²	39.7%
	N	60

Partida: Preguntas hechas a los trabajadores

El estudio de reciprocidad deja en convicción que la aplicación de personal evidencia una relación explicativa (Sig. <0.05) en el trabajo del personal. Esta derivación trasfiere a aceptarla hipótesis de que la dimensión Aplicación de personal de la diligencia del capital humano interviene en el trabajo del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería, explicándolo aproximadamente en un 39.7%.

Interpretación:

Los resultados implican que los procesos utilizados para organizar las actividades que debe desarrollar el personal dentro de la institución, así como el acompañamiento y orientación, son elementos fundamentales para el buen desempeño laboral; este resultado es importante puesto que nos da una pauta de cómo mejorar el desempeño laboral; la institución debería reorientar sus estrategias, siendo una de ellas la que se oriente a la mejora de la aplicación de personas.

3. 3. Influencia de la dimensión Compensación de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Tabla 7. Relación entre la compensación de personal y el desempeño del personal

Compensación de personas	Desempeño del personal										Total	
	Muy baja		Baja		Regular		Alta		Muy alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	9	36.0%	8	32.0%	4	16.0%	3	12.0%	1	4.0%	25	100.0%
Deficiente	6	24.0%	9	36.0%	4	16.0%	4	16.0%	2	8.0%	25	100.0%
Regular	0	.0%	0	.0%	3	42.9%	3	42.9%	1	14.3%	7	100.0%
Buena	0	.0%	0	.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	.0%	2	100.0%
Muy buena	0	.0%	0	.0%	1	100.0%	0	.0%	0	.0%	1	100.0%
Total	15	25.0%	17	28.3%	13	21.7%	11	18.3%	4	6.7%	60	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los resultados del estudio indican que los trabajadores que reflejan un desempeño muy bajo o bajo, son mayormente los que califican a la compensación de personas como muy deficiente (36% y 32%) o deficiente (24% y 36%); por el contrario, los que califican al desempeño laboral como alto, mayormente pertenecen al grupo que califica a dicha compensación como regular o buena, según se observa en el 42.9% y 50%; el desempeño muy alto, se presentó en muy pocos, 4%, 8% 14%, de los que distinguen a la compensación como muy incompleta, deficiente y regular. En este caso, con excepción del desempeño muy alto, la tendencia a mejorar el desempeño laboral en cuanto mejora la compensación personal es clara.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

Existe influencia de la dimensión Compensación de personal de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Tabla 7.1 Correlación entre la dimensión compensación de personal de la gestión del talento humano y el desempeño del personal

	Spearman	Desempeño del personal
Compensación de personas	R	.371**
	Sig.	.000
Coeficiente de determinación	R ²	13.8%
	N	60

Inicio: Lista sondeada a los trabajadores

El estudio de parecido resigna en convicción que la compensación de personal evidencia una relación indicadora (Sig. <0.05) con el cumplimiento del personal, lo que acarrea a asentir la hipótesis de escudriñamiento de que la compensación de personas de la comisión del talento humano influye en el desempeño del particular civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, la compensación de personas es otro de los factores que tiene un impacto importante en el desempeño del personal; las políticas utilizadas para incentivar y satisfacer las necesidades de las personas, tienen mucho que ver con la forma como el trabajador realiza sus labores, es decir en la forma como se desempeña; como consecuencia, esta herramienta de gestión, debería utilizarse para mejorar los incentivos y necesidades de las personas y como consecuencia elevar su desempeño laboral.

3. 4. Influencia de la dimensión Desarrollo de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Tabla 8. Relación entre el desarrollo de personal y el desempeño del personal

Desarrollo de personas	Desempeño del personal										Total	
	Muy baja		Baja		Regular		Alta		Muy alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	8	44.4%	7	38.9%	3	16.7%	0	.0%	0	.0%	18	100.0%
Deficiente	7	25.9%	9	33.3%	6	22.2%	5	18.5%	0	.0%	27	100.0%
Regular	0	.0%	1	8.3%	3	25.0%	6	50.0%	2	16.7%	12	100.0%
Buena	0	.0%	0	.0%	1	50.0%	0	.0%	1	50.0%	2	100.0%
Muy buena	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	100.0%	1	100.0%
Total	15	25.0%	17	28.3%	13	21.7%	11	18.3%	4	6.7%	60	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los trabajadores que evidencian un desempeño laboral muy bajo son mayormente los que evidencian un desarrollo personal muy incorrecta o deficiente según se observa en el 44.4% y 25.9%, comparativamente; los que evidencian un bajo desempeño laboral también evidencian los mismos niveles de desarrollo de personas, como se mira en el 38.9% y 33.3%, en orden; por el contrario, los que evidencian un alto nivel de desempeño, pertenecen mayormente al grupo que califica como regular al desarrollo de personas, según se observa en el 50%; los que tienen un desempeño muy alto, son también los que evidencian un desarrollo de personas bueno o muy bueno según se aprecia en el 50% y 100%, correspondientemente.

Contrastación de la hipótesis específica 4:

Existe influencia de la dimensión Desarrollo de personal de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Tabla 8.1 Correlación entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano y el desempeño del personal

	Spearman	Desempeño del personal
Desarrollo de personas	R	.707**
	Sig.	.000
Coeficiente de determinación	R ²	50.0%
	N	60

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

El estudio da cuenta que el desarrollo de personas evidencia una relación reveladora (Sig. <0.05) con el desempeño del personal; esta derivación trae a reconocer la hipótesis de investigación de que el Desarrollo de personas de la comisión capital humano influye en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana

Interpretación:

El estudio deja en evidencia la importancia que tienen las acciones que consuma la asociación para lograr que el personal se desarrolle, en su desempeño en el trabajo; este resultado implica que la empresa no solo debe brindarles la oportunidad de desarrollar sus conocimientos, habilidades y destrezas, sino también debe utilizar estrategias para que los trabajadores aprendan nuevas actitudes, desarrollen nuevas ideas modifiquen sus hábitos y comportamientos, para así, lograr un mejor desempeño del trabajador.

3. 5. Influencia de la dimensión Mantenimiento de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Tabla 9. Relación entre el mantenimiento de personal y el desempeño del personal

Mantenimiento de personas	Desempeño del personal										Total	
	Muy baja		Baja		Regular		Alta		Muy alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	6	42.9%	7	50.0%	1	7.1%	0	.0%	0	.0%	14	100.0%
Deficiente	9	37.5%	9	37.5%	3	12.5%	3	12.5%	0	.0%	24	100.0%
Regular	0	.0%	0	.0%	6	85.7%	1	14.3%	0	.0%	7	100.0%
Buena	0	.0%	1	10.0%	3	30.0%	5	50.0%	1	10.0%	10	100.0%
Muy buena	0	.0%	0	.0%	0	.0%	2	40.0%	3	60.0%	5	100.0%
Total	15	25.0%	17	28.3%	13	21.7%	11	18.3%	4	6.7%	60	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

La tabla anterior deja en evidencia que el desempeño muy bajo se presenta en aquellos trabajadores que califican al mantenimiento de personas como muy defectuosa o deficiente, según se observa en el 42.9% y 37.5%; luego se observa que el desempeño bajo también se refleja en los dos grupos que evalúan en dichos niveles al mantenimiento, según se observa en el 85.7% y 30%; por lo inverso, el servicio alto, se observa en los trabajadores que califican al mantenimiento de las personas en un nivel bueno y muy bueno, de acuerdo al 50% y 40%, respectivamente; finalmente se observa que el desempeño muy alto mayormente se refleja en los trabajadores que califican al mantenimiento como muy bueno, como se observa en el 60%. Estos resultados muestran que el desempeño de las personas mejora en tanto mejora el mantenimiento de personas.

Contrastación de la hipótesis específica 5:

Existe influencia de la dimensión Mantenimiento de personal de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Tabla 9.1 Correlación entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento humano y el desempeño del personal

	Spearman	Desempeño del personal
Mantenimiento de personas	R	.745**
	Sig.	.000
Coeficiente de determinación	R ²	55.5%
	N	60

** La reciprocidad es reveladora al nivel 0,01 (bilateral)

La observación de paralelismo dice que el mantenimiento de personas se atañe en perfil significativo con el servicio del personal, explicándolo aproximadamente en un 55.5% estas deducciones trasfieren a consentir la hipótesis de exploración de que el sostenimiento de individuos de la administración del recurso humano interviene en el cometido del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana

Interpretación:

El estudio muestra que el mantenimiento de personas es otro factor fundamental para lograr un buen desempeño personal; es decir, en la medida que la empresa mejore las condiciones ambientales y psicológicas para que los trabajadores puedan realizar sus tareas, mejorará el desempeño del trabajador; estas condiciones incluyen la disciplina en el trabajo, la seguridad, la higiene y la clase de vida en el trabajo; estos aspectos son cruciales para mantener adecuadamente relaciones duraderas con el cliente.

3. 6. Influencia de la dimensión Monitoreo de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Tabla 10. Relación entre el monitoreo de personas y el desempeño del personal

Monitoreo de personas	Desempeño del personal										Total	
	Muy baja		Baja		Regular		Alta		Muy alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	4	36.4%	7	63.6%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	11	100.0%
Deficiente	11	47.8%	9	39.1%	3	13.0%	0	.0%	0	.0%	23	100.0%
Regular	0	.0%	1	6.7%	10	66.7%	4	26.7%	0	.0%	15	100.0%
Buena	0	.0%	0	.0%	0	.0%	3	75.0%	1	25.0%	4	100.0%
Muy buena	0	.0%	0	.0%	0	.0%	3	50.0%	3	50.0%	6	100.0%
Total	15	25.0%	17	28.3%	13	21.7%	11	18.3%	4	6.7%	60	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El estudio deja en evidencia que el desempeño muy bajo se presenta en el 36.4% que trabajadores que consideran al monitoreo de personas en un nivel muy deficiente y en el 47.8% que lo califican como deficiente; el bajo nivel de desempeño también se evidencia en los trabajadores que pertenecen a los grupos que califican al monitoreo en dicho niveles; en el 63.3% de los que lo califican en un nivel bajo y en el 39.1% de los que lo califican en un nivel bajo; por el contrario, el nivel alto del desempeño se manifiesta también en los trabajadores que consideran al monitoreo de personas en un nivel bueno o muy bueno, de acuerdo al 75% y 50%, respectivamente; finalmente se observa que el nivel muy alto del desempeño se refleja mayormente en los trabajadores que califican a dicho monitoreo en un nivel muy bueno, según se observa en el 50%. Aquí también se observa que el desempeño mejora, en tanto mejora el monitoreo de personas.

Contrastación de la hipótesis específica 6:

Existe influencia de la dimensión Monitoreo de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.

Tabla 10.1 Correlación entre la dimensión monitoreo de personas de la gestión del talento humano y el desempeño del personal

	Spearman	Desempeño del personal
Monitoreo	R	.824**
	Sig.	.000
Coeficiente de determinación	R ²	67.9%
	N	60

Partida: Lista fijado a los personales

El estudio de reciprocidad dice que el monitoreo se incumbe en forma significativa con el desempeño del personal, explicándolo en un 67.9%; estas deducciones trasfieren a validar la suposición de averiguación, de que la dimensión Monitoreo de la gerencia del recurso humano interviene en la práctica del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana

Interpretación:

El monitoreo de personas es otro de los factores fundamentales para lograr un buen desempeño del personal; este resultado implica que mientras la empresa monitoree mejor el comportamiento de las personas, los acompañe y oriente en sus actividades, lograra un mejor desempeño del personal.

3. 7. Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería- Sullana, Año 2017.

Tabla 11. Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal

Gestión del talento humano	Desempeño del personal										Total	
	Muy baja		Baja		Regular		Alta		Muy alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	0	.0%	1	100.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	100.0%
Deficiente	15	39.5%	15	39.5%	6	15.8%	2	5.3%	0	.0%	38	100.0%
Regular	0	.0%	1	7.7%	6	46.2%	5	38.5%	1	7.7%	13	100.0%
Buena	0	.0%	0	.0%	1	12.5%	4	50.0%	3	37.5%	8	100.0%
Total	15	25.0%	17	28.3%	13	21.7%	11	18.3%	4	6.7%	60	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Según tabla, el nivel muy bajo del desempeño laboral se evidencia en el 39.5% de los coparticipes que suponen que la gestión es deficiente; algo similar sucede con el bajo nivel de desempeño que se refleja en el único trabajador que califica al gobierno del talento humano como muy deficiente y en el 39.5% que lo califica como deficiente; por el contrario, el alto nivel de desempeño se presenta mayormente en los que consideran a la gestión como regular o buena de acuerdo al 38.5% y 50%; el nivel más alto del desempeño es visible en el 37.5% de trabajadores que califican como buena. Se mira que el servicio mejora en tanto mejora la comisión.

Contrastación de la hipótesis general:

Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería- Sullana, Año 2017.

Tabla 11.1 Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal

	Spearman	Desempeño del personal
Gestión del talento humano	R	.754**
	Sig.	.000
Coefficiente de determinación	R ²	56.9%
	N	60

Iniciación: Preguntas aplicadas a los asistentes

La observación de similitud demuestra que la delegación del recurso de personal se atañe en representación significativa con el trabajo del personal, explicándolo en un 56.9%; esta deducción lleva a certificar la presunción de exploración universal de que la gestión del talento humano influye en la ocupación del particular civil de la 1ra Brigada de Caballería- Sullana,

Interpretación:

El estudio evidencia de que tanto la administración del recurso humano y el desempeño del personal son deficientes, y deberían mejorarse a fin de lograr que la institución cumpla con las metas trazadas; es más, la correlación significativa entre ambos aspectos deja en claro que mejorando la gestión mejora el cometido del personal. Es importante que la gestión entienda que debe mejorar todos los procesos asociados al manejo de recursos humanos y orientarlos a desarrollar, motivar y retener a los empleados.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión de resultados

Esta investigación asumió por objetivo comprobar la influencia en la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería de Sullana para lo cual se encuestaron a los 60 trabajadores civiles que laboran allí. A continuación se discutirán los principales hallazgos de este estudio.

Respecto al objetivo específico N°1, sobre determinar la influencia de la dimensión Admisión de personal de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, se ha demostrado según las consecuencias alcanzados en la tabla N°1 que tanto la ejecución de convocatorias, como los sucesos de selección y calificación para el ingreso del personal civil, recibieron calificativos entre 3.4 y 3.5, lo que significa que es considerado entre regular y bueno, una calificación que dista mucho de ser aceptable. Esto se corrobora en la tabla N°2, donde se aprecia que casi la tercera parte de los encuestado, el 36.6% del personal civil califica la admisión del personal de regular hacia abajo. Respecto a la correspondencia entre la admisión del personal y su desempeño se aprecia en la tabla N°5 que el 72.3% de los que calificaron la admisión como buena son justamente los de menor desempeño. Esto sumado a los resultados de la tabla N° 5.1, cuyos resultados indican la ausencia de correlación al haberse obtenido un coeficiente de Spearman de 0.088.

El reclutamiento y admisión del personal son dos métodos elementales dentro de una agrupación, como lo afirma Blasco (2009), garantiza la obtención de candidatos idóneos. Por otro lado manifiesta que junto a la selección, forman un subsistema cuyas características proporcionan resultados de relevancia para la empresa. Este subsistema no está rindiendo buenos resultados en la 1ra. Brigada de caballería y las causas posibles pueden ser la escases de los recursos con que se cuenta la Brigada o la falta de procedimientos que permitan, desde un punto de vista objetivo, reclutar y seleccionar a los mejores trabajadores.

Noguero (2015) en su averiguación, llega a la terminación que la competitividad de las sociedades se basa en el talento humano que le da las características diferenciadas y que les permite generar ventaja frente a las demás empresas. La Brigada de Caballería no es una empresa privada, pero son igualmente válidas las conclusiones de Noguero, en el sentido que para su competitividad necesita contar con gestores del talento humano altamente capacitados.

Respecto al objetivo específico N°2, sobre determinar la influencia de la dimensión aplicación de personal de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta demostraron una mala aplicación de personal, lo que se aprecia con claridad en la Tabla N°1, donde los trabajadores civiles calificaron entre 2.3 y 2.6 los diferentes aspectos tales como la elaboración de un diseño apropiado de actividades, la orientación para un mejor desempeño, la estructura organizacional, la comparación de los cargos y la apreciación del cargo. Por otro lado esto mismo se confirma en la tabla N°2, donde se aprecia que un 81.6% de los trabajadores calificaron como regular o menos los procesos de aplicación antes mencionados.

Al analizar la correlación entre la aplicación y el ocupación del personal se encontró que el 77% de los obreros que consideraron la aplicación del personal como deficiente, tienen también un desempeño bajo o menos. Ello implica una correlación significativa que se ratifica con los resultados de la tabla N°6.1., donde se señala un coeficiente de Spearman de 0.630. Chiavenato (2009) al definir las etapas afines con la gestión del talento humano, afirma que la aplicación personas está conformado por el diseño de todas las acciones que las personas ejecutarán en la asociación. Los resultados de la investigación hacen suponer que en la Brigada de Caballería no existe un adecuado diseño organizacional, tampoco una buena definición de cargos, que sea resultado de un buen análisis y que permita describirlos con exactitud. En otra parte el mismo Chiavenato, al analizar los dispositivos que inciden en el desempeño laboral, considera la satisfacción del personal como uno de los más importantes, es decir, aquellos

sentimientos favorables que se manifiestan en determinadas actitudes laborales que están estrechamente vinculadas con la naturaleza misma del trabajo, su contexto laboral y estructura organizativa. Los resultados obtenidos señalan que nada de esto es aceptable dentro de la Brigada de Caballería de Sullana.

Vergara (2014) en su estudio a Servicios Electromecánicos Pacasmayo encontró que en la gestión humana existen una sucesión de fases que influyen sobre las actuaciones y actitudes de los trabajadores. De igual forma en la investigación realizada se aprecia que la mala organización del trabajo en la Brigada origina un bajo desempeño del personal civil que allí labora.

Respecto al objetivo específico N°3, sobre determinar la influencia de la dimensión compensación de personal de la gestión del talento humano en el desempeño del civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, los secuelas alcanzados y que se muestran en la tabla N°1, son negativos y hasta preocupantes, por cuanto la media obtenida de las encuestas califica entre 1.8 y 2 los aspectos evaluados, lo que significa entre malo y muy malo, para las remuneraciones percibidas, los incentivos y dotación de recursos económicos para el servicio social. En la tabla N°2, se muestra que el 95% de los trabajadores calificaron de regular hacia abajo los aspectos relacionados con las compensaciones que recibe el personal, lo cual pone de manifiesto un marcado descontento que lógicamente tenía que contribuir en el desempeño de los colaboradores, lo que se corrobora en la tabla N°7, donde se aprecia que la mayor parte de quienes calificaron como deficiente o muy deficiente las compensaciones son también trabajadores con un desempeño bajo o muy bajo. Ésta correlación se ratifica en la tabla N° 7.1, donde se obtuvo una correlación significativa al nivel 0.01 al haberse obtenido un coeficiente de Spearman de 0.371. Chiavenato (2009) considera que la compensación de personas debe ser un asunto manipulado para estimular a las personas y compensar sus necesidades y que además contiene la retribución, beneficios y servicios sociales. Los trabajadores investigados carecen justamente de incentivo para realizar un buen trabajo y de allí los resultados de su bajo desempeño.

Para Dessier (2009) la valoración del puesto es esencial al momento de instituir estipendios y para ello se debe consumir un estudio y representación de sitios. Como ya se dijo anteriormente en la Brigada de Caballería no existe una buena organización y por lo tanto la valoración de los puestos se realiza sin un sustento técnico y por lo tanto es un factor que contribuye con el descontento del personal y por ende a su bajo desempeño.

Asimismo se puede decir que estos resultados corroboran los obtenidos por Elías (2010) en su estudio en Limones Piuranos, respecto a que la distinción apreciada por los colaboradores, que tuvo una evaluación de regular, influye en el cometido profesional.

Respecto al objetivo específico N°4, sobre determinar la influencia de la dimensión desarrollo de personal de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, también los derivaciones ganados y que se dicen en la tabla N°1, respecto de esta dimensión, son bastante negativos, dado que los diversos aspectos relacionados con el desarrollo de personal tales como la capacitación profesional, los incentivos al desarrollo, la adecuada comunicación y la integración del personal civil, obtuvieron calificaciones con una media entre 1.8 y 2.1, es decir, muy por debajo del promedio que es 3. Lo mismo se aprecia en la figura N°2, donde se evalúa que el 95% de los trabajadores encuestados la calificaron de regular hacia abajo. En la tabla N°8, muestra que los que calificaron como deficiente y muy deficiente el desarrollo de personas son los que tienen un desempeño bajo y muy bajo. Su influencia queda corroborada en la tabla N° 8.1, al obtenerse un coeficiente de Spearman de 0.707 que señala una correlación significativa entre ambas variables. Para Valladares (2010) la capacitación permite que el particular exima su papel lo más eficiente posible. Al no existir, como ocurre en la Brigada de Caballería, esto repercute negativamente en el desempeño del personal. Por su parte Dolan (2008) menciona que justamente uno de los objetivos explícitos de la gerencia del recurso humano es auxiliar a los empleados a progresar y ampliarse dentro de la estructura, que en el caso de la Brigada de Caballería no se cumple ni

lejanamente. Mondy y Noé (2008) también comparten la misma idea, al decir que el desarrollo de los recursos humanos debe ser el eje de una energía indeleble de una estructura para bosquejar mejoras en las disposiciones de los funcionarios y el cometido de la casa. Los resultados de la investigación muestran que ocurre todo lo contrario en la organización estudiada, lo cual es preocupante no solamente porque influye negativamente en la motivación de los trabajadores civiles, sino que además crea un clima laboral bastante desfavorable.

Vergara (2014) en sus conclusiones afirma que el desarrollo de los empleados contribuye al desempeño laboral y en ese aspecto coincide con los resultados de la investigación realizada.

Respecto al objetivo específico N°5, sobre determinar la influencia de la dimensión mantenimiento de personal de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, los resultados que muestra la tabla N°1, tampoco son positivos, pues los distintos factores evaluados obtuvieron medias entre 2.1 y 2.7 es decir, entre regular y malo, por ejemplo en lo que respecta a la adecuada comunicación, seguridad y disciplina. Asimismo, la tabla N°2 muestra que un 75% de los trabajadores encuestados califican de regular hacia abajo los aspectos antes mencionados. Respecto a su influencia en el desempeño, en la gráfica N°9 se valúa que la mayoría de encuestados que calificaron como deficiente o muy deficiente el mantenimiento de personal, son los mismos que muestran un desempeño bajo o muy bajo, razón por la cual se afirma que existe influencia, la misma que se ratifica en la tabla N°9.1, donde se obtiene un coeficiente de Spearman de 0.745 que pone de manifiesto una correlación significativa al nivel 0.01 entre ambas variables.

Chiavenato (2009) define el sostenimiento de individuos como el procedimiento para implantar situaciones ambientales y psicológicas agradables para las diligencias de los elementos. Bajo ese concepto, la situación en la Brigada de Caballería se podría tornar insostenible a largo plazo o va a obligar a muchos de sus trabajadores a migrar a otra parte.

Respecto al objetivo específico N°6, sobre determinar la influencia de la dimensión monitoreo de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, se puede afirmar que el monitoreo es calificado entre 2.4. y 2.6 como valor de la media de las respuestas de los trabajadores encuestados, tal como se verifica en la tabla N°1. Aspectos como el control de las actividades y la verificación de los resultados han sido calificados entre regular y malo. Lo mismo se aprecia en la tabla N°2, el 83% de los obreros encuestados opinó que el monitoreo que se realiza en la organización es regular o menos. Este alto porcentaje pone de manifiesto una vez más serias deficiencias en la gestión, falta de planificación y de organización.

Respecto a su correlación con el desempeño del personal, la tabla N°10 muestra que la mayor parte de trabajadores que calificaron el monitoreo de personas como deficiente o menos, también son los que muestran un desempeño entre bajo y muy bajo. La tabla N° 10.1, corrobora además esa influencia al obtenerse un coeficiente de Spearman de 0.824, señal de una correlación muy significativa entre ambas variables.

Para Chiavenato (2009) el monitoreo consiste en seguir e inspeccionar las acciones de las personas y comprobar resultados. En la Brigada de Caballería el personal considera que no se le retroalimenta y ese es otro aspecto que no contribuye a mejorar su desempeño. Werther y Davis (2008) cuando se refieren a la evaluación del desempeño del personal, dicen que dentro de cualquier organización apoyo a retroalimentar a los colocados dentro de sus oficios. Al no producirse no existe pues manera de que los trabajadores de la Brigada de Caballería mejoren su desempeño.

Respecto al objetivo general, sobre determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería- Sullana, luego de haber analizado los datos obtenidos en la tabla N°1, se observa que ninguno de los aspectos analizados respecto de la gestión del talento humano ha recibido una calificación aceptable, pues todos tienen una media que está en el rango entre 1.8 y 3.4, lo que significa que los trabajadores evalúan dicha gestión entre mala y regular, siendo los aspectos de compensación y desarrollo de personal

los de más baja puntuación. De aquí se desprende lo mostrado en la tabla N°2, donde se aprecia que el 86.8% del personal califican la gerencia del talento humano de regular o menos. Además la tabla N°11, muestra que el mayor porcentaje de trabajadores que calificaron la gestión del talento como deficiente o muy deficiente son los mismos que tienen un desempeño entre bajo y muy bajo. De aquí pues, que se perciba una influencia negativa entre la administración y la ocupación de los trabajadores, la misma que se corrobora en la tabla N° 11.1 al obtener un medio de Spearman de 0.754 que se traduce en una afinidad significativa entre ambas variables.

Puesto la comisión de la capacidad humana está en manos de los oficiales de mayor rango en la Brigada de Caballería de Sullana, podemos afirmar que ellos carecen de una formación adecuada para su gestión que se traduce en una marcada insatisfacción laboral, lo que a su vez ocasiona un bajo desempeño de los mismos. Mora (2012) advierte que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, necesaria para desafiar los diferentes desafíos. Al parecer por los resultados de la investigación, los gestores del talento confunden la gestión reduciéndolo a la aplicación de las jerarquías, órdenes y mandatos, cuando como afirma Vásquez (2008) lo que se necesita es conseguir el compromiso de todos los trabajadores.

4.2. Propuesta

4.2.1. Introducción

La 1ra. Brigada de Caballería de Sullana, es una organización de naturaleza militar, dirigida por oficiales del ejército, cuya misión es la defensa de ésta parte del territorio nacional. En ella laboran 60 trabajadores civiles que se encargan de las tareas administrativas necesarias para la operatividad de la Brigada.

La investigación ha dado como resultado que no existe un adecuado gobierno del talento humano en ésta formación, tal como se desprende de los secuelas de discernimiento de los jornaleros de los distintos aspectos de la gestión tales como: admisión, aplicación, compensaciones, desarrollo, mantenimiento y monitoreo del

personal; los cuales obtuvieron calificaciones con una media entre 2 y 3, es decir entre mala y regular.

Los aspectos críticos resultaron ser el desacuerdo con las compensaciones recibidas con un 83.4% de los trabajadores que las considera deficientes y las políticas de desarrollo del personal donde el 75% de los trabajadores las califica de igual forma.

Esta mala gestión del talento interviene negativamente en el nivel de desempeño del personal, pues la investigación dio como resultado que los aspectos vinculados con la satisfacción, autoestima, trabajo en equipo y capacitación son también deficientes dentro de la Brigada.

Por todo esto, es urgente aplicar estrategias que reviertan la situación encontrada, que lógicamente afecta el buen desempeño de toda la organización y crea un clima laboral nada agradable, que, en el tiempo, puede llegar a desestabilizar a la organización o afectar gravemente su funcionamiento.

4.2.2 Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Diseñar una propuesta de estrategias de gestión del talento humano con la finalidad de mejorar el desempeño del personal civil de la 1ra. Brigada de Caballería de Sullana.

Objetivos específicos

- 1 Mejorar la estructura organizacional del personal civil que labora en la 1ra. Brigada de Caballería de Sullana
- 2 Aumentar la motivación del personal a través de un programa de incentivos a los trabajadores
- 3 Desarrollar un adecuado plan de capacitación a los trabajadores que desarrolle sus capacidades y mejore su desempeño laboral

4 Mejorar el clima laboral en la Brigada de Caballería.

4.2.3 Justificación

El fin de toda organización es el logro de los objetivos planteados en un marco donde sus integrantes desarrollan sus actividades motivados por el trabajo que realizan y en un clima que favorece su autoestima al sentirse valorados por quienes las dirigen o quienes gozan de los resultados de su trabajo. Se parte por lo tanto que el trabajo dignifica a la gente.

Para ello es necesario una buena gestión por parte de quienes tienen a cargo al personal, pues son ellos los encargados de generar ese ambiente donde el afanoso se considere pagado con su labor. Muchas de las deficiencias detectadas en la gestión del personal civil, se debe a que quienes dirigen la organización son oficiales que tienen formación militar, y que por lo tanto están acostumbrados a impartir órdenes que deben ser acatadas sin ningún reparo, tal como ocurre con el personal militar a su cargo. Su propia formación militar es un obstáculo permanente para que apliquen estrategias que mejoren el clima laboral, puesto que ese no es su objetivo principal.

Sin embargo, si la situación no mejora, el desempeño del personal seguirá deteriorándose, hasta empezar a afectar la operatividad de la Brigada, ya que las funciones que realiza el personal civil, son básicas para ello. Por lo tanto, aquí se proponen medidas urgentes que deben ser llevadas a cabo, en salvaguarda de la sostenibilidad de toda la organización.

Esta investigación se justifica por tener una relevancia social y de aplicación práctica, es social por que el resultado que se obtenga de esta investigación servirá para tomar decisiones óptimas que permitirán mejorar los niveles de la cometido del idoneidad humano y la práctica del personal civil de la 1ra Brigada de caballería – Sullana.

4.2.4 Análisis FODA

Tabla N° 10: Matriz FODA

F. INTERNOS F. EXTERNOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	F1. Orden y Disciplina F2. Prestigio a nivel local F3. Infraestructura adecuada F4. Personal con experiencia en su trabajo F5. Excelentes relaciones institucionales	D1. Falta de motivación del personal D2. Deficiente estructura organizacional del personal civil D3. Bajas remuneraciones D4. Casi nula capacitación al personal
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
O1. Participación del ejército en labores en beneficio de la comunidad O2. Participación en las obras de reconstrucción de la ciudad O3. Flexibilización de las leyes orgánicas de funcionamiento de las Brigadas O4. Amplia oferta laboral	Creación de un área específica para la gerencia del talento humano	Elaborar e implementar un plan de desarrollo del personal civil
AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
A1. Cambios frecuentes de Jefes por disposiciones superiores A2. Reducción del presupuesto operacional A3. Fenómenos climatológicos A4. Cierre de la Brigada por fusión con otras dependencias	Capacitar a los Jefes en estrategias modernas de gestión del talento humano	Crear un evento de estímulos para el personal civil de la Brigada

4.2.4.1. Análisis del entorno competitivo

a. Rivalidad entre empresas establecidas

La 1ra. Brigada de Caballería es una organización militar, que no tiene ninguna competencia en la Región. Cabe señalar que sin embargo existe una marcada competencia entre organizaciones similares de otras Regiones del país, que se materializan en concursos periódicos y logro de objetivos de carácter militar.

b. Amenaza de productos y/o servicios sustitutos

No existen servicios suplentes, por tratarse de una organización militar.

c. Riesgo de entrada de competidores

Tampoco es aplicable a la 1ra. Brigada de Caballería de Sullana

d. Poder de negociación con los proveedores

La Brigada tiene regular poder de negociación con sus proveedores, algunas de sus compras, como por ejemplo en el rubro de alimentos, representan montos significativos mientras que en la mayor parte de materiales no ocurre esto.

e. Poder de negociación con los clientes

Los servicios que brinda la Brigada de Caballería de Sullana son cubiertos con presupuesto del Estado, por lo tanto, tampoco aplica éste ítem.

4.2.5 Mercado Meta

La 1ra. Brigada de Caballería no ofrece productos o servicios a ningún mercado, sin embargo, su espacio de atribución abarca todo Sullana

4.2.6. Estrategias de marketing

4.2.6.1. Estrategia FO: Creación del área de gestión del talento humano

a. Descripción de la estrategia

La estrategia reside en crear el área de gestión del talento humano de la 1ra. Brigada de Caballería de Sullana. Dicha área que estará conformada inicialmente por un encargado y 2 trabajadores, quienes tendrán a cargo la generación de políticas y procedimientos relacionados con la admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo del personal civil.

b. Tácticas

- La táctica consiste en seleccionar a tres personas dentro del personal que labora en la brigada, con el mejor perfil profesional, para hacerse cargo de las tareas de gestión del personal, de forma que su implementación no signifique un sobre costo para la organización.

c. Programa estratégico

- Selección del personal
- Acondicionamiento del lugar de trabajo
- Definición de la organización del área
- Formulación de políticas y procedimientos de gestión.

d. Responsables

Jefe de Brigada de Caballería.

e. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUN -DIC			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección del personal	■	■	■	■																
Acondicionamiento del lugar					■	■														
Organización del área							■	■	■	■										
Formulación de políticas y procesos											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

f. Presupuesto

Descripción	Costo
Muebles de oficina	1,200
Útiles de oficina	300
Personal	5,000
Servicios: luz, agua, teléfono	200
TOTAL	6,700

4.2.6.2. Estrategia DO: Elaboración e implementación del plan de desarrollo del personal civil

a. Descripción de la estrategia

La estrategia radica en formular e implementar un programa de desarrollo del personal civil que labora en la 1ra. Brigada de Caballería de Sullana. Dicho plan será formulado por los encargados del área de gestión del talento humano y deberá planificar la capacitación, rotación, líneas de carrera y otros aspectos vinculados con el desarrollo del personal.

b. Tácticas

- Uno de los aspectos que motiva a los trabajadores es su mejora personal y perita, es decir, cuando sienten que la organización a la que pertenecen se preocupa por proporcionarle nuevos conocimientos que le permiten desarrollar mejor su trabajo. Esto a su vez mejora el clima laboral y sus resultados benefician no sólo al trabajador sino también a la organización
- Se deberá comenzar por analizar la concordancia actual entre los puestos y el perfil de los trabajadores que las ocupan, así como una evaluación de desempeño que permita definir las competencias que es necesario desarrollar en los trabajadores.

c. Programa estratégico

- Descripción de puestos y perfil necesario del trabajador
- Evaluación del desempeño actual de los trabajadores.
- Formulación del plan de desarrollo
- Implementación del plan de desarrollo

d. Responsables

Encargado del área de gestión del talento humano de la Brigada

e. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCT-DIC			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Análisis de puestos																								
Evaluación de desempeño																								
Formulación del plan de desarrollo																								
Implementación del plan de desarrollo																								

f. Presupuesto

Descripción	Costo
Impresiones	120
Fotocopias	100
TOTAL	220

4.2.6.3 Estrategia FA: Capacitación a los jefes de la Brigada en estrategias de gestión del talento humano

a. Descripción de la estrategia

La destreza reside en brindar capacitación especializada en cometido del talento humano a los Jefes de la Brigada, es decir, los oficiales que tienen a su cargo las distintas dependencias donde laboran los trabajadores civiles de la Brigada de Caballería de Sullana. La capacitación buscará sensibilizarlos respecto de la importancia de mantener un clima laboral adecuado para que el personal desarrolle sus labores con mayor productividad.

b. Tácticas

- Los Jefes son los encargados de implementar los manejos y programaciones que se formulan desde el área de gestión del talento humano, su formación militar no facilita la creación de un buen clima laboral, por lo tanto se hace necesario cambiar su mentalidad y su forma de liderazgo con su personal.

- La capacitación será de muy alto nivel y pondrá énfasis en la importancia en el logro de los objetivos de la alineación

c. Programa estratégico

- Definir el contenido de la capacitación
- Establecer el cronograma de la capacitación
- Buscar al especialista encargado de la capacitación
- Preparar los materiales a entregar
- Desarrollar la capacitación
- Encuesta de opinión sobre la capacitación

d. Responsables

Encargado del área de gestión del talento humano.

e. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Definición de contenido y cronograma												
Búsqueda dl especialista												
Preparación de materiales												
Ejecución de la capacitación												
Encuesta de opinión												

f. Presupuesto

Descripción	Costo
Especialista	1,200
Separatas	400
Movilidad	200
TOTAL	1,800

4.2.6.4 Estrategia DA: Creación de un programa de incentivos para el personal civil

a. Descripción de la estrategia

La estrategia es establecer un programa de reconocimientos y recompensas para el personal civil, sin que estos resulten excesivamente onerosos para la organización y que estén basados en el desempeño del personal.

b. Tácticas

- Es posible incentivar al personal para mantener su motivación laboral a través de una serie de acciones, que sin resultar una carga económica para la organización, contribuyan a generar un mejor clima laboral.
- Se deben establecer con claridad que acciones del trabajador son las que lo han merecedor de tales reconocimientos, garantizando la justicia y equidad en su aplicación

c. Programa estratégico

- Elaboración del plan de incentivos
- Difusión del plan a los trabajadores
- Implementación del plan de incentivos

d. Responsables

Encargado del área

e. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCT-DIC			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración del plan	■	■	■	■																				
Difusión del plan					■	■	■	■																
Implementación del plan									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

f. Presupuesto

Descripción	Costo
Impresiones	100
Incentivos	2,000
TOTAL	2,100

4.2.7. Viabilidad

La propuesta es viable por cuanto la 1ra. Brigada de Caballería de Sullana cuenta con los recursos económicos, humanos y materiales como para llevarla a cabo dentro de los plazos que se señalan en la propuesta.

4.2.8. Mecanismos de control

Los indicadores que permitirán medir si la estrategia implementada está dando resultados positivos para la empresa son:

- Políticas y procedimientos formulados en gestión del talento humano
- N° de horas de aprendizaje dadas al personal civil
- N° de horas de capacitación dadas a los jefes de la Brigada
- N° de trabajadores beneficiados con incentivos.

4.2.9 Evaluación de costos:

Tabla N°11. Tabla resumen de las estrategias y costos

Estrategia a implementar	Costo
Creación del área de gestión del talento humano	6,700
Plan de desarrollo del personal civil	220
Capacitación a los jefes de la Brigada	1,800
Programa de incentivos al personal	2,100
TOTAL	10,820

Para la implementación de la propuesta se requiere de una inversión de S/ 10,820

4.2.10. Beneficios:

Los beneficios que producirá la implementación de la propuesta no pueden ser medidos de forma monetaria, debido a que la organización no comercializa ningún producto ni servicio. Los beneficios son más bien intangibles tales como la mejora en el desempeño del personal, un mejor clima laboral y personal con mayor motivación en el trabajo.

V. CONCLUSIONES

1. En la Brigada de Caballería de Sullana existe una admisión de personal que es calificada apenas poco más que regular por los trabajadores, quienes consideran que dicho proceso desde la convocatoria, selección y calificación para el ingreso no se lleva a cabo con objetividad y en estricto respeto a los méritos de los postulantes. Sin embargo, se verifica que ello no influye en el desempeño posterior del personal civil que se contrata.

2.- En cambio la aplicación del personal civil en las labores diarias, la forma como se organiza el trabajo y cómo se evalúa el desempeño son deficientes y ello sí predomina negativamente en el ejercicio de los operarios, como se ha podido comprobar en más del 81.6% de los casos.

3. Las compensaciones que recibe el personal civil de la Brigada de Caballería de Sullana son causantes de insatisfacción laboral en el 95% de los trabajadores y ello influye negativamente en su desempeño, dado que perciben que las remuneraciones e incentivos no alcanzan para cubrir sus necesidades.

4.- Otro aspecto que influye negativamente en la práctica del particular es la falta de políticas de progreso del personal, pues en la Brigada de Caballería Sullana no presta la precisa categoría a la formación del particular, ni se promueve el desarrollo del personal, todo lo cual mantiene una correlación significativa con el desempeño del personal el cual es bajo en la organización como se puede verificar en el 95% de los trabajadores.

5. En la organización analizada tampoco existe preocupación por el mantenimiento no se dan las condiciones el personal, es decir, es bastante probable que el personal deje la organización en cualquier momento.

6.- Tampoco se produce una retroalimentación que permita el mejor desempeño de los trabajadores, pues las actividades se realizan sin el debido control de las actividades que se realizan, ni la verificación de los resultados alcanzados.

VI. RECOMENDACIONES

1. Es preciso centralizar la gestión del talento humano en un área específica, pues en la actualidad es una actividad transversal a las disparejas acciones que se cumplen en la Brigada de Caballería de Sullana.
2. Se deben establecer procedimientos claros en las distintas diligencias de la gestión del talento humano, que vayan desde la convocatoria, elección, adiestramiento, desarrollo y evaluación, manteniendo como eje principal la satisfacción de los trabajadores.
3. Es necesario capacitar a los jefes de las diferentes áreas de la Brigada de Caballería en gestión de talento humano, pues ellos son los directamente tienen que ver con el trato al personal y por lo tanto de ellos depende su mejor desempeño.
4. Debe realizarse una reorganización del trabajo que conlleve al establecimiento de una justa valoración de cada uno de los puestos de trabajo que ocupan los empleados civiles de la Brigada de Caballería de Sullana, con la finalidad de lograr una mejora en su desempeño.

REFERENCIAS

- Araujo, M. C. y Leal Guerra, M. (2009). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).
- Arrobo, W. (2013). "Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A", realizada en la universidad Tecnológica Equinoccial. Guayaquil – Ecuador.
- Avaro, D. (2006). La economía y su gestión teoría y desarrollo. Conacyt, 2000, p.28.
- Baguer, Á. (2009). Un timón en la tormenta. Cómo implantar con sencillez la gestión de los recursos humanos en las empresas. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.Ed.2009.
- Blasco, R. (2009). Selección de Personal. En: Reyes, R. Diccionario crítico de las Ciencias Sociales. Terminología Científico-Social-Aproximación Crítica, 2009. Consultado, miércoles, 25 de abril de 2012. En caché. Disponible en <http://www.ucm.es/info/eurotheo/terminog.htm>.
- Bohlander, G. (2008). Administración de Recursos Humanos (12va ed.). México, México: International Thomson Editores.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2010). Administración de Recursos Humanos. 14a. Edición. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Cervera, Á. (2008). Comunicación Total. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. (5ta. Edición). Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3ra. Edición). Colombia: McGraw Hill.
- Coronel, T. y Fárez, M. (2010). "Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa "Duramascia. Ltda.". Universidad de Cuenca. Cuenca – Ecuador.
- Cortés, J. (2010). Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene del trabajo. 9ª. Edición. España: Editorial Tébar, S.L.

- Cuevas, J. (2011). Objetivos y actividades de la gestión del talento humano. (2011). Disponible en: <http://psicologiayempresa.com/objetivos-y-actividades-de-la-gestion-del-talentohumano>. HTML.
- Daena, (2009). Revista Internacional de Buena Conciencia. 4(2): 145-159. Septiembre 2009. ISSN 1870- 557X. UNAD. Gestión del Talento Humano.
- De León, (2013). "Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu". Universidad Rafael Landívar. Retalhuleu – Guatemala.
- Dessler, G. (2009). Administración de personal. Octava Edición. México: Pearson Educación.
- Dolan, S. L., et al (2008). La Gestión de los Recursos Humanos (3ra ed.). España, España: Mc Graw Hill.
- Elías, F. (2015). "El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa limones Piuranos S.A.C - 2015", tesis para optar el título de licenciada en ciencias administrativas. Universidad nacional de Piura. Piura – Perú.
- Fernández, J. (2008). Dirigir Personas en la Empresa (2da ed.). Madrid, España: Pirámide.
- Gan, F. y Triginé, J. (2008). Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones. España: Ediciones Díaz de Santos.
- González, M. (2011). Habilidades directivas. España: INNOVA.
- Guth, A. (2011). Reclutamiento, selección e integración de Recursos Humanos (2da Reimpresión ed.). México: Trillas.
- Hayes, N. (2009). Dirección de Equipos de Trabajo. Una estrategia para el éxito. Madrid, España: Editorial Paraninfo.
- Inca, K. (2015). "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015". Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú.
- Juarez – Dioses, M. (2014). "Diseño e implementación del área de talento humano en la clínica Santa Rosa S.A.C. de Sullana". Universidad de Piura. Facultad de ciencias Económicas y Empresariales. Piura – Perú.

- Kotter, J. (2010) Gestión del Cambio. España: Ediciones Deusto, S.A.
- Marina, J. A. (2008). El vuelo de la inteligencia. Barcelona: De bolsillo. Ed.2008.
- Mondy, R. y Noé, R. (2008). Administración de recursos humanos. Novena Edición. México: Pearson Educación.
- Mora, C. (2012). Gestión de talento humano.
- Noguero, M. (2015). *“La gestión del talento humano en las empresas colombianas una forma de hacerle frente al fenómeno de la globalización económica”*. Universidad militar nueva Granada. Bogotá – Colombia.
- Olleros, M. (2010). El proceso de captación y selección de personal. España: Ediciones Gestión 2009.
- Peralta, H. (2015). “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014”. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas – Perú.
- Perea, J. (2012). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. Revista de Investigación en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Revista v.9 n.1 Lima jun. 2012. Consultado el 2 de mayo de 2012. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752006000100008.
- Pérez, E. y Oreo, L. (2011). Manuales de dirección médica y gestión clínica. España: Ediciones Días de Santos.
- Quintanilla, I. (2010). Empresas y personas: Gestión del conocimiento y capital humano. España: Ediciones Díaz de Santos 2010.
- Robbins, S. y Judge T. (2009) Comportamiento Organizacional. 13ª. Edición. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2008). El factor humano en la empresa. España: Ediciones Deusto. Ed. 2008.
- Saldarriaga, J. (2008). Gestión humana: Tendencias y perspectivas. Revista Estudios Gerenciales Vol. 24 No.10, 2008, Colombia.

- Senge, P. (2009). La danza del Cambio: Los retos de sostener el impulso en organizaciones abiertas al aprendizaje. Colombia: Editorial Norma, S.A.
- Tejedor, F. y García, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. Revista Española de Pedagogía, 68(247), 439-459.
- Torres, G. et al (2010). Propiedades psicométricas de un instrumento para medir la "Gestión del talento humano" en las empresas. Instituto Tecnológico de Sonora. México. P80.
- Valladares, N. (2010). Programa de capacitación basado en la descripción de puestos por competencias laborales para el personal del departamento de recursos humanos en una industria de plástico. Tesis Inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
- Vásquez, A. (2008). Gestión de talento humano Recuperado de http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-deltalento-humano#.Vfcz_CuG91Y.
- Vergara, L. (2014). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Servicios Electromecánicos Pacasmayo "SEMEPA S.R.L.". Universidad Nacional de Trujillo.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw Hill.
- Zelada, J. (2015). Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la universidad nacional de Piura- 20 15". Universidad nacional de Piura, facultad de ciencias administrativas. Piura – Perú.

ANEXOS

Anexo N° 1 Cuestionario aplicado al personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo N° 1-A ENCUESTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL CIVIL DE LA 1ra BRIGADA DE CABALLERÍA

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado personal civil de la 1ra Brigada de Caballería, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de la gestión del talento humano, para lo cual necesitamos de tu colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibes en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada una de las preguntas en uno de los recuadros.

1= Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	5	4	3	2	1
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
	DIMENSIÓN: Admisión de personal					
01	La 1ra Brigada de Caballería realiza una eficaz convocatoria para el ingreso del personal civil.					
02	En la 1ra Brigada de Caballería emplea un adecuado proceso de selección para ingreso del personal civil.					

	DIMENSIÓN: Aplicación de personal					
03	La 1ra Brigada de Caballería elabora un diseño de actividades apropiado para el personal civil.					
04	En la 1ra Brigada de Caballería se realizan las orientaciones pertinentes para mejorar el desempeño del personal civil.					
05	En la 1ra Brigada de Caballería la estructura organizacional permite facilitar la gestión del talento humano.					
06	En la 1ra Brigada de Caballería se realiza un análisis y descripción de cargos.					
07	En la 1ra Brigada de Caballería se lleva a cabo la evaluación de desempeño del personal civil.					
	En DIMENSIÓN: Compensación de personal					
08	La 1ra Brigada de Caballería asigna una remuneración justa al personal civil.					
09	El personal civil de la 1ra Brigada de Caballería está de acuerdo con los incentivos percibidos.					
10	La 1ra Brigada de Caballería asigna recursos económicos para los servicios sociales del personal civil.					
	DIMENSIÓN: Desarrollo de personal					
11	La 1ra Brigada de Caballería promueve la capacitación profesional del personal civil.					
12	Se incentiva el desarrollo personal del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería.					
13	La 1ra Brigada de Caballería se preocupa por desarrollar un clima favorable para la adecuada comunicación del personal civil.					
14	La 1ra Brigada de Caballería realiza acciones que permitan la integración del personal civil.					
	DIMENSIÓN: Mantenimiento de personal					
15	Se conduce de forma adecuada la disciplina del personal civil en la 1ra Brigada de Caballería.					

16	La 1ra Brigada de Caballería Administra de forma adecuada la seguridad del personal civil.					
17	La 1ra Brigada de Caballería se preocupa por desarrollar un clima favorable para la adecuada comunicación del personal civil.					
	DIMENSIÓN: Monitoreo					
18	La 1ra Brigada de Caballería efectúa acciones de control de las actividades que el personal civil realiza.					
19	La 1ra Brigada de Caballería verifica resultados de las acciones realizadas por el personal civil.					
20	La 1ra Brigada de Caballería cuenta con una base de datos actualizada del desempeño laboral del personal civil.					
21	La 1ra Brigada de Caballería cuenta con sistemas de información gerencial.					



**Anexo N° 1-B Cuestionario de desempeño del personal civil de la 1ra
Brigada de Caballería de Sullana - 2017.**

Código:

Fecha: ...

INSTRUCCIÓN

Estimado personal civil del Estado Mayor de la 1ra Brigada de Caballería, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el desempeño del personal civil, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibes en la realidad. Para lo cual marcarás en uno de los recuadros teniendo en cuenta que:

1=Nunca 2= Raras veces 3=Algunas veces 4=Muchas veces 5= Siempre

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	5	4	3	2	1
	SATISFACCIÓN					
01	El personal civil de la 1ra Brigada de Caballería está satisfechos con la naturaleza del trabajo que desempeñan.					
02	El personal de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con el equipo de trabajo con el que cuenta para desarrollar sus funciones.					
03	El equipo de trabajo del personal civil de la 1ra Brigada de caballería cumple con las tareas asignadas. .					

04	El personal civil de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con la supervisión que se brinda con fines de mejoramiento.					
05	El personal de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con la estructura organizativa para desarrollar sus funciones.					
06	El personal de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones.					
AUTOESTIMA						
07	El personal de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones.					
08	El personal de la 1ra Brigada de Caballería trata de lograr una oportunidad para mostrar sus conocimientos.					
09	El personal de la 1ra Brigada de Caballería trata de lograr una oportunidad para mostrar sus habilidades.					
10	El personal de la 1ra Brigada de Caballería trata de lograr una oportunidad para mostrar sus actitudes.					
TRABAJO EN EQUIPO						
11	El personal de la 1ra Brigada de Caballería logra integrarse con sus compañeros de trabajo.					
12	El personal de la 1ra Brigada de Caballería se le permite participar en la toma de decisiones de la institución.					
13	El personal de la 1ra Brigada de Caballería tiene disponibilidad para el trabajo en equipo.					
CAPACITACIÓN						

14	El personal de la 1ra Brigada de Caballería se muestra motivado para desarrollar sus funciones.				
15	El personal de la 1ra Brigada de Caballería cuenta con capacitación técnica para desarrollar eficazmente sus funciones.				
16	Se evidencia la práctica de valores durante el desarrollo de las funciones del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería - Sullana.				

**Anexo N° 2: Guía de entrevista aplicada a los Jefes de Personal Civil de la 1ra.
Brigada de Caballería – Sullana.**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL PIURA ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Aplicado a: ...

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ADMISIÓN DE PERSONAL

- 1 ¿Cómo se realizan las convocatorias de ingreso de personal civil a la 1ra Brigada de caballería - Sullana?
- 2 ¿Cuál es el proceso de selección y calificación que realiza la 1ra Brigada de caballería para el ingreso del personal civil?

APLICACIÓN DE PERSONAL

- 3 ¿Cuál es el diseño de actividades que elabora el personal civil de la 1ra Brigada de caballería
- 4 ¿Qué orientaciones se realizan para mejorar el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de caballería?
- 5 ¿Según la estructura organizacional de la 1ra Brigada de caballería, se facilita la gestión del talento humano, ¿cómo?

- 6 ¿Cómo se realiza el análisis y descripción de cargos en la 1ra Brigada de Caballería?
- 7 ¿Qué proceso de selección emplea la 1ra Brigada de Caballería para el ingreso del personal civil?

COMPENSACIÓN DE PERSONAL

- 8 ¿La remuneración que percibe el personal civil es de acuerdo a sus funciones o competencias?
- 9 ¿Cree usted que el incentivo que percibe el personal civil es el adecuado?
- 10 ¿La 1ra Brigada de caballería cuenta con los recursos económicos para brindar servicios sociales en beneficio del personal civil?

DESARROLLO DE PERSONAL

- 11 ¿Cuentan con programas de capacitación para el personal civil?
- 12 ¿Cómo se incentiva el desarrollo personal del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería?
- 13 ¿En 1ra Brigada de Caballería se ofrece una buena comunicación para con el personal civil?
- 14 ¿Se realizan acciones que permiten la integración del personal civil en la 1ra Brigada de Caballería?

MANTENIMIENTO DE PERSONAL

- 15 ¿La 1ra Brigada de Caballería conduce de forma adecuada la disciplina del personal civil?

- 16 ¿Cómo se administra la seguridad del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería?
- 17 ¿Qué acciones se realizan en la 1ra Brigada de caballería para desarrollar un clima favorable y una adecuada comunicación del personal civil?

MONITOREO

- 18 ¿Qué acciones de control de las actividades que el personal civil realizase se efectúan en la 1ra Brigada de caballería?
- 19 ¿Se verifican los resultados de las acciones realizadas por el personal civil de la 1ra Brigada de Caballería?
- 20 ¿Cuenta la 1ra Brigada de Caballería con una base de datos actualizada del desempeño laboral del personal civil?
- 21 ¿Se cuenta con sistemas de información gerencial en la 1ra Brigada de Caballería?

Anexo N° 2-A Consolidado de entrevistados

Entrevistado N° 1:

CRL EP JEFE DEL ESTADP MAYOR ADMINISTRATIVO.

Entrevistado N° 2:

MY EP JEFE DE LA SECCIÓN PERSONAL.

Entrevistado N° 3:

PCE ENCARGADO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL CIVIL

Entrevistado N° 4:

TTE CRL EP JEFE DE SECCIÓN CON PERSONAL CIVIL A SU CARGO

Entrevistado N° 5:

MY EP JEFE DE SECCIÓN CON PERSONAL CIVIL A SU CARGO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ADMISIÓN DE PERSONAL

PREGUNTA 1: ¿Cómo se realizan las convocatorias de ingreso de personal civil a la 1ra Brigada de Caballería - Sullana?

RESP. ENTREV. 1: Se realizan por concurso.

RESP. ENTREV. 2: Se realizan por concurso.

RESP. ENTREV. 3: Mediante comunicados escritos y hablados

RESP. ENTREV. 4: Mediante la oficina de administración de empleados civiles Lima

RESP. ENTREV. 5: La captación de personal civil se realiza mediante concurso público en el que se detalla el perfil profesional que se requiere.

PREGUNTA 2: ¿Cuál es el proceso de selección y calificación que realiza la 1ra Brigada de Caballería para el ingreso del personal civil?

RESP. ENTREV. 1: Por convocatoria pública y el personal es evaluado por un comité evaluador según los requerimientos de la institución.

RESP. ENTREV. 2: Por convocatoria pública y el personal es evaluado por un comité evaluador según los requerimientos de la institución.

RESP. ENTREV. 3: De acuerdo a normas vigentes.

RESP. ENTREV. 4: Según normas de la sección personal

RESP. ENTREV. 5: El proceso consta de varias etapas, el postulante que obtenga el mayor calificativo es al que se le otorga el puesto.

APLICACIÓN DE PERSONAL

PREGUNTA 3: ¿Cuál es el diseño de actividades que elabora el personal civil de la 1ra Brigada de Caballería

RESP. ENTREV. 1: Según sus especialidades cumplen las funciones dentro de los diferentes departamentos.

RESP. ENTREV. 2: Según sus especialidades cumplen las funciones dentro de los diferentes departamentos.

RESP. ENTREV. 3: Según el perfil.

RESP. ENTREV. 4: Diseño programado por la sección personal.

RESP. ENTREV. 5: Distintas de acuerdo al jefe.

PREGUNTA 4: ¿Qué orientaciones se realizan para mejorar el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería?

RESP. ENTREV. 1: Se realizan jornadas y facilidades de tiempo para realizar estudios.

RESP. ENTREV. 2: Se realizan jornadas y facilidades de tiempo para realizar estudios.

RESP. ENTREV. 3: La inducción.

RESP. ENTREV. 4: Mediante diferentes cursos de actualización.

RESP. ENTREV. 5: Mediante orientaciones y disposiciones emanadas por el comando del ejército.

PREGUNTA 5: ¿Según la estructura organizacional de la 1ra Brigada de Caballería, se facilita la gestión del talento humano, ¿cómo?

RESP. ENTREV. 1: La institución realiza concursos donde el personal presenta sus proyectos de investigación en provecho de la investigación.

RESP. ENTREV. 2: La institución realiza concursos donde el personal presenta sus proyectos de investigación en provecho de la investigación.

RESP. ENTREV. 3: Si.

RESP. ENTREV. 4: Si facilita, particularmente por el trabajo en equipo que es indispensable

RESP. ENTREV. 5: Se trata, pero en muchos casos no es el adecuado.

PREGUNTA 6: ¿Cómo se realiza el análisis y descripción de cargos en la 1ra Brigada de Caballería?

RESP. ENTREV. 1: La institución tiene cuadros del personal con puestos específicos los cuales solo se completan.

RESP. ENTREV. 2: La institución tiene cuadros del personal con puestos específicos los cuales solo se completan.

RESP. ENTREV. 3: De acuerdo al perfil del cargo.

RESP. ENTREV. 4: Por procedimientos establecidos.

RESP. ENTREV. 5: La sección de personal es la encargada y considero que lo realiza según la necesidad de personal.

PREGUNTA 7: ¿Qué proceso de selección emplea la 1ra Brigada de Caballería para el ingreso del personal civil?

RESP. ENTREV. 1: Por convocatoria pública y concurso.

RESP. ENTREV. 2: Por convocatoria pública y concurso.

RESP. ENTREV. 3: Concurso público.

RESP. ENTREV. 4: Mediante convocatorias de la Sección personal.

RESP. ENTREV. 5: CAS, concurso público.

COMPENSACIÓN DE PERSONAL

PREGUNTA 8: ¿La remuneración que percibe el personal civil es de acuerdo a sus funciones o competencias?

RESP. ENTREV. 1: Si.

RESP. ENTREV. 2: Si.

RESP. ENTREV. 3: No.

RESP. ENTREV. 4: No.

RESP. ENTREV. 5: No, considero que existen muy buenos profesionales que deberían de percibir más.

PREGUNTA 9: ¿Cree usted que el incentivo que percibe el personal civil es el adecuado?

RESP. ENTREV. 1: Se debería incrementar para cubrir Las necesidades básicas.

RESP. ENTREV. 2: Se debería incrementar para cubrir Las necesidades básicas.

RESP. ENTREV. 3: No.

RESP. ENTREV. 4: No.

RESP. ENTREV. 5: No conozco de ningún incentivo que reciban.

PREGUNTA 10: ¿La 1ra Brigada de Caballería cuenta con recursos económicos para brindar servicios sociales en beneficio del personal civil?

RESP. ENTREV. 1: La institución es la que regula contando con todos sus servicios.

RESP. ENTREV. 2: La institución es la que regula contando con todos sus servicios

RESP. ENTREV. 3: No.

RESP. ENTREV. 4: No.

RESP. ENTREV. 5: No.

DESARROLLO DE PERSONAL

PREGUNTA 11: ¿Cuentan con programas de capacitación para el personal civil?

RESP. ENTREV. 1: Según el puesto que desempeña.

RESP. ENTREV. 2: Según el puesto que desempeña.

RESP. ENTREV. 3: No.

RESP. ENTREV. 4: De manera limitada.

RESP. ENTREV. 5: Si, pero a todos no se les puede capacitar.

PREGUNTA 12: ¿Cómo se incentiva el desarrollo personal del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería?

RESP. ENTREV. 1: Por medio de concursos institucionales.

RESP. ENTREV. 2: Por medio de concursos institucionales.

RESP. ENTREV. 3: Con días libres.

RESP. ENTREV. 4: Mediante incentivos, permisos, etc.

RESP. ENTREV. 5: Motivándolos a que se esfuercen cada día.

PREGUNTA 13: ¿En 1ra Brigada de Caballería se ofrece una buena comunicación para con el personal civil?

RESP. ENTREV. 1: Si, la comunicación es permanente.

RESP. ENTREV. 2: Si, la comunicación es permanente.

RESP. ENTREV. 3: No.

RESP. ENTREV. 4: Si.

RESP. ENTREV. 5: Considero que sí.

PREGUNTA 14: ¿Se realizan acciones que permiten la integración del personal civil en la 1ra Brigada de Caballería?

RESP. ENTREV. 1: Si actividades de bienestar.

RESP. ENTREV. 2: Si actividades de bienestar.

RESP. ENTREV. 3: Acciones de bienestar

RESP. ENTREV. 4: Si.

RESP. ENTREV. 5: No muchas.

MANTENIMIENTO DE PERSONAL

PREGUNTA 15: ¿La 1ra Brigada de Caballería conduce de forma adecuada la disciplina del personal civil?

RESP. ENTREV. 1: Si.

RESP. ENTREV. 2: Si.

RESP. ENTREV. 3: Si.

RESP. ENTREV. 4: Si.

RESP. ENTREV. 5: A mi parecer no.

PREGUNTA 16: ¿Cómo se administra la seguridad del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería?

RESP. ENTREV. 1: Recibiendo charlas y documentos normativos en cuanto a la seguridad del personal.

RESP. ENTREV. 2: Recibiendo charlas y documentos normativos en cuanto a la seguridad del personal.

RESP. ENTREV. 3: Charlas de prevención de acciones.

RESP. ENTREV. 4: Mediante disposiciones de la sección inteligencia y personal.

RESP. ENTREV. 5: El encargado de la seguridad es el jefe de cada empleado civil y además el departamento de sep.

PREGUNTA 17: ¿Qué acciones se realizan en la 1ra Brigada de Caballería para desarrollar un clima favorable y una adecuada comunicación del personal civil?

RESP. ENTREV. 1: Un ambiente adecuado de trabajo y comunicación constante.

RESP. ENTREV. 2: Un ambiente adecuado de trabajo y comunicación constante.

RESP. ENTREV. 3: Almuerzos de camaradería.

RESP. ENTREV. 4: Trabajo en equipo.

RESP. ENTREV. 5: Brindando charlas y comunicación que se realiza en las listas.

MONITOREO

PREGUNTA 18: ¿Qué acciones de control de las actividades que el personal civil realizase se efectúan en la 1ra Brigada de Caballería?

RESP. ENTREV. 1: Hora de ingreso y salida del personal.

RESP. ENTREV. 2: Hora de ingreso y salida del personal.

RESP. ENTREV. 3: Mediante informes de evaluación anual.

RESP. ENTREV. 4: Según normas de la sección personal.

RESP. ENTREV. 5: El encargado de controlar el trabajo es cada jefe.

PREGUNTA 19: ¿Se verifican los resultados de las acciones realizadas por el personal civil de la 1ra Brigada de Caballería?

RESP. ENTREV. 1: Cada jefe de departamento realiza un informe trimestral.

RESP. ENTREV. 2: Cada jefe de departamento realiza un informe trimestral.

RESP. ENTREV. 3: Si.

RESP. ENTREV. 4: Si.

RESP. ENTREV. 5: En mi caso sí.

PREGUNTA 20: ¿Cuenta la 1ra Brigada de Caballería con una base de datos actualizada del desempeño laboral del personal civil?

RESP. ENTREV. 1: Si cuenta con archivo.

RESP. ENTREV. 2: Si cuenta con archivo.

RESP. ENTREV. 3: No.

RESP. ENTREV. 4: Si, con informes de calificación.

RESP. ENTREV. 5: No.

PREGUNTA 21: ¿Se cuenta con sistemas de información gerencial en la 1ra Brigada de Caballería?

RESP. ENTREV. 1: Si información directa con los jefes de departamento.

RESP. ENTREV. 2: Si información directa con los jefes de departamento.

RESP. ENTREV. 3: No.

RESP. ENTREV. 4: De forma limitada.

RESP. ENTREV. 5: No, en la 1ra BC, Pero sí a nivel ejército

Anexo N° 2-B Informe de resultados de la guía de entrevista

Esta entrevista fue aplicada a cinco Jefes del Estado Mayor de la 1ra Brigada de Caballería - Sullana, entre ellos al Jefe de Estado Mayor Administrativo, al Jefe de la Sección Personal, al Jefe de Personal Civil y dos Jefes de Sección, En la presente entrevista se recogieron diferentes opiniones y apreciaciones con relación a la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, año 2017”.

En general se pudo apreciar que existen opiniones dispersas de cómo se lleva a cabo a la gestión del Talento humano que la 1ra Brigada de Caballería realiza para con el personal civil de esta institución.

Los entrevistados manifestaron que, con respecto a la admisión de personal, para esta se realiza mediante convocatoria y por el área encargada, respetando los procesos establecidos para la Institución a nivel nacional, y con respecto a la aplicación de personal este desarrolla actividades según su especialización, perfil o según diseños programado por el jefe del área, buscando mejorar el desempeño del personal civil mediante orientaciones y disposiciones del comando superior.

Con respecto a la compensación del personal se pudieron recibir diferentes apreciaciones, hay quienes están de acuerdo con la remuneración percibida, como también hay quienes no, por los diferentes niveles profesionales que llegan alcanzar el personal civil, el cual es muchas veces obtenido por sus propios medios, ya que casi nunca se ofrece o incentiva el desarrollo personal, por motivos de no existir recursos económicos para su gestión, razón por la cual muchas veces no existe motivación alguna es que no existe una buena integración y comunicación entre jefes y empleados.

Anexo 3: Matriz de consistencia del problema

TÍTULO: “INFLUENCIA DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL CIVIL DE LA 1RA BRIGADA DE CABALLERIA – SULLANA, AÑO 2017”.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE (DEFINICIÓN CONCEPTUAL)
PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE
¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería-Sullana, Año 2017?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería - Sullana, Año 2017.	Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería - Sullana, Año 2017.	Gestión del talento humano Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, cuyo proceso incluye a la admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo del personal. (Chiavenato, 2009)

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	
¿Cuál es la influencia de la dimensión Admisión de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017?	Determinar la influencia de la dimensión Admisión de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.	Existe influencia de la dimensión Admisión de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.	<p style="text-align: center;">Desempeño laboral</p> <p>El desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que el personal está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores. (Tejedor & García, 2010)</p>
¿Cuál es la influencia de la dimensión Aplicación de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017?	Determinar la influencia de la dimensión Aplicación de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017...	Existe influencia de la dimensión Aplicación de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.	

<p>¿Cuál es la influencia de la dimensión Compensación de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017?</p>	<p>Determinar la influencia de la dimensión Compensación de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.</p>	<p>Existe influencia de la dimensión Compensación de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.</p>	
<p>¿Cuál es la influencia de la dimensión Desarrollo de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017?’</p>	<p>Determinar la influencia de la dimensión Desarrollo de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.</p>	<p>Existe influencia de la dimensión Desarrollo de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.</p>	

<p>¿Cuál es la influencia de la dimensión Mantenimiento de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017?</p>	<p>Determinar la influencia de la dimensión Mantenimiento de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.</p>	<p>Existe influencia de la dimensión Mantenimiento de personal de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.</p>	
<p>¿Cuál es la influencia de la dimensión Monitoreo de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017?</p>	<p>Determinar la influencia de la dimensión Monitoreo de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017.</p>	<p>Existe influencia de la dimensión Monitoreo de la Gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana, Año 2017</p>	

Anexo 4: Matriz de instrumentos del tema

TÍTULO: “INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL CIVIL DE LA 1RA BRIGADA DE CABALLERIA – SULLANA, AÑO 2017”.

INDICADORES			
		INSTRUMENTO A: ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL CIVIL DE LA 1ra BRIG. CAB	INSTRUMENTO C: ENTREVISTA A LOS JEFES DEL PERSONAL CIVIL 1ra BRIGADA DE CABALLERIA.
X1.1	Convocatoria	(01) La 1ra Brigada de Caballería realiza una eficaz convocatoria para el ingreso del personal civil.	1.- Se realiza una eficaz convocatoria para ingreso del personal civil en la 1ra Brigada de Caballería.
X1.2	Selección	(02) La 1ra Brigada de Caballería emplea un adecuado proceso de selección para el ingreso del personal civil.	2.- Se emplea un adecuado proceso de selección para ingreso del personal civil en la 1ra Brigada de Caballería.
X2.1	Diseño de actividades	(03) La 1ra Brigada de Caballería elabora un diseño de actividades del personal civil para el apropiado.	3.- Se elabora el apropiado diseño de actividades del personal civil en la 1ra Brigada de Caballería.
X2.2	Orientación de su desempeño.	(04) En la 1ra Brigada de Caballería se hacen las orientaciones pertinentes para mejorar el desempeño del personal civil.	4.-Se hacen las orientaciones pertinentes para mejorar el desempeño del personal civil en la 1ra Brigada de Caballería.

X2.3	Diseño organizacional	(05) En la 1ra Brigada de Caballería la estructura organizacional permite facilitar la gestión del talento humano.	5.- La estructura organizacional de la 1ra Brigada de Caballería permite facilitar la gestión del talento humano.
X2.4	Análisis y descripción de cargos	(06) En la 1ra Brigada de Caballería se realiza un análisis y descripción de cargos en forma clara y precisa.	6.- En la 1ra Brigada de Caballería se realiza un análisis y descripción de cargos en forma clara y precisa
X2.5	Evaluación de desempeño.	(07) En la 1ra Brigada de Caballería se lleva a cabo la evaluación de desempeño del personal civil.	7.- En la 1ra 1ra Brigada de caballería se lleva a acabo la evaluación de desempeño del personal civil
X3.1	Remuneración del personal	(08) La 1ra Brigada de Caballería asigna una remuneración justa al personal civil.	8.- Al personal civil se le asigna una remuneración justa en la 1ra Brigada de Caballería.
X3.2	Beneficios/ incentivos	(09) El personal civil de la 1ra Brigada de Caballería está de acuerdo con el incentivo percibido.	9.-Está de acuerdo el personal civil de la 1ra Brigada de Caballería con el incentivo percibido.
X3.3	Servicios sociales	(10) La 1ra Brigada de Caballería asigna recursos económicos para los servicios sociales del personal civil.	10.- Se asignan recurso económico para los servicios sociales del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería.
X4.1	Capacitación de personal	(11) La 1ra Brigada de Caballería promueve la capacitación profesional del personal civil.	11.-Se promueve la capacitación del personal civil en la 1ra Brigada de Caballería.

X4.2	Desarrollo personal.	(12) Se incentiva el desarrollo personal del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería.	12.-En la 1ra Brigada de Caballería se incentiva el desarrollo del personal civil.
X4.3	Comunicación	(13) La 1ra Brigada de Caballería se preocupa por desarrollar un clima favorable para la adecuada comunicación del personal civil.	13.- La 1ra Brigada de Caballería se preocupa por desarrollar en clima favorable para la adecuada comunicación en el personal civil.
X4.4	Integración	(14) La 1ra Brigada de Caballería realiza acciones que permitan la integración del personal civil.	14.- Se realizan acciones de integración para el personal civil de la 1ra Brigada de Caballería.
X5.1	Disciplina del personal	(15) La 1ra Brigada de Caballería conduce de forma adecuada la disciplina del personal civil.	15.- En la 1ra Brigada de Caballería se conduce de forma adecuada la disciplina del personal civil.
X5.2	Seguridad del personal	(16) La 1ra Brigada de Caballería Administra de forma adecuada la seguridad del personal civil.	16.- En la 1ra Brigada de Caballería se administra de forma adecuada la seguridad del personal civil.
X5.3	Clima laboral	(17) La 1ra Brigada de Caballería desarrolla un clima laboral favorable para el personal civil.	17.- En la 1ra Brigada de Caballería desarrollar un clima laboral favorable para el personal civil.
X6.1	Control de actividades	(18) La 1ra Brigada de Caballería realiza acciones de control de las actividades que del personal civil.	18.-Se realizan acciones de control de actividades del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería.

X6.2	Verificar resultados	(19) La 1ra Brigada de Caballería verifica resultados de las acciones realizadas por el personal civil.	19.-Se verifican los resultados de las acciones realizadas por el personal civil.
X6.3	Bases de datos	(20) La 1ra Brigada de Caballería cuenta con una base de datos actualizada del desempeño laboral del personal civil.	20.-Se cuenta con una base de datos actualizada del desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería.
X6.4	Información gerencial.	(21) La 1ra Brigada de Caballería cuenta con sistemas de información gerencial.	21.- Se cuenta con sistemas de información gerencial en la 1ra Brigada de Caballería.
Y1.1	Naturaleza del trabajo	(01) El personal de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con la naturaleza del trabajo que desempeñan.	01-Está Satisfecho con la naturaleza del trabajo que desempeña el personal civil de la 1ra Brigada de Caballería
Y1.2	Equipo de trabajo	(02) El personal de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con el equipo de trabajo para desarrollar sus funciones.	02.- Esta satisfecho el personal civil con el equipo de trabajo para el desarrollo de sus funciones.
		(03) El equipo de trabajo del personal civil de la 1ra Brigada de caballería es competente.	03.- Es competente el equipo de trabajo del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería
Y1.3	Supervisión	(04) El personal civil de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con la supervisión que se brinda con fines de mejoramiento.	04.- Esta satisfecho el personal civil de la 1ra brigada de caballería con la supervisión que se brinda con fines de mejoramiento.

Y1.4	Estructura organizativa	(05) El personal de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con la estructura organizativa para desarrollar sus funciones.	05.- La estructura organizativa que se brinda para el desarrollo de sus funciones es de satisfacción del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería.
Y1.5	Ambiente de trabajo	(06) El personal de la 1ra Brigada de Caballería está satisfecho con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones.	06.- Existe satisfacción por parte del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones.
Y2.1	Búsqueda de reconocimiento por desempeño relevante	(07) El personal de la 1ra Brigada de Caballería trata de ganarse un reconocimiento por el desempeño relevante.	07.-Se le ofrece el reconocimiento por el desempeño relevante al personal civil de la 1ra Brigada de Caballería.
Y2.2	Búsqueda de oportunidades para mostrar conocimientos	(08) El personal de la 1ra Brigada de Caballería trata de lograr una oportunidad para mostrar sus conocimientos.	08.-Trata de lograr una oportunidad para mostrar sus conocimientos el personal civil de la 1ra brigada de caballería.
Y2.3	Búsqueda de oportunidades para mostrar habilidades	(09) El personal de la 1ra Brigada de Caballería trata de lograr una oportunidad para mostrar sus habilidades.	09.-El personal civil de la 1ra brigada de caballería trata de lograr oportunidades para mostrar sus actitudes.
Y2.4	Búsqueda de oportunidades para mostrar actitudes	(10) El personal de la 1ra Brigada de Caballería trata de lograr una oportunidad para mostrar sus actitudes.	10.- El personal civil de la 1ra Brigada de Caballería logra oportunidades para mostrar sus actitudes.
Y3.1	Complementariedad de los empleados	(11) El personal de la 1ra Brigada de Caballería busca la complementariedad con sus compañeros de trabajo.	11.-Se busca la complementariedad entre los compañeros de trabajo del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería.

Y3.2	Toma de decisiones	(12) El personal de la 1ra Brigada de Caballería se le permite participar en la toma de decisiones de la institución.	12.- Se le permite participar en la toma de decisiones de la institución al personal civil de la 1ra Brigada de Caballería.
Y3.3	Trabajo en equipo	(13) El personal de la 1ra Brigada de Caballería tiene disponibilidad para el trabajo en equipo.	13.- Tiene disponibilidad para el trabajo en equipo el personal civil de al 1ra Brigada de Caballería
Y3.4	Desempeño de funciones	(14) El personal de la 1ra Brigada de Caballería se muestra motivado para desarrollar sus funciones.	14.- Se muestra motivado para desarrollar sus funciones el personal civil de la 1ra brigada de caballería
Y4.1	Capacitación técnica	(15) El personal de la 1ra Brigada de Caballería cuenta con capacitación técnica para desarrollar eficazmente sus funciones.	15.- Se le brinda capacitaciones al personal civil
Y4.2	Práctica de valores	(16) El personal de la 1ra Brigada de Caballería cuenta con práctica de valores para desarrollar eficazmente sus funciones.	16.- El personal civil muestra práctica de valores en el desarrollo de sus funciones.

Anexo 5: Validaciones



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Freddy Castillo Palacios con DNI N° 028 42257 Doctor
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR: A202528 de profesión lic. en Ciencias Administrat.
 desempeñándome actualmente como Docente
 en U.C.V. Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.


Cuestionario aplicado al personal civil de la 1ra Brigada de Caballería - Sullana.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓


 Dr. Freddy W. Castillo Palacios
 REG. UNIC DE COLEG. N° 843

“INFLUENCIA DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL CIVIL DE LA 1RA BRIGADA DE CABALLERIA – SULLANA, AÑO 2017”.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL CIVIL DE LA 1RA BRIGADA DE CABALLERIA-SULLANA

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			96		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			96		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			96		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																			96		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			96		

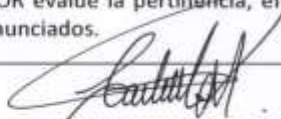



Dr. Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC DE COLEG. N° 943

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				96	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				96	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				96	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				96	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 12 de noviembre de 2017.



 Dr. Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC DE COLEG. Nº 843

Dr.:

DNI: 02842237

Teléfono: 969584019

E-mail: fcastillo30@hotmail.com



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez con DNI N° 02778943 Licenciado
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR:, de profesión Administrador
 desempeñándome actualmente como Docente
 en la Universidad César Vallejo - Puno

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario para el personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana - 2017

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario aplicado al personal civil de la 1ra Brigada de Caballería – Sullana.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad					✓
3. Actualidad				✓	
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de noviembre del Dos mil Diecisiete.



Lic. : José María Lazo Sánchez
DNI : 02778943
Especialidad : Administración
E-mail : milazo@hotmail.com

“INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL CIVIL DE LA 1RA BRIGADA DE CABALLERÍA – SULLANA, AÑO 2017”.


FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			80							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																							95			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			80							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																							95			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																							95			

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					80
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					95
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					95
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					80

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Plura, 16 de noviembre de 2017.



Lic.: José Martín Lazo Sández
 DNI: 02778943
 Teléfono: 969294427
 E-mail: mlazo@hotmail.com



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo MERCEDES PALACIOS DE BRAGÓN DNI Nº 02845588 Dra
 en CIENCIAS ADMINISTRACIÓN
 Nº ANR: de
 profesión LIC. EN ADMINISTRACIÓN desempeñándome actualmente
 como DOCENTE en
U.C.V.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado al personal civil de la 1ra Brigada de Caballería - Sullana.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓

9. Metodología						✓
----------------	--	--	--	--	--	---

En señal de conformidad firmola presente en la ciudad de Piura los 15 días del mes de noviembre del Dos mil Diecisiete.

Lic. Mercedes R. Palacios de Briceno

Dra. en Ciencias Administrativas

CLAD N° 05103



Dra. : *MERCEDES PALACIOS DE BRICENO*
 DNI : *02845588*
 Especialidad : *LIC. EN ADMINISTRACIÓN*
 E-mail : *mehudeb@yahoo.es*

“INFLUENCIA DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL CIVIL DE LA 1RA BRIGADA DE CABALLERIA – SULLANA, AÑO 2017”.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL CIVIL DE LA 1RA BRIGADA DE CABALLERIA-SULLANA

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	81				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		86			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		86			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.													70								

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																						91
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																						91
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																						91
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																						90

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 15 de noviembre de 2017.

Dr.c. Mercedes R. Palacios de Briceño
Dra. en Ciencias Administrativas
 CLAD N° 05103



Dra.: MERCEDES PALACIOS DE BRICEÑO
 DNI: 02845588
 Teléfono: 968060260
 E-mail: mercedeb@yahoo.es

Anexo 6: Confiabilidad

 UNIVERSIDAD César Vallejo	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Shirley Marlory Nole Silva
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería, Sullana-2017
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración de Empresas
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario: Gestión del talento humano
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	23/11/2017
1.7. MUESTRA APLICADA	:	18

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.858
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

<p>Ítems iniciales: 21</p> <p>Ítems finales: 21</p> <p>El valor encontrado del índice Alfa de Cronbach de 0.858, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento</p>

Estudiante: Shirley M. Nole Silva
DNI : 40273134

Docente :


L. ABANTO CERRA
DC EN ESTADÍSTICA
COESPE 466

I. DATOS INFORMATIVOS


1.1. ESTUDIANTE	:	Shirley Marllory Nole Silva
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería, Sullana-2017
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración de Empresas
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario: Desempeño
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	23/11/2017
1.7. MUESTRA APLICADA	:	18

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.948
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

<p>Ítems iniciales: 16</p> <p>Ítems finales: 16</p> <p>El valor encontrado del índice Alfa de Cronbach de 0.948, cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento</p>


 Estudiante: Shirley M. Nole Silva
 DNI : 40273134

Docente :


 LEMÍN ABANTO CERNA
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 CCESPE 508

**Anexo 7: Cuadro de resumen del personal civil de la 1ra Brigada de Caballería –
Sullana.**

CANTIDAD TOTAL DE PERSONAL CIVIL DE LA 1RA BRIGADA DE CABALLERÍA - SULLANA AF-2017				
N°	UU/PPUU	UBICACIÓN	CANTIDAD	JEFES
1	CUARTEL GENERAL (E.M)	SULLANA	25	4
2	RC N° 7	SUYO	1	1
3	RCB N° 5	POECHOS	1	1
4	RCB N° 13	QUERECOTILLO	4	1
5	RCB N° 15	LAS LOMAS	2	1
6	GAC N° 51	SULLANA	2	1
7	BING N° 51	SULLANA	1	1
8	RS N° 51	SULLANA	18	1
9	ESC CMDO N° 51	SULLANA	3	1
10	CEP TTE MIGUEL CORTES	SULLANA	3	1
CANTIDAD TOTAL			60	13

**Anexo 8: Fotos de entrevistas realizadas a los jefes del personal civil de la 1ra
Brigada de Caballería – Sullana.**





ENCUESTAS REALIZADAS AL PERSONAL CIVIL DE LA 1RA BRIGADA DE CABALLERA - SULLANA.





