



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión del talento humano en el fortalecimiento organizacional del  
Gobierno Regional, Lima 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Flores Guerra Wilbert Nemesio (ORCID: 0000-0002-3759-8937)

**ASESOR:**

Dr. Abner Chávez Leandro (ORCID: 0000-0002-0167-5523)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**Lima - Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mi madre por su cariño y sacrificio

### **Agradecimiento**

A los Maestros que nos educan, siempre con la perspectiva de estar mejorando la vida de nosotros (los Alumnos).

## **Página del jurado**

## **Declaratoria de Autenticidad**

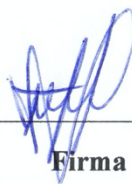
Yo, **Wilbert Nemesio Flores Guerra**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “**Gestión del talento humano en el fortalecimiento organizacional del Gobierno Regional, Lima 2020**” presentada, en 53 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 31 de agosto del 2020



**Firma**

**Wilbert Nemesio Flores Guerra**

DNI: 10410928

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de Tablas .....	vii
Índice de Figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	18
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
2.2. Operacionalización de variables .....	18
2.3. Población, muestra y muestreo .....	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	23
2.5. Procedimiento .....	23
2.6. Método de análisis de datos .....	24
2.7. Aspectos éticos .....	24
III. RESULTADOS.....	25
IV. DISCUSIÓN .....	33
V. CONCLUSIONES .....	37
VI. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS .....	39
ANEXOS .....	46

## Índice de tablas

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable gestión talento humano	20
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable fortalecimiento organizacional	21
Tabla 3.	Distribución de frecuencia de la variable gestión talento humano	25
Tabla 4.	Distribución de frecuencia de las dimensiones de gestión de talento humano	26
Tabla 5.	Distribución de frecuencia de la variable fortalecimiento organizacional	27
Tabla 6.	Distribución de frecuencia de las dimensiones de fortalecimiento organizacional	28
Tabla 7.	Información inferencial de la hipótesis general	29
Tabla 8.	Información inferencial de la hipótesis específica 1	29
Tabla 9.	Información inferencial de la hipótesis específica 2	30
Tabla 10.	Información inferencial de la hipótesis específica 3	31
Tabla 11.	Información inferencial de la hipótesis específica 4	31

## **Índice de figuras**

Figura 1.	Niveles de la variable gestión del talento humano	25
Figura 2.	Niveles de las dimensiones de gestión del talento humano	26
Figura 3.	Niveles de la variable fortalecimiento organizacional	27
Figura 4.	Niveles de las dimensiones de fortalecimiento organizacional	28



## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar cómo influye la gestión de talento humano con el fortalecimiento organizacional del gobierno regional de Lima 2020. Por otro lado, la metodología empleada fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo-correlacional causal. Asimismo, la población estuvo conformada por 596 empleados del Gobierno Regional de Lima Y una muestra de 234 empleados mediante un muestreo no probabilístico. Para la recolección de información, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 30 ítems con escala dicotómica. Los resultados demostraron que la variable gestión del talento humano tiene un nivel alto, según el 38,03% de los trabajadores encuestados y la variable fortalecimiento organizacional tiene un nivel deficiente según el 53,42% de los empleados. Se concluyó que la gestión del talento humano influye en el fortalecimiento organizacional del gobierno regional de Lima 2020, con  $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ .

**Palabras claves:** Gestión del talento humano, fortalecimiento organizacional, gobierno regional

## **Abstract**

The present research work had the general objective of determining how the management of human talent influences the organizational strengthening of the regional government of Lima 2020. On the other hand, the methodology used was basic, with a quantitative approach, non-experimental design and level descriptive-correlational causal. Likewise, the population was made up of 596 employees of the Regional Government of Lima AND a sample of 234 employees through non probabilistic sampling. For the collection of information, the survey was used as a technique and the questionnaire consisting of 30 items with a dichotomous scale was used as an instrument. The results showed that the human talent management variable has a high level, according to 38.03% of the workers surveyed, and the organizational strengthening variable has a poor level according to 53.42% of the employees. It was concluded that the management of human talent influences the organizational strengthening of the regional government of Lima 2020, with p value = 0.000 <0.05.

**Keywords:** Human talent management, organizational strengthening, regional government

## **I. Introducción**

Hoy en día, las organizaciones operan en entornos cada vez más dinámicos, caracterizados por cambios tecnológicos, políticos y económicos sustanciales y a menudo impredecibles (Oreg, Bartunek, Gayoung & Boram, 2018; Wee y Taylor, 2018). Cada vez más organizaciones necesitan transformarse en un momento u otro para sobrevivir. En consecuencia, la capacidad de renovación estratégica se convierte en una consideración clave para apoyar la supervivencia y la prosperidad a largo plazo de la organización (Ocasio, Laamanen & Vaara, 2018; Pratap y Saha, 2018; Riviere Suder & Bass, 2018; Schmitt, Raisch & Volberda, 2018). En tal sentido, el fortalecimiento de las organizaciones requiere de la formación de capacidades individuales, básicas para la integración colectiva de procesos participativos, democráticos e incluyentes, que fortalezcan sus acciones, planes y proyectos como contribución al bien público (Quintero, Álvarez y García, 2016, p.38).

A nivel internacional, el fortalecimiento organizacional se considera dentro de la estrategia de acción de las empresas, los participantes tienen el conocimiento que este método será un componente que ayude y mantenga las diferentes operaciones. Sin embargo, surgen problemáticas dentro de las empresas, debido a que estas no confían en ella misma; además, en muchos casos, las organizaciones tienen tiempo trabajando con malos hábitos, que no generan los resultados deseados, debilitando el convencimiento de sus integrantes y hasta de la misma empresa (Valle, 2015). En este contexto, lo mejor para cualquier negocio es mantenerse un paso adelante mediante la estrategia de las habilidades disponibles en una organización y usarlas de acuerdo con los objetivos del negocio; de modo que, la gestión del talento sigue siendo una de las funciones más desafiantes para las empresas en el entorno dinámico y volátil actual (Ganaie & Haque, 2017). Por lo tanto, el reto está en disminuir las discrepancias particulares y las malas costumbres que existen entre los empleados para que sea posible el trabajo conjunto, que propicie la confianza en la organización y sus miembros. Asimismo, tomando en consideración las capacidades con la que cuenta los integrantes se propone, mejorar las opciones para dar soluciones a las problemáticas que se presenten y así la empresa pueda crecer satisfactoriamente (Valle, 2015). Por otro lado, las empresas consideran a la gestión del talento humano aparte de ser un proceso, el centro mismo de la organización (Cabrera, 2015, p.339). La gestión del talento humano es una ética gerencial ya que depende mucho de los valores, reconocimientos y responsabilidades. Los individuos

cumplen un rol importantísimo dentro de las sociedades del conocimiento, es esencial ya que está sumergido, se transfiere, se crea y es utilizado por individuos. Se puede decir, que, le dan valor y aprecian a las personas según el conocimiento que estas tengan, además, de los aportes y talentos según las metas de las empresas (Musa, 2016, p.149).

A nivel nacional, pocos estudios han explorado el papel del talento humano, en el contexto específico de fortalecimiento organizacional. Esta es una omisión grave, ya que el fortalecimiento en las organizaciones y su renovación estratégica implica cambios críticos en las actividades y resultados de la organización a medida que las organizaciones responden para satisfacer las necesidades de su entorno (Albert, Kreutzer & Lechner, 2015) y, por lo tanto, pueden guiarse ampliamente mediante la forma en que se ejecuta y gestiona el talento humano (Järvi & Khoreva, 2020). En tal sentido, el fortalecimiento de las organizaciones sociales debe darse desde la formación de las capacidades individuales, básicas para la integración colectiva de procesos participativos, democráticos e incluyentes, que fortalezcan sus acciones, planes y proyectos misionales como contribución al bien público. De modo que, se considera al individuo como un elemento clave dentro de las empresas, es indispensable realizar un seguimiento para comprobar si se está realizando o no las actividades programadas, además verificar si los empleados están rindiendo o no en sus labores

A nivel local, se logró evidenciar que el gobierno regional tiene dificultades en cuanto al fortalecimiento organizacional debido que sus empleados no han recibido las capacitaciones, charlas y estrategias para un buen manejo en sus actividades, esto hace que los procesos realizados en el gobierno regional se realicen de forma lenta y no exista un buen manejo por parte de los empleados. Guiándose de tales circunstancias, en el presente estudio se considera que descubrir la influencia de la gestión de talento humano en la adopción del fortalecimiento organizacional, requiere mayor atención y puede contribuir a avanzar en la comprensión del talento humano y lograr mejoras organizacionales.

Respecto a los **antecedentes internacionales**, cabe mencionar el estudio de Vera y Blanco (2018) en su artículo titulado *Modelos para las gestiones de los talentos humanos en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia*. Su objetivo principal fue determinar las necesidades de gestión del talento humano que presentan las pymes del sector de servicios, asociadas a la Asociación Colombiana de Pequeños y Medianos Empresarios. En cuanto a la metodología, fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel

descriptivo-correlacional y corte transversal. La población se conformó por pymes del sector servicios pertenecientes a acopió Atlántico, en Barranquilla, Colombia; asimismo, el muestreo fue censal. Además, la técnica de recolección de información fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Se concluyó que una vez que el mercado haya evolucionado exige que las organizaciones transformen los modelos habituales fundamentado en diseños organizacionales, de esta manera podrán adaptarse a los desafíos que se les presente en el área económico. Es por ello que es muy importante que las empresas cuenten con personal que tenga potencial que se rija con las estrategias organizaciones y así implementar por medio del mecanismo el integrar, desarrollar, y auditar en la organización.

Además, Gallegos (2018) en su artículo titulado *Gestión de talento humano para el fortalecimiento de la cultura organizacional e identidad laboral en corporación superior Corsuperior S.A.* Tuvo como objetivo principal fortalecer la cultura organizacional y generar en los colaboradores una identidad laboral o sentido de pertenencia hacia la empresa. En cuanto a la metodología de la investigación fue de enfoque mixto, diseño no experimental y nivel descriptivo-correlacional. En relación a la población, estuvo conformada por la Corporación Superior Corsuperior S.A; asimismo, la muestra se tomó de los datos y situaciones que se obtienen del día a día. Además, la técnica de recolección de datos fue la observación y el instrumento un guía de observación. Se concluyó que la empresa cuenta con estatutos que ya han sido aprobados, pero al no contar con una buena y efectiva gestión del talento humano ese estatuto queda nulo, cuando el individuo no cuenta con un conocimiento amplio de la empresa y sus culturas son diferentes hace que no se cumplan las normas y estas sean violadas muy seguidamente.

El departamento del talento humano se maneja muy distinto y apartado comparado a los otros departamentos, se encargaba de las nóminas, y no tenía nada que ver con las decisiones que tomaban en el día a día. Barbosa (2017) en su tesis titulada *Fortalecimiento competitivo y organizacional de la ganadería de carne en costa rica: propuesta de mejora para la corporación ganadera (Corfoga)*, para optar por el título de licenciado en comunicación, por la Universidad Nacional de Costa Rica. Tuvo como objetivo principal incorporar el estudio de variables sociológicas y político-institucionales al análisis de la competitividad del sector cárnico bovino a partir del nivel meso. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 28 cámaras y la muestra se tomó de 10 cámaras. Como técnicas de recolección de datos se empleó la encuesta y la entrevista; asimismo, los instrumentos fueron la guía de entrevista y un

cuestionario. Se concluyó que el 20% identifican la apertura comercial y las condiciones arancelarias como factores que influyen de forma crucial en la competitividad y calidad del producto local, son 70% las Cámaras/Asociaciones que señalan este elemento como muy importante. Lo cual confirma el interés general de estos actores de la cadena en promover mecanismos para lograr intervenir más en los procedimientos para las tomas de decisiones y acceso a mercados.

Además, Vallejo y Portalanza (2017) en su artículo titulado *Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador*. Tuvo como objetivo principal describir las estrategias de gestión de talento humano en el sector educativo general básico promovidas por el Ministerio de Educación del Ecuador. En relación a la metodología, esta fue de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo-correlacional. La población del estudio fue el sector educativo general básico; asimismo, para la muestra se consideró del Ministerio de Educación del Ecuador. En lo que respecta para la recopilación de datos se empleó como técnica la observación y el instrumento una guía de observación. Se concluyó que, evidenciando el procedimiento de como realizan las evaluaciones se puede visualizar según el 32,8 % se encuentran en un nivel excelente y muy bueno, además, el 67,20% se encuentra en un nivel buenos o aceptables, cabe destacar que cualquier cambio o transformación que se realice en cada sistema de gestión, se debe crear políticas de cómo gestionar el talento humano que sean apropiadas y puedan ayudar el desenvolvimiento profesional.

Zambrano y Molina (2016) en su artículo titulado *Gestión del Talento Humano y Gestión del Conocimiento*. Tuvo como objetivo principal analizar de acuerdo con la literatura reportada la relación de la GC con la GTH. En cuanto a la metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo y de nivel exploratorio y correlacional. La población del estudio estuvo conformada por 655 artículos y la muestra se tomó de 15 artículos. En lo que respecta a la técnica de recolección de datos, se utilizó la revisión documental y el instrumento una ficha de resumen. Se concluyó que, de acuerdo a las revisiones de la literatura que se vincula con la gestión del conocimiento y la gestión del talento humano se supo que se mantiene por estudios que realizó por ScienceDirect en los años 2000-2015, un estilo que se va elevando en correspondencia a la cantidad de artículos que se transmiten y que mencionan en su título, su resumen o palabras claves a la gestión del conocimiento. Al buscar los resultados de los artículos que nombren la gestión del conocimiento y gestión del talento humano se obtuvo 9 artículos que hablaban sobre el tema

y que están vinculados con el papel de factores culturales o de la cultura organizacional en esa relación.

En cuanto a los **antecedentes nacionales**, vale mencionar el estudio de Vargas (2018) en su tesis que se titula *Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018*, para optar por el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, por la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018. En cuanto a la metodología de la investigación, fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental y el nivel fue descriptivo correlacional. Además, la población estuvo conformada por 80 trabajadores y para la muestra se consideró la totalidad de la población. En lo que respecta a la técnica de recolección de datos, se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que, según el 72.50% de los empleados manifiestan que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel medio, además, el 27.50% señala que se encuentra en un nivel alto. Revisando el análisis descriptivo se pudo evidenciar que el 72.50% manifestaron que la GTH se encuentra en un nivel medio, mientras que el 90% acotaron que el FO se encuentra en un nivel medio dentro del centro de salud. Por otro lado, se evidencia que las variables se relacionan según el Rho de Spearman = ,541.

Mestanza (2018) en su tesis titulada *La gestión del talento humano en las organizaciones privadas*, para optar por el título de Licenciado en Administración y Finanzas, por la Universidad Autónoma de Ica. Tuvo como objetivo principal demostrar cuán importante que existe entre Gestión del Talento en las organizaciones privadas. En cuanto a la metodología de la investigación tuvo un nivel descriptivo correlacional y el diseño fue no experimental. En relación a la población, estuvo conformada por 300 trabajadores y la muestra fue de 101 trabajadores. Para recolectar los datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que, evidentemente la productividad y la gestión de talento humano siempre deben estar relacionadas dentro de las empresas, se debe considerar el porcentaje de la productividad que se vive en el presente para luego tener conocimiento y poder aplicarla a la GTH. Muchos gerentes de las empresas no consideran estos temas significantes y mucho menos de beneficios para la empresa. Teniendo como resultado que los gerentes consideran regular la productividad de los empleados, y viceversa los empleados considera como regular la GTH.

Además, Porras (2018) en su tesis titulada *Comunicación y fortalecimiento organizacional en la Universidad Nacional "Autónoma de Huanta", Ayacucho, 2018*, para optar por el Grado académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, por la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo principal determinar y explicar el nivel de relación entre la comunicación y el fortalecimiento organizacional en la Universidad Nacional "Autónoma de Huanta", Ayacucho, 2018. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Además, la población estuvo constituida por 50 trabajadores; y en la muestra se consideró la totalidad de la población. En lo que respecta a la técnica de recolección de información, se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que, el 46,0% de los empleados señalaron que hay buena comunicación con la UNAH. Además, el 46% acotaron que a veces la institución se encuentra con fortaleza.

Evidenciando el análisis inferencial se demostró que hay una relación entre la comunicación externa y el fortalecimiento organizacional de 0,809. Calderón (2017) en su tesis titulada *La influencia del coaching en la Gestión del Talento Humano En Caritas – Passdih, 2017*, para optar por el título profesional de Licenciado en Administración y Sistemas, por la Universidad Peruana de Los Andes. Planteó como objetivo principal determinar la influencia del coaching en la gestión de talento humano en Caritas – Passdih en el 2017. En cuanto a la metodología de la investigación fue de tipo aplicada, nivel explicativo y diseño pre experimental. En relación a la población del estudio estuvo conformada por 16 trabajadores y la muestra fue la totalidad de la población. Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que, el coaching influye positivamente en la gestión del talento humano según ( $p=0.000 < 0.05$ ), indicando que la gestión del talento humano según el 68.8% de los empleados era malo, una vez aplicado el coaching se mejoró siendo buena según el (75%).

Es decir, aplicando el coaching facilita del desarrollo y el desenvolvimiento del talento de los empleados. Además, Vargas (2015) en su tesis titulada *La influencia de comunicación interna en el fortalecimiento organizacional de la empresa Ichi Perú sur SAC en el año 2015- primer semestre*, para optar por el título de Licenciada en Ciencias de la comunicación, por la Universidad Nacional de San Agustín. Planteó como objetivo determinar la influencia de la comunicación interna en el fortalecimiento organizacional de la institución científica de Habilidades intelectuales. La metodología de la investigación fue de enfoque mixto, de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. Además, la



población estuvo conformada por los trabajadores de la empresa Ichi Perú y la muestra fue de 55 trabajadores. En cuanto a las técnicas de recolección de datos, se usó la encuesta, la observación y la entrevista, como instrumento se realizó una guía de entrevista, un cuestionario y una guía de observación. Se concluyó que, en la empresa Ichi Perú Sur SAC existe una buena comunicación por lo que la hace diferente ya que la toma como prioridad. Según la comunicación que existe dentro de la empresa se evidencia que hay retroalimentación, en los empleados y en los directivos, el cual influye para mejorar los compromisos y dar fuerza a la organización.

Respecto a las **teorías relacionadas** con los temas en la variable **Gestión de talento humano**, según Alvarado y Barba (2016) mencionaron que: La gestión del talento humano es importante porque se vincula con la productividad, las innovaciones y, sobre todo la competitividad que mantiene con las empresas. Además, señala las ocupaciones y operaciones desconocidas. Por otro lado, se refiere al grupo de prácticas que se relacionan con la aplicación del conocimiento que sean de mayor significancia para las empresas (p.38). Se puede decir, que la gestión del talento humano tiene relación tanto con las producciones como las creaciones que se realizan dentro de las organizaciones. Además, son procedimientos que realizan las empresas para atraer y conservar a los empleados que tenga talento para que ayude a alcanzar las metas planeadas. Asimismo, la gestión del talento humano es de mucha significancia para las empresas debido a que ayuda en cuanto a la competitividad, esta hace que las empresas marchen por el camino que se programa, es decir al éxito de sus metas y objetivos.

Para Reyes y Molina (2016) indicaron que: La gestión del talento humano se refiere al término empresarial. Inicia en el año de los 90 y es reconocido como los procedimientos realizados para que ingresen a las empresas nuevos trabajadores y talentos, asimismo, está orientado a desenvolver el recurso humano que ya existe en ella. Las empresas buscan captar a las personas con un nivel de conocimiento elevado, así como su potencial. (p. 98). En pocas palabras son procesos que realizan las empresas para captar al personal que estén calificado y estén dispuestos a ayudar a la empresa para que logre sus objetivos, este proceso comienza en los años 90. Es decir, la empresa hace todo lo posible para que entren personas con un potencial elevado y que sus talentos humanos sobre salgan, de esta manera habrá un mejor proceso y las organizaciones podrán realizar todo lo que se programen. Según Majad (2016) mencionaron que: “La gestión del talento humano siempre está presente dentro de las

empresas, aunque parezca que tuviera olvidado y que nadie le hace caso, es todo lo contrario, busca que este activo en todo momento” (p.150).

En algunas oportunidades se ve como que las empresas no tomaran en cuenta la GTH, aunque parezca así es todo lo contrario, es cuando más los directivos trabajan para que siempre esté presente y se ejecute en todo momento. En ciertas circunstancias se puede observar como que la GTH no tuviera presente en los procesos realizadas por la empresa, es allí cuando mas trabajan para dar lo mejor de sí. De acuerdo con González y Molina (2016) señalaron que: Es el procedimiento que se realiza para acatar trabajadores que tengan un buen perfil y sobre todo buen talento, de esta manera será de beneficio para la organización, trabaja para optar por los individuos que tenga mejor potencial. Por otro lado, desenvuelve los recursos que ya tienen los empleados (p.98). Se puede decir que la GTH son aquellos actos o pasos que se efectúan para elegir al personal con mejor capacidad y un elevado potencial que puedan llevar al éxito a las empresas, eso depende, lo que la persona demuestre al momento de hacer la prueba para poder entrar a la empresa. Una vez elegido el individuo, la empresa trabaja para desarrollar el potencial de la persona.

Aguilar (2015) acotó que: La GTH, en las organizaciones se realiza de una forma muy distinta y como efecto se muestra distinto región, tipo y tamaño de organizaciones (p. 114). Aunque la GTH sea lo mismo, no todas las empresas lo manejan igual, cada organización tiene su manera y sus procesos para trabajar y aplicar la gestión del talento humano, ya sea por su especialidad, su magnitud o simplemente por su localidad. Según González y Tapia (2016) propusieron que: Para que el talento humano de las empresas permanezca activos y organizados es indispensable realizar los procedimientos como es el reclutamiento, la elección, el adiestramiento, los beneficios, además, de evaluar el desempeño de cada participante y la salud ocupacional, bajo un orden establecido deberán agregar valor y dar mejoría a la rentabilidad de una empresa en específico. La importancia que se le dé a la GTH dependerá de la función que realice dentro de las empresas, es decir, del desenvolvimiento innovador que esta haga (p. 4).

Las empresas efectúan procesos para elegir al personal que este capacitado y con talento para poder optar un puesto dentro de ellas, se busca atraer empleados que sean capaces de desarrollar ideas innovadoras. Su importancia dependerá en gran medida del comportamiento y la innovación que se realice. La gestión del talento se considera como una actividad que conduce hacia el futuro, los directivos de las empresas confían que es una de las opciones más importantes, además de ser una ventaja competitiva dentro de la

organización, es por ello, que le dedica suficiente tiempo (Ganaie & Haque, 2017). La GTH se toma mucho en cuenta ya que son actividades que se realizan para ayuda a la empresa a desarrollarse y alcanzar sus metas, es de mucha significancia para los gerentes debido a que son ventajas competitivas.

Las empresas realizan procedimientos para atraer al personal con talento con la idea de que una vez que sea elegido y estén dentro de las empresas ellos tengan la capacidad de desenvolver sus ideas creativas, pues buscan que los empleados sean capaces de innovar y tengan la habilidad de crear y desarrollar sus talentos. Para Ramírez, Chacón y Valencia (2018) acotaron que: La gestión del talento se conoce como la manera de desarrollar la potencia y talento del ser humano en su puesto de trabajo. Además, es la capacidad que tiene las empresas para interactuar, cautivar, motivar y desenvolver al empleado, es la manera de transformar el talento por medio de proyectos (p.22). La GTH se encarga de desenvolver el potencial y las capacidades que tienen los individuos en las áreas de trabajo. Asimismo, es la organización que motiva y hace los procedimientos para que estos talentos salgan a la luz ya sea a través de proyectos o planes. Por medio de la gestión de talento se conoce y ayuda a las personas para que innoven y desenvuelvan el talento según el puesto de trabajo que tengan, asimismo, es el aporte que las empresas brindan para originar deseo y motivación a sus empleados. Por lo tanto, el proceso de desarrollo de talentos debe integrarse en el progreso del personal y considerarse como una medida exitosa para que las organizaciones mejoren las habilidades de sus miembros de personal altamente calificados (Moayedi & Vaseghi, 2016; Mohan, Muthaly & Annakis, 2015; Wu, Nurhadi & Zahro, 2016), que, el desarrollo del talento se considera un recurso crítico de diferenciación y ventaja competitiva sostenible, siendo estratégicamente importante para el éxito de una organización (Mohan *et al.* , 2015).

Como se puede evidenciar la GTH es muy significativo ya que ayuda a las empresas a triunfar. Es un elemento fundamental para las competencias. De hecho, la investigación en el área de recursos humanos estratégicos se está expandiendo rápidamente, ya que las organizaciones han enfrentado desafíos significativos asociados con la gestión del talento (Kamal, 2017; Mohammed, Gururajan & Hafeez-Baig, 2017). En cuanto a la importancia de la gestión de recursos humanos, según González y Tapia (2016) acotaron que: la cultura organizacional hace tiempo atrás dejó de darle importancia a las costumbres pasadas y se enfocó en las costumbres del presente, en base a eso, se realizó un cambio total de la conservación del estatus a la innovación y a la forma de recapacitar (pensar) y la de proceder

(actuar). La forma en que realizaban las relaciones industriales se reemplazó con nuevos métodos y procesos de administrar a los empleados, el cual colocaron por nombre administración de recursos humanos (p.20).

En tiempos pasados la cultura organizacional se manejaba de otra forma, ya que le daban mucha importancia a sus costumbres y a la manera de cómo ejecutar los vínculos industriales, pero como todo cambia y evoluciona esas costumbres y esos procesos se sustituyeron por mejores técnicas y conocimientos, pues entro una nueva manera de gestionar, dirigir y administrar a los trabajadores y lo llamaron (RRHH). Asimismo, Vallejo (2015) manifestó que: La GTH se refiere a la manera de elegir, dirigir, distinguir, desenvolver y vigilar a los individuos, asimismo, crea un perfil confiable para tomar buenas decisiones, y los individuos puedan sentirse seguros, comprometidos y con sentido de pertenencia dentro de la organización, realizando estos procesos se podrá alcanzar la producción, eficacia y sobre todo se podrá cumplir con los objetivos de la empresa (p.16).

La GTH es la forma de guiar, retener, motivar o simplemente la manera de hacer que la persona pueda desarrollarse, trabaja para que los individuos se sientan seguro, y que mejor forma de producir y estar comprometido si la persona se siente motivado y con seguridad; esta es uno de los elementos más importantes que conduce a la empresa a alcanzar sus metas. Respecto a las características de la gestión de talento humano, según Vallejo y Portalanza (2017) señalaron que: Es un área impresionante al conocimiento que prevalece en las empresas. Es eventual y situacional, ya que necesita de cada proceso de las empresas, como es la cultura, las estructuras organizacionales, las particularidades ambientales, los negocios de las empresas, las tecnologías empleadas, los procedimientos internos, entre otros (p. 149).

En concordancia con Vallejo (2015) señaló que: Se realiza por medio de procedimientos administrativos como lo son: planear, administrar, clasificar, ordenar, inspeccionar y elaborar. Asimismo, son actividades humanas, culturas, practicas, motivos, beneficios, aptitud, habilidad y potencial. La empresa tiene como función suministrar capacitaciones, desarrollar y motivar a sus trabajadores, así como mantenerlos en sus puestos (p. 18). Para que allá una GTH efectiva es necesario que la empresa cumpla con diversas características entre ellas es la planeación, administración e inspección de cada proceso que se realiza. Además, tiene la obligación de brindarle a sus empleados talleres de conocimientos, habilidades y lo mas importante de motivación para que persistan en sus puestos de trabajo. Asimismo, de acuerdo con López, Díaz, Segredo y Pomares (2017) explicaron que: el talento nace del vínculo que hay entre el componente de la comprensión

y la habilidad por arriba de su promedio; las creatividades y las responsabilidades con las actividades que se toma y se desempeñan. Desde estos aspectos nace el talento según la unión de esos 3 componentes lo que descarga en parte el valor simbólico que lo representa como ser o estado superdotado, en adición inalcanzable (p. 4).

Se puede observar que la GTH inicia a través del lazo que hay entre la comprensión, la creatividad y la responsabilidad, poniendo en práctica estos componentes se lograra ejercer una gestión impecable. Según Alvarado y Barba (2016) explicaron que: Hay varios elementos que ayudan a reclutar a los empleados con talentos. Entre esos elementos esta de primer lugar: que las organizaciones se encuentren en las mejores condiciones para que sus empleados puedan realizar con mayor comodidad sus labores y no tengan inconvenientes, es decir, se tiene que brindar un buen ambiente laboral, este elemento se conoce como higiene laboral. Es de mucha importancia que las empresas tomen en cuenta el ambiente laboral que les va a ofrecer a sus empleados, ya que este, debe habilitar un ambiente cómodo para que las personas puedan transitar y laborar sin ningún problema.

Otro de los elementos es la salud ocupacional, se refiere a que las empresas no deben exponer a los empleados, es decir, debe ofrecer un ambiente que esté libre de peligro que no exponga la salud ni la vida de los empleados, deben utilizar la mayor protección posible y la mayor seguridad. Este elemento es muy significativo pues, manifiesta que las organizaciones deben brindar la mayor protección a sus empleados, evitando exponer la salud y vida de los trabajadores. Cuando se habla del estrés laboral se refiere a algo habitual, ya que se ve muy seguido en los empleados, pues lo pueden optar por el cansancio o simplemente algún procedimiento que no realicen. Por otra parte, es de mucha importancia la calidad de vida que se le ofrece al empleado ya que depende del sueldo que se le ofrece según su puesto de trabajo. El estrés laboral se considera como un tema tradicional ya que es muy constante en los puestos de trabajo, todo empleado sufre de este hábito ya sea por el agotamiento, la fatiga o las actividades que realicen. Las empresas deben tener en consideración el pago de sus empleados, debe ayudar para que tengan una buena calidad de vida.

Por último, se encuentra el desarrollo de las competencias de los empleados, las organizaciones debe considerarlas importantes dentro de ellas ya que por medio de este elemento se desenvuelve y se desarrolla la gestión del talento (pp.27-28). Aplicando estos elementos las empresas obtendrán al personal más calificado y con el potencial y talento más apto para ejercer en ella, solo debe considerar y tener en cuenta las condiciones laborales que se le va a ofrecer a la persona, recalando que debe estar en excelentes estados para que

puedan laborar sin ningún problema, es decir, tener un ambiente laboral apto para trabajar. Además, se debe considerar la salud ocupacional del empleado es un aspecto muy importante dentro de las GTH pues la empresa no debe exponer la salud de ninguno de sus trabajadores, mas bien deben brindarle la máxima protección posible. Y no decir del estrés laboral es uno de los elementos más común ya que todos en algún momento llegan a sufrir de esto, lo que se debe hacer es poder controlarlo. Según Majad (2016) indicó que: “dentro de la gestión se distinguen campos de acción que se relacionan con la gestión de producción, talento humano, mercadeo, sociales y políticas, legales y tributarias, ambientales, entre otras” (p.150).

Según Pérez, Vázquez y Levin (2015) indicaron que: A pesar de las distintas contribuciones que realizaron en cuanto al tema, se pudo identificar 3 enfoques: el primero se trata de un sistema muy rígido y controlable; el segundo, se trata de un sistema que controla y está centrado en elementos psicosociales y, por último, se trata de sistema de control orientado a elementos de culturas y antropológicos (p 19). Según Pérez, et al. (2015) indicaron que: Los procedimientos empleados por la GTH, dependen de cómo lo considere los directores, en el mayor de los casos las empresas concuerdan con: elección, adiestramiento, apreciación del desempeño, beneficios, gratificaciones y desarrollo de los individuos (p.5). Los principales elementos que las empresas deben poner en práctica para obtener una excelente gestión de talento humano es la enseñanza, evaluación de cómo se desempeña, además de tener en cuenta las bonificaciones y beneficios que se le va a ofrecer a la persona.

Las políticas de GTH según García, Duran y Prieto (2017) acotaron que: Las empresas son diferentes una de la otra, a pesar de ello, todas tienen una peculiaridad en común: son sus empleados, su triunfo depende del talento humano que estos tengan, por eso es tan indispensable dentro de las empresas (p.134). A pesar de que las organizaciones se distinguen entre sí, se debe considerar que todas tienen una característica igual, ella es su personal, de acuerdo a su talento, su capacidad y su motivación depende del éxito de las empresas. En cuanto a los aspectos fundamentales de la gestión moderna del Talento Humano, Tobon (2016) mencionó que: La gestión del talento humano se fundamenta en varios aspectos fundamentales los cuales son: 1) *Las personas como seres humanos*: es concedidas de personalidad propia y se diferencia entre las demás, tiene una historia muy particular y especial, además, posee conocimientos, habilidad y sobre todo capacidades únicas para administrar los recursos dentro de las empresas. 2) *Las personas como activadores de los recursos de la organización*: son aspectos que promueven a las empresas,

es capaz de conceder al talento preciso para que así realicen una excelente transformación y competencia dentro de un mundo de cambios y retos. 3) *Las personas como asociadas de la organización*: tiene la capacidad de llevar a la empresa a tener éxito y que sea excelente. Cuando los individuos se asocian a las empresas aparte de invertir dinero, invierten dedicación, esfuerzo, mucha responsabilidad entre otros. Esto con la esperanza de recibir algunos beneficios como: sueldo, incentivos económicos, crecimiento profesional, satisfacción, entre otros (pp. 16-17).

En cuanto a las dimensiones de GTH, según Alvarado y Barba (2016) mencionaron: primero **Gestión del conocimiento tácito**, está íntimamente relacionada con la experiencia en las personas, de naturaleza situacional y subjetiva. Difícil de codificar, formalizar y diseminar (p.41). Segundo **Gestión del conocimiento explícito**: Considerada formal, es objetiva y centrada en las tecnologías de la información. A diferencia de la gestión de conocimiento tácito, este es información codificada y puede ser diseminada con facilidad de manera sistemática (p.41).

En relación a la variable **fortalecimiento organizacional**, según Quintero, Álvarez y García (2016) sostienen que el fortalecimiento organizacional se relaciona con la posibilidad de mejorar sus capacidades con la finalidad de dar mejoría a los sectores. Una empresa se fortalece cuando representa a sus empleados, tienen claros sus objetivos y trabaja para adquirirlos. Otra de las mayores fortalezas para las empresas es cuando las demás organizaciones que tiene a su alrededor les brinda su confianza. Como resultado, el fortalecimiento de una organización está mediado por la posibilidad de responder a los intereses colectivos que esta defiende y por el desarrollo de los procesos de gestión participativos (p. 47). Cuando se habla del fortalecimiento organizacional se refiere a los procesos empleados el cual busca desarrollar y mejorar sus estatutos. Una organización fortalecida es cuando toma en cuenta y apoya a sus trabajadores, además, luchar para lograr sus metas y objetivos. Por otra parte, es de mucha ayuda el respaldo que brinda las demás empresas ya que crece el fortalecimiento organizacional.

El fortalecimiento organizacional tiene como objetivo mejorar los procedimientos que se emplean al momento de llevar a cabo alguna actividad, además de considerar el trabajo realizado por su personal, y lo mas importante cuando lucha por lograr sus metas. Según Valle (2015) indicó que: “El fortalecimiento organizacional es una actividad central dentro de la estrategia de acción del proyecto” (p. 10). El fortalecimiento organizacional es

muy significativo dentro de las empresas ya que es un punto clave a la hora de aplicar los procedimientos y estrategias, ya que ayuda para que tengan éxito. Al hablar de fortalecimiento, “se refiere a las capacidades personales y sociales, ya que son las técnicas principales para cumplir con los objetivos de las empresas, y de allí percibir resultados positivos y duraderos” (Valle, 2015, p.9).

El fortalecimiento organizacional son métodos que debe emplear y cumplir las empresas para adquirir el éxito. Según Ellegren (2015) señaló que: es el área entusiasta observado dentro de una organización y depende de cómo lo interprete los participantes de esta, el cual se puede generar según la interacción de los individuos con su entorno, es decir el factor exógeno o el factor endógeno (p.88). Según Díaz y Duque (2017) refirieron que: se refiere a los elementos que determinan a una organización, además de ser una ventaja competitiva en su ambiente, por ello se convierte en un aspecto de mayor importancia para el desarrollo (p. 31). El fortalecimiento organizacional son aspectos de mayor relevancia y significancia dentro de las empresas ya que ayuda a su crecimiento y desarrollo, esto sucede porque llevan ventajas a la hora de competir. Por otro lado, en cuanto al buen gobierno, Méndez y Rivera (2015) mencionaron que: El código de buen gobierno es un escrito donde se presentan los tipos de sistemas de gobierno corporativo, es decir, las normas y principios que regulan los órganos de gobiernos dentro de la empresa, el cual se aplican, teniendo la confianza que el fortalecimiento organizacional crezca. Aquí se facilita elementos en cuanto a la propagación de datos en distintos aspectos, confiando que las empresas al ser más confiable crearan elementos claves para ofrecer una permanencia monetaria (p. 443).

El código del buen gobierno es un documento donde establece las políticas y reglas que se deben manejar dentro de una organización, para que así pueda desarrollarse el fortalecimiento organizacional sin ningún inconveniente y más allá de eso pueda haber confianza en la empresa y poder brindar una estadía económica. Valle (2015) acotó que: “El fortalecimiento organizacional son actividades importantes en cuanto a las estrategias de acciones. Las personas que lo integran saben que esta actividad será el mecanismo que promueva y mantenga las diferentes acciones” (p.20). Son elementos fundamentales a la hora de aplicar estrategias, quien lo conoce y lo compone tienen el conocimiento de que esto puede iniciar además de mantener las diversas acciones. Según Forero y Catillo (2016) mencionaron que: las empresas de fortalecimiento organizacional carecen de herramientas y mecanismos que permitan hacer un seguimiento sobre la adecuada gestión e inversión que los emprendedores han hecho de sus recursos para la prosperidad y crecimiento del negocio,



en muchas oportunidades se han convertido en emprendedores efímeros que por inconvenientes tanto internos como externos no han podido desarrollarse en el mercado regional (p.141).

Las organizaciones que practican el fortalecimiento organizacional les hace falta materiales e instrumentos para poder examinar y verificar que de verdad se está haciendo una excelente gestión. Respecto a los elementos de fortalecimiento organizacional Valle (2015) indicó: 1) Jornadas de capacitación: aquí se realizan convenios en conjunto. Constituyen 8 juntas en las que se realizan de forma interactiva, abordando el tema que se relaciona a 3 áreas en específico para dar mejoría a la empresa las cuales son: desarrollo organizacional, desarrollo personal y desarrollo económico. 2) Seguimiento de acuerdos conjuntos: este paso se realiza con el objetivo de cumplir con las pautas establecidas. Se ejecuta un seguimiento individual para cada integrante de las empresas con el objetivo de brindarle apoyo en cada etapas y responsabilidad tomada. 3) Asesoría: toma en cuenta a las personas que estén capacitadas dentro del proyecto, es decir, a los que ofrecen adiestramiento e indicaciones a los integrantes de la administración de las empresas para que puedan cumplir con sus ocupaciones dentro de ella (pp. 10-11).

Además, en cuanto a las dimensiones de fortalecimiento organizacional, Quintero, et al. (2016) mencionaron: **La cooperación:** Como forma estructurada de acción social y colaboración, para desarrollar las acciones cotidianas de la organización (p. 49). **El compromiso:** A través de acciones conscientes, con el fin de lograr intereses individuales y comunes dentro de la organización (p. 49). **La toma de decisiones:** Como conjunto de acuerdos basados en la comprensión y análisis de las situaciones, para proponer alternativas de solución y contribuir a los objetivos organizacionales (p. 49). **La consciencia social:** Como interrelación entre el ser y el hacer. Esto implica la identidad de los integrantes de la empresa, el compromiso con la organización y la sociedad, así como la responsabilidad del individuo consigo mismo, con la organización y con su entorno social (p. 49).

De lo antes expuesto surge como **problema general** ¿La gestión del talento humano influye en el fortalecimiento organizacional del Gobierno Regional de Lima 2020? Y como **problemas específicos, primero** ¿La gestión de talento humano influye en la cooperación en el Gobierno Regional de Lima 2020?; **segundo** ¿La gestión de talento humano influye en el compromiso en el Gobierno Regional de Lima 2020?; **tercero** ¿La gestión de talento humano influye en la toma de decisiones del Gobierno Regional de Lima 2020 y **cuarto** ¿La

gestión de talento humano influye en la consideración social del Gobierno Regional de Lima 2020?

Respecto a la justificación de la presente investigación se tiene **justificación teórica**, según Valderrama (2015, p. 140) manifestó que: es el interés que tiene la persona para ahondar, investigar y examinar temas referentes a un problema en específico. De acuerdo a los enfoques se busca tener nuevos conocimientos aparte del que ya se tiene, así como hallar explicaciones que ayuden al conocimiento que ya se tenía. En este sentido, teóricamente, el presente estudio agrega un valor a la literatura a través del diseño de un modelo conceptual que vincula las variables gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional. La **justificación práctica**, según Carrasco (2015, p. 119) “La presente investigación será utilizado para solucionar problemáticas en cuanto a la materia de investigación”. Por medio de la presente investigación la implicación práctica radica en ofrecer consejos prácticos para la alta gerencia y los gerentes de recursos humanos respecto a la influencia de la gestión del talento humano en el fortalecimiento organizacional del gobierno regional de Lima. La **justificación metodológica**, según Valderrama (2015, p. 140) “hace mención al empleo de métodos y técnicas que sirven de ayuda para las investigaciones que presenten problemáticas, además de aplicar las técnicas de otros estudios”. En la investigación se diseñó un instrumento cuantitativo confiable y válido, que se podrá utilizar en otras investigaciones cuyo objetivo general aborde las mismas variables.

Además, se planteó como **objetivo general** determinar cómo influye la gestión de talento humano con el fortalecimiento organizacional del gobierno regional de Lima 2020. Y como **objetivos específicos: Primero:** Determinar cómo influye la gestión de talento humano con la cooperación del gobierno regional de Lima 2020. **Segundo:** Determinar cómo influye la gestión de talento humano con el compromiso del gobierno regional de Lima 2020. **Tercero:** Determinar cómo influye la gestión de talento humano con la toma de decisiones del gobierno regional de Lima 2020 y **cuarto:** Determinar cómo influye la gestión de talento humano con la consideración social del gobierno regional de Lima 2020.

Como **hipótesis general** planteó que la gestión del talento humano influye en el fortalecimiento organizacional del gobierno regional de Lima 2020. Y como **hipótesis específicas, primera:** La gestión de talento humano influye en la cooperación del gobierno regional de Lima 2020. **Segunda,** La gestión de talento humano influye en el compromiso

del gobierno regional de Lima 2020. **Tercera:** La gestión de talento humano influye con la toma decisiones del gobierno regional de Lima 2020 y **cuarta:** La gestión de talento humano influye con la consideración social del gobierno regional de Lima 2020.

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Tipo de la investigación**

Según Valderrama (2015) afirmó que: Las investigaciones de tipo básica se conocen como teórica o fundamental. Su finalidad es brindar conocimientos científicos, a pesar de que no aporta resultados inmediatos. Tiene el trabajo de recolectar datos de lo que se vive el día a día para así aumentar los conocimientos y se puedan investigar teorías y leyes (p. 164).

El presente estudio de investigación fue de tipo básico, debido a que empleó las bases teóricas existentes para ahondar en la variable y complementar los conocimientos teóricos, lo que servirá más adelante en futuros estudios. Asimismo, el estudio se elaboró bajo el enfoque cuantitativo, ya que describió la relación causal entre las variables mediante la medición numérica y estadística.

#### **2.1.2. Diseño de la investigación**

El diseño fue no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas de forma deliberada, sino que se estudiaron de acuerdo con como se presentan en su entorno. Según Carrasco (2015) expresó que: Los estudios que son de diseño no experimental se refieren a las investigaciones donde la variable independiente no es manipulada intencionalmente, además, que no controlan ni experimentan. Son las que examinan y evalúan los sucesos que ocurren en la realidad luego que acontecen (p.71).

Por otra parte, fue de nivel descriptivo-correlacional causal debido a que se buscó determinar la influencia que tiene la gestión del talento humano en el fortalecimiento organizacional. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que: El nivel descriptivo pretende detallar los patrimonios, las características y perfiles del fenómeno estudiado (p. 92). Y en el nivel correlacional su objetivo es saber si se relacionan o no las variables en una muestra o contexto en particular (p. 93).

### **2.2. Operacionalización de variables**

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

#### **Definición conceptual**

Se define como la gestión eficiente de habilidades y destrezas del personal; y estos adaptarlos a los cargos o funciones asignadas. Como mencionan Alvarado y Barba (2016) mencionaron que: la GTH es importante porque se vincula con la productividad, las innovaciones y, sobre todo la competitividad que mantiene con las empresas. Además, señala las ocupaciones y operaciones desconocidas. Por otro lado, se refiere al grupo de prácticas que se relacionan con la aplicación del conocimiento que sean de mayor significancia para las empresas (p.38).

#### **Definición operacional**

La variable gestión de talento humano será medida por las dimensiones: Gestión del conocimiento tácito y Gestión del conocimiento explícito.

### **2.2.2. Variable 2: Fortalecimiento organizacional**

#### **Definición conceptual**

Según Quintero, Álvarez y García (2016) mencionaron que: El fortalecimiento organizacional se relaciona con la posibilidad de mejorar sus capacidades con la finalidad de dar mejoría a los sectores. Una empresa se fortalece cuando representa a sus empleados, tienen claros sus objetivos y trabaja para adquirirlos. Otra de las mayores fortalezas para las empresas es cuando las demás organizaciones que tiene a su alrededor les brinda su confianza. Como resultado, el fortalecimiento de una organización está mediado por la posibilidad de responder a los intereses colectivos que esta defiende y por el desarrollo de los procesos de gestión participativos (p. 47).

#### **Definición operacional**

La variable Fortalecimiento Organizacional se medirá a través de las dimensiones: La cooperación, el compromiso, la toma de decisiones y la consciencia social.

Tabla 1.

*Matriz de operacionalización de la variable gestión talento humano*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Niveles y rangos	Escala de Medición	
<b>Gestión de talento humano</b>	La GTH es importante porque se vincula con la productividad, las innovaciones y, sobre todo la competitividad que mantiene con las empresas. Además, señala las ocupaciones y operaciones desconocidas. Por otro lado, se refiere al grupo de prácticas que se relacionan con la aplicación del conocimiento que sean de mayor significancia para las empresas (Alvarado y Barba, 2016, p.38).	La Variable Gestión de talento humano será medida por las dimensiones: Gestión del conocimiento tácito y Gestión del conocimiento explícito.	Gestión del conocimiento tácito	Experiencia	p1 – p14	Bajo (0 – 4)	Escala dicotómica (SI-NO)	
				Formalizar				
				Subjetiva				
			Gestión del conocimiento explícito	Formal				Moderado (5 – 9)
				Objetiva				
				Tecnologías de información				
Sistemática								



## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1 Población

La población estuvo constituida por 596 empleados del Gobierno Regional de Lima. Según Valderrama (2015) señaló que: “Se conoce como población estadística, se refiere al grupo total de medición de las variables de cada investigación, en cada una de las unidades del universo” (p.182). Considerando como criterios de inclusión a los trabajadores que permanecían a la hora de aplicar el instrumento, trabajadores con mayor de 3 meses de permanencia en la organización. Y como criterios de exclusión a los trabajadores que se encontraban de permiso, vacaciones, comisión, no presentes al momento de la aplicación del instrumento y aquellos con menor de 3 meses de permanencia en la organización.

### 2.3.2 Muestra

Respecto a la muestra. Para Valderrama (2015) “Es una parte representativa que pertenece a población, el cual manifiesta los criterios de la población en el momento en donde se aplica el muestreo de la cual procede” (p. 184). Para el cálculo de la muestra se empleará la fórmula:

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

Dónde:

N= tamaño poblacional (596);

Z= Nivel de confianza (1.96);

p= proporción (0.5);

e= Error estándar (0.05).

Al sustituir los valores se tiene:

$$596 = \frac{596 * 1.96^2 * 0.5(1 - 0.5)}{(596 - 1)0,05^2 + 1.96^2 * 0.5(1 - 0.5)} = \frac{572.40}{0.45} = 234$$

Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por 234 trabajadores del Gobierno Regional de Lima.

### 2.3.3 Muestreo

Al respecto Valderrama (2015) afirmó que “El muestreo es el procedimiento que se realiza para seleccionar un grupo representativo de la población, el cual permite apreciar sus medidas” (p. 188). Asimismo, se empleó el muestreo no probabilístico ya que para alcanzar el tamaño de la muestra se consideraron los criterios de inclusión y exclusión para



proporcionar información de calidad. Según Hernández, et al. (2014) corresponde al subconjunto de la población donde la selección de cada participante está en dependencia de los criterios del estudio y no de la probabilidad (p.176).

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica**

Como técnica se utilizó la encuesta, de esta manera se recolectará la información necesaria acerca del Gobierno Regional de Lima. Según Hernández y Duarte (2018) expresaron que “la técnica de la encuesta es un procedimiento donde se interroga a los individuos para tener el conocimiento de lo que piensa las personas en cuanto a problemáticas o situaciones” (p.26).

### **2.4.2 Instrumentos**

Asimismo, se utilizó como instrumento el cuestionario compuesto por 30 ítems en total, con alternativas de respuestas dicotómicas (Si/No). Para Hernández y Duarte (2018) “El cuestionario es un instrumento conformado por preguntas ya sean cerradas o abiertas, el cual se redactan de manera clara y que tenga relación con la hipótesis, con el objetivo de poder afirmar o negar” (p.24).

### **2.4.3 Validez**

El instrumento fue debidamente validado a través de los jurados expertos en la materia.

### **2.4.4 Confiabilidad**

La confiabilidad se realizó mediante la prueba método Kuder Richardson -KR 20 o prueba piloto, considerando el total de la muestra; es decir, 234 trabajadores. En correspondencia con Valderrama (2015) quien mencionó que “Para llevar a cabo una investigación, deben formularse los instrumentos de recolección de datos: uno para cada variable y ambos deben haber pasado por la prueba de validez y confiabilidad” (p.228).

## **2.5. Procedimiento**

Después de recolectar la información esta fue plasmada en Excel para ser analizada estadísticamente en el programa SPSS y proceder a obtener los resultados, los cuales se presentaron en tablas y gráficos para su interpretación.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Los datos recolectados se analizaron estadísticamente a través del análisis descriptivo e inferencial, según Valderrama (2015) “Una vez adquirida la información, se analiza para poder responder las preguntas del estudio además se podrá aceptar o rechazar las hipótesis” (p.229). El método por aplicar para el análisis inferencial es el Anova.

## **2.7. Aspectos éticos**

El estudio se elaboró respetando los derechos del autor, empleando las referencias en cada cita, de acuerdo con lo requerido en las normas APA y de la universidad. Asimismo, se consideraron los principios éticos de privacidad, la confiabilidad y confidencialidad tanto de las identidades de los participantes como de los hallazgos obtenidos, respetando la autonomía y libertad de los participantes de tener y mantener la privacidad y el secreto en cualquier medida que elijan.

### III. Resultados

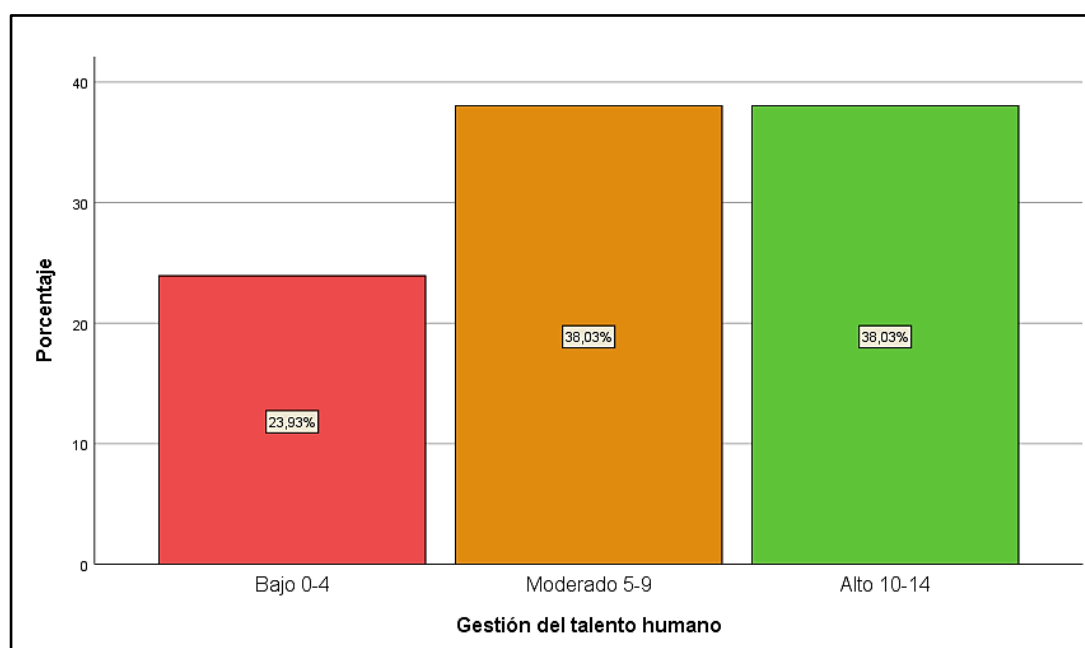
#### 3.1 Resultados descriptivos

##### 3.1.1 Gestión talento humano

Tabla 3.

*Distribución de frecuencia de la variable gestión talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 0-4	56	6,0	23,9	23,9
	Moderado 5-9	89	9,5	38,0	62,0
	Alto 10-14	89	9,5	38,0	100,0
	Total	234	25,0	100,0	
Perdidos	Sistema	702	75,0		
Total		936	100,0		



*Figura 1. Niveles de la variable gestión del talento humano*

**Interpretación:** En la tabla 3 y figura 1 se evidencia que la GTH se encuentra en un nivel alto según el 38,03% de los empleados, mientras que otro grupo de 38.03% considera que el nivel es moderado. Asimismo, el 23.93% expresa que la GTH se encuentra en un nivel bajo dentro del gobierno regional de Lima.

### 3.1.2 Dimensiones de la gestión del talento humano

Tabla 4.

Distribución de frecuencia de las dimensiones de gestión de talento humano

		Recuento	% de N columnas
Gestión del conocimiento táctico	Bajo 0-1	50	21,4%
	Moderado 2- 3	88	37,6%
	Alto 4-6	96	41,0%
Gestión del conocimiento explícito	Bajo 0-2	63	26,9%
	Moderado 3- 5	72	30,8%
	Alto 6-8	99	42,3%

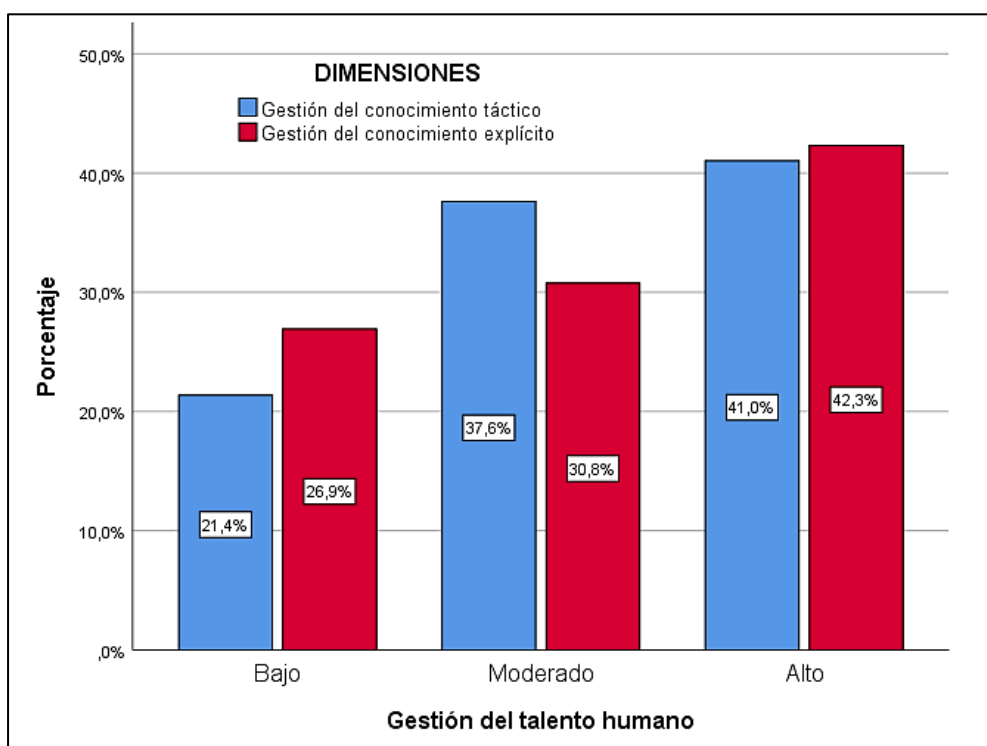


Figura 2. Niveles de las dimensiones de gestión del talento humano

**Interpretación:** En la tabla 4 y figura 2 se evidencia que la dimensión de gestión del conocimiento táctico el 41% considera que ello esta a un nivel alto, mientras que el 37.6% considera que ello esta en nivel moderado. Por otro lado, de la dimensión de la gestión del conocimiento explícito el 42.3% de empleados afirma el nivel es alto y el 30.8% afirma que ello se encuentra en un nivel moderado.

### 3.1.3 Fortalecimiento organizacional

Tabla 5.

*Distribución de frecuencia de la variable fortalecimiento organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente 0-4	125	13,4	53,4	53,4
	Poco eficiente 5-9	83	8,9	35,5	88,9
	Eficiente 10-14	26	2,8	11,1	100,0
	Total	234	25,0	100,0	
Perdidos	Sistema	702	75,0		
Total		936	100,0		

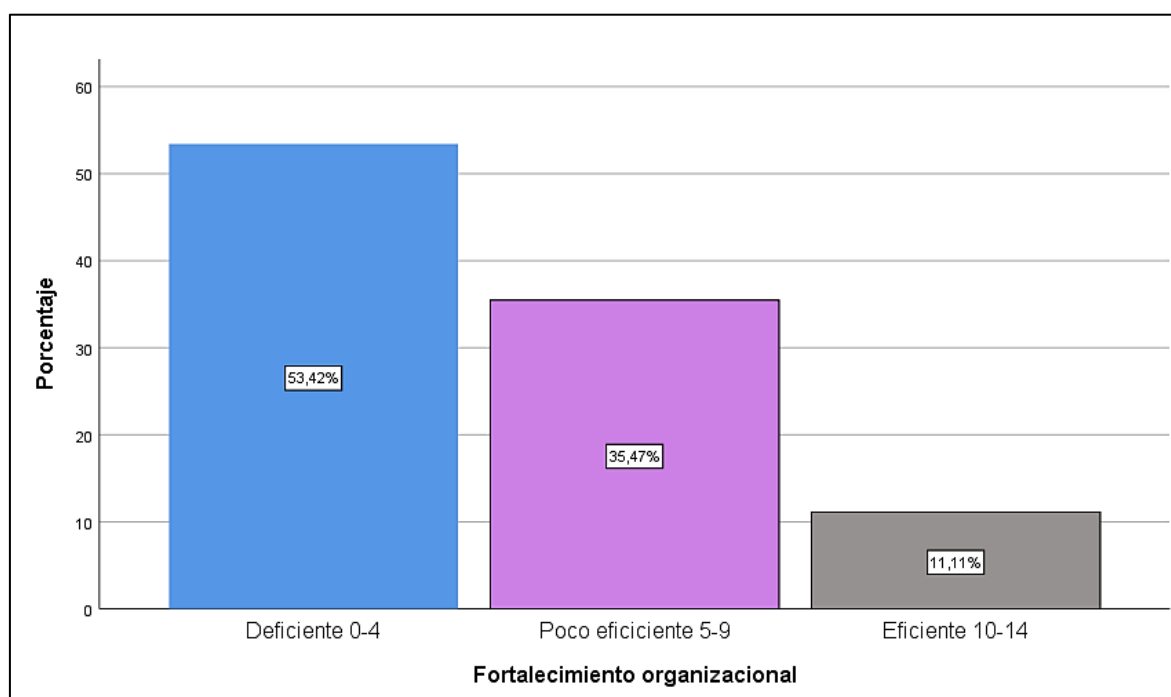


Figura 3. Niveles de la variable fortalecimiento organizacional

**Interpretación:** En la tabla 5 y figura 3 se evidencia que el fortalecimiento organizacional se encuentra en un nivel deficiente según el 53.42% mientras que el 35.47% considera que el nivel es poco eficiente. Asimismo, el 11.11% expresa que el fortalecimiento se encuentra en un nivel eficiente dentro del gobierno regional de Lima.

### 3.1.4 Dimensiones del fortalecimiento organizacional

Tabla 6.

Distribución de frecuencia de las dimensiones de fortalecimiento organizacional

		Recuento	% de N columnas
La cooperación	Deficiente 0-1	162	69,2%
	Poco eficiente 2-3	57	24,4%
	Eficiente 4-5	15	6,4%
El compromiso	Deficiente 0-1	153	65,4%
	Poco eficiente 1,5-2	52	22,2%
	Eficiente 2,5-3	29	12,4%
La toma de decisiones	Deficiente 0-1	174	74,4%
	Poco eficiente 1,5-2	33	14,1%
	Eficiente 2,5-3	27	11,5%
La conciencia social	Deficiente 0-1	105	44,9%
	Poco eficiente 2-3	107	45,7%
	Eficiente 4-5	22	9,4%

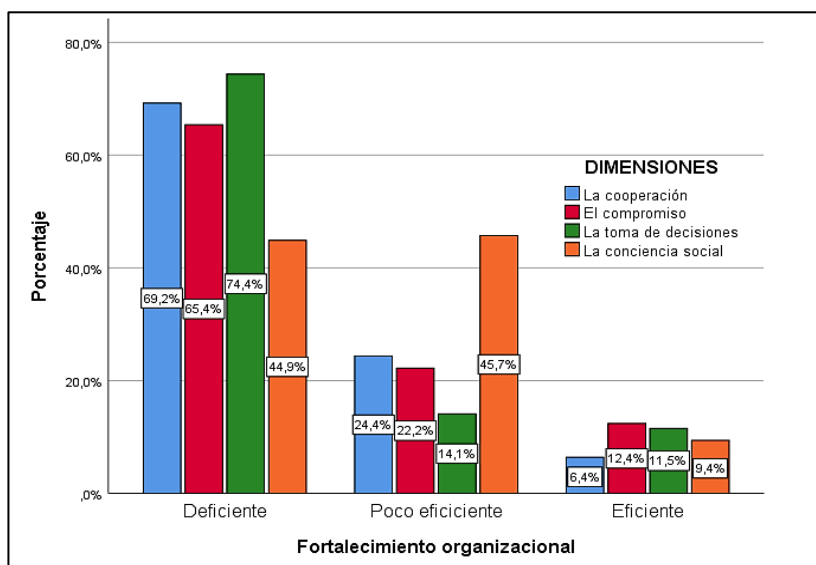


Figura 4.

Niveles de las dimensiones de fortalecimiento organizacional

**Interpretación:** En la tabla 6 y figura 4 se evidencia que la dimensión de cooperación, el 69.2% de empleados afirma que es deficiente, mientras que en la dimensión compromiso el 65.4% esta en un nivel deficientes. Además, en la dimensión toma de decisiones el 74.4% está en un nivel deficiente, y la dimensión conciencia social el 45.7% esta en un nivel poco eficiente.

### 3.2. Análisis inferencial con Anova

#### Hipótesis general

**Ha:** La gestión del talento humano influye en el fortalecimiento organizacional del gobierno regional de Lima 2020.

**Ho:** La gestión del talento humano no influye en el fortalecimiento organizacional del gobierno regional de Lima 2020.

Tabla 7.

*Información inferencial de la hipótesis general*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	382,004	1	382,004	36,985	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2396,273	232	10,329		
	Total	2778,278	233			

a. Variable dependiente: Fortalecimiento organizacional

b. Predictores: (Constante), Gestión del talento humano

**Conclusión:** En la tabla 7 se muestra el estadístico Anova con significación asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ , por lo que no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, la gestión del talento humano influye en el fortalecimiento organizacional del gobierno regional de Lima 2020.

#### Hipótesis específica 1

**Ha:** La gestión de talento humano influye en la cooperación del gobierno regional de Lima 2020.

**Ho:** La gestión de talento humano no influye en la cooperación del gobierno regional de Lima 2020.

Tabla 8.

*Información inferencial de la hipótesis específica 1*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8,514	1	8,514	6,097	,014 <sup>b</sup>
	Residuo	323,986	232	1,396		
	Total	332,500	233			

a. Variable dependiente: La cooperación

b. Predictores: (Constante), Gestión del talento humano

**Conclusión:** En la tabla 8 se evidencia el estadístico Anova con significación asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,014 < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, la gestión de talento humano influye en la cooperación del gobierno regional de Lima 2020.

### Hipótesis específica 2

**Ha:** La gestión de talento humano influye en el compromiso del gobierno regional de Lima 2020

**Ho:** La gestión de talento humano no influye en el compromiso del gobierno regional de Lima 2020.

Tabla 9.  
*Información inferencial de la hipótesis específica 2*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	36,732	1	36,732	42,119	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	202,328	232	,872		
	Total	239,060	233			

a. Variable dependiente: El compromiso

b. Predictores: (Constante), Gestión del talento humano

**Conclusión:** En la tabla 9 se evidencia que el estadístico Anova con significación asintótica (bilateral) o valor =  $0,000 < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, la gestión de talento humano influye en el compromiso del gobierno regional de Lima 2020

### Hipótesis específica 3

**Ha:** La gestión de talento humano influye con la toma decisiones del gobierno regional de Lima 2020

**Ho:** La gestión de talento humano no influye con la toma decisiones del gobierno regional de Lima 2020



Tabla 10.  
*Información inferencial de la hipótesis específica 3*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7,503	1	7,503	7,192	,008 <sup>b</sup>
	Residuo	242,036	232	1,043		
	Total	249,538	233			

a. Variable dependiente: La toma de decisiones

b. Predictores: (Constante), Gestión del talento humano

**Conclusión:** En la tabla 10 se evidencia que el estadístico Anova con significación asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,008 < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, la gestión de talento humano influye con la toma decisiones del gobierno regional de Lima 2020.

#### Hipótesis específica 4

**Ha:** La gestión de talento humano influye con la consideración social del gobierno regional de Lima 2020

**Ho:** La gestión de talento humano no influye con la consideración social del gobierno regional de Lima 2020

Tabla 11.  
*Información inferencial de la hipótesis específica 4*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	61,264	1	61,264	56,783	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	250,309	232	1,079		
	Total	311,573	233			

a. Variable dependiente: La conciencia social

b. Predictores: (Constante), Gestión del talento humano

**Conclusión:** En la tabla 11 se evidencia el estadístico Anova con significación asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, la gestión de talento humano influye con la consideración social del gobierno regional de Lima 2020.

#### IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación su objetivo general fue determinar cómo influye la gestión de talento humano con el fortalecimiento organizacional del gobierno regional de Lima 2020. En los hallazgos encontrados se aceptó la hipótesis general la cual plantea la gestión de talento humano influye en el fortalecimiento organizacional del gobierno regional de Lima 2020. En el análisis inferencial se mostró que la gestión del talento humano tiene influencia con Sig. Asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$  con el fortalecimiento organizacional del gobierno regional de Lima 2020. A través del análisis descriptivo se mostró que la variable GTH se mantiene en un nivel alto según el 38,03% de los empleados. Asimismo, el 38,03% señalaron que se encuentra en un nivel moderado y el 23,93% en un nivel bajo. Por otro lado, la variable fortalecimiento organizacional según el 53,42% de los encuestados, señalaron que trabajan para mejorar las capacidades y ofrecer un mejor servicio a los sectores. Mientras que el 35,47% refirieron que se encuentra en un nivel poco eficiente y el 11,11% en un nivel eficiente.

Para comparar los resultados cabe mencionar el estudio de Vargas (2018) donde manifestó que el 72.50% de los empleados manifiestan que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel medio, además, el 27.50% señala que se encuentra en un nivel alto. Revisando el análisis descriptivo se pudo evidenciar que el 72.50% manifestaron que la GTH se encuentra en un nivel medio, mientras que el 90% acotaron que el FO se encuentra en un nivel medio dentro del centro de salud. Por otro lado, se evidencia que las variables se relacionan según el Rho de Spearman = ,541. Por otro lado, Mestanza (2018) en su tesis titulada La gestión del talento humano en las organizaciones privadas, evidentemente la productividad y la gestión de talento humano siempre tendrán un vínculo dentro de las empresas, se debe considerar el porcentaje de la productividad para luego tener conocimiento y poder aplicarla a la gestión del talento humano. Muchos gerentes de organizaciones no toman en cuenta estos temas significantes y mucho menos de beneficios para la empresa. Teniendo como resultado que los gerentes consideran regular la productividad de los empleados, y viceversa los empleados considera como regular la GTH. Por otras parte, Vallejo y Portalanza (2017) en su artículo titulado Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador, concluyó que evidenciando el procedimiento de como realizan las evaluaciones se puede visualizar según el 32,8 % se encuentran en un nivel excelente y muy bueno, además, el 67,20% se encuentra en un nivel buenos o aceptables, cabe destacar que

cualquier cambio o transformación que se realice en cada sistema de gestión, se debe crear políticas de cómo gestionar el talento humano que sean apropiadas y puedan ayudar el desenvolvimiento profesional.

Referente a la hipótesis específica 1 la gestión de talento humano influye en la cooperación del gobierno regional de Lima 2020. Por medio de la prueba estadístico Anova se evidenció que la gestión de talento humano influye con Sig. Asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,000 < 0,014$  con la cooperación. De acuerdo a la estadística descriptiva evidenció que la dimensión cooperación el 69,2% de encuestados manifestaron que se encuentra en un nivel deficiente, asimismo, el 24,4% señalaron que se encuentra en un nivel es poco eficiente y el 6,4% en un nivel eficiente. Para contrastar los resultados se consideró el estudio de Porras (2018) en su tesis titulada Comunicación y fortalecimiento organizacional en la Universidad Nacional “Autónoma de Huanta”, Ayacucho, 2018, concluyó que el 46,0% de los empleados señalaron que hay buena comunicación con la UNAH. Además, el 46% acotaron que a veces la institución se encuentra con fortaleza. Evidenciando el análisis inferencial se demostró que hay una relación entre la comunicación externa y el fortalecimiento organizacional de 0,809. Por otra parte, Vera y Blanco (2018) en su artículo titulado modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia señalaron que una vez que el mercado haya evolucionado exige que las organizaciones transformen los modelos habituales fundamentado en diseños organizacionales, de esta manera podrán adaptarse a los desafíos que se les presente en el área económico. Es por ello que es de vital importancia que las empresas cuenten con un talento humano que se rija con las estrategias organizaciones y así implementar por medio del mecanismo el integrar, desarrollar, y auditar en la organización.

Con respecto a la hipótesis específica 2 la gestión de talento humano influye en el compromiso del gobierno regional de Lima 2020. Se logró demostrar a través de la prueba de hipótesis que la gestión de talento humano influye con Sig. Asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$  con el compromiso del gobierno regional de Lima, evidenciando los resultados del análisis descriptivo se comprobó que el 65,4% de los empleados del Gobierno Regional de Lima señalaron que se encuentra en un nivel deficiente, el 22,2% en un nivel poco eficiente y el 12,4% en un nivel eficiente. Para comprobar los resultados expuestos se observó el estudio de Vargas (2015) quien refirió que el compromiso va de la mano con la gestión del talento humano. En las empresas existe una buena comunicación por lo que la hace diferente ya que la toma como prioridad. Según la comunicación que existe dentro de

la empresa se evidencia que hay retroalimentación, en los empleados y en los directivos, el cual influye para mejorar los compromisos y dar fuerza a la organización

De acuerdo con la hipótesis específica 3 la gestión de talento humano influye en la toma de decisiones del gobierno regional de Lima 2020. La prueba de hipótesis arrojó que hay influencia con Sig. Asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,008 < 0,05$  entre la gestión de talento humano y la toma de decisiones. Además, el análisis descriptivo arrojó que el 74,4% de los encuestados se encuentran en un nivel deficiente, asimismo, el 14,1% en un nivel poco eficiente y el 11,5% en un nivel eficiente. Para comparar los resultados se cabe mencionar el estudio de Barbosa (2017) la cual tuvo como título fortalecimiento competitivo y organizacional de la ganadería de carne en Costa Rica: propuesta de mejora para la corporación ganadera (Corfoga), indicó que el 20% identifican la apertura comercial y las condiciones arancelarias como factores que influyen de forma crucial en la competitividad y calidad del producto local, son 70% las Cámaras/Asociaciones que señalan este elemento como muy importante. Lo cual confirma el interés general de estos actores de la cadena en promover mecanismos para obtener un mayor nivel de participación en los procesos de toma de decisiones y acceso a mercados. Con respecto Calderón (2017) en su tesis titulada la influencia del coaching en la Gestión del Talento Humano En Caritas – Passdih, 2017 señaló que el coaching influye positivamente en la gestión del talento humano según ( $p = 0.000 < 0.05$ ), indicando que la gestión del talento humano según el 68.8% de los empleados era malo, una vez aplicado el coaching se mejoró siendo buena según el (75%). Es decir, aplicando el coaching facilita el desarrollo y el desenvolvimiento del talento de los empleados.

Finalmente, la hipótesis específica 4 la gestión de talento humano influye en la consideración social del gobierno regional de Lima 2020. Según la prueba de hipótesis señala que la gestión del talento humano tiene influencia con Sig. Asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$  con la consideración social. El análisis descriptivo manifestó que la consciencia social según el 44,9% de los encuestados se encuentra en un nivel deficiente, además, el 45,7% acotaron que se encuentran en un nivel poco eficiente y el 9,4% en un nivel eficiente. Gallego (2018) en su artículo titulado *Gestión de talento humano para el fortalecimiento de la cultura organizacional e identidad laboral en corporación superior Corsuperior S.A*, donde señala que la empresa cuenta con estatutos que ya han sido aprobados, pero al no contar con una buena y efectiva gestión del talento humano ese estatuto queda nulo, cuando el individuo no cuenta con un conocimiento amplio de la empresa y sus culturas son diferentes hace que no

se cumplan las normas y estas sean violadas muy seguidamente. El departamento del talento humano se maneja muy distinto y apartado comparado a los otros departamentos, se encargaba de las nóminas, y no tenía nada que ver con las decisiones que tomaban en el día a día. Evidenciando el estudio de Zambrano y Molina (2016) titulado Gestión del Talento Humano y Gestión del Conocimiento concluyó que de acuerdo a las revisiones de la literatura que se vincula con la gestión del conocimiento y la gestión del talento humano se supo que se mantienen por es estudio que se realizó por ScienceDirect en los años 2000-2015, un estilo que se va elevando en correspondencia a la cantidad de artículos que se transmiten y que mencionan en su título, su resumen o palabras claves a la gestión del conocimiento. Al buscar los resultados de los artículos que nombren la gestión del conocimiento y gestión del talento humano se obtuvo 9 artículos que hablaban sobre el tema y que están vinculados con el papel de factores culturales o de la cultura organizacional en esa relación.

## V. CONCLUSIONES

**Primero:** Se evidencio mediante la prueba de hipótesis de chi-cuadrado la gestión del talento humano influye en el fortalecimiento organizacional con Sig. Asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ . Asimismo, en el análisis descriptivo la gestión del talento humano tiene un nivel alto según el 38,03% de los encuestados y la variable fortalecimiento organizacional tiene un nivel deficiente según el 53,42% de los empleados.

**Segundo:** Se evidenció que la gestión de talento humano influye en la cooperación del gobierno regional de Lima 2020, con Sig. Asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,014 < 0,05$ . La dimensión cooperación se encuentra en un nivel deficiente según el 69,2% de los encuestados, asimismo el 24,4% se encuentra en un nivel poco eficiente y el 6,4% en un nivel eficiente.

**Tercero:** La gestión de talento humano influye en el compromiso del gobierno regional de Lima 2020. Con Sig. Asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ . Según los resultados descriptivos se comprobó que el 65,4% de los encuestados indicaron que el compromiso tiene un nivel deficiente, el 22,2% mencionan que tiene un nivel poco eficiente y el 12,4% en un nivel eficiente.

**Cuarto:** La gestión del talento humano influye en la toma de decisiones del gobierno regional de Lima 2020. La prueba de hipótesis arrojó que hay influencia con Sig. Asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,008 < 0,05$ . Asimismo, la dimensión toma de decisiones tiene un nivel deficiente según el 74,4%, mientras que el 14,1% señalaron que se encuentran en un nivel poco eficiente y el 11,5% en un nivel eficiente.

**Quinto:** La gestión de talento humano influye en la consideración social del gobierno regional de Lima 2020. Con Sig. Asintótica (bilateral) o  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ . Según el análisis descriptivo la dimensión consideración social tiene un nivel deficiente dentro del Gobierno Regional según el 44,9% de los trabajadores encuestados, mientras que el 45,7% indicaron que se encuentran en un nivel poco eficiente y el 9,4% en un nivel eficiente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero:** Se recomienda al gobierno regional de Lima emplear gestiones que permitan desenvolver y manipular las competencias personales, para que de esta manera se pueda estudiar los talentos claves de sus empleados y buscar ventajas que sean competentes para su entorno.

**Segundo:** Se recomienda al gobierno regional de Lima emplear programas de motivación y capacitación para el desarrollo del personal.

**Tercero:** Se recomienda establecer métodos que sean efectivos para gestionar y evaluar el desempeño, además, de acceder a verificar los rendimientos de cada participante. Ya que es una forma eficaz de lograr el compromiso.

Cuarto: Se recomienda emplear buenas decisiones para obtener una gestión eficiente. Uno de los aspectos con mayor significancia dentro de las empresas para su desarrollo son las personas que lo integran, es decir, los empleados; por medio del esfuerzo y la manera de brindar su tiempo y dedicación las organizaciones pueden lograr sus objetivos y mas que eso.

**Quinto:** Se recomienda al gobierno regional implementar políticas orientada a mejorar la calidad de vida del personal.

## REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2015). Prácticas de gestión del talento humano. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(3), 113-124. Recuperado de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n3-2015/RIAF-V8N3-2015.pdf#page=115>
- Albert, D., Kreutzer, M. & Lechner, C. (2015). Resolving the paradox of interdependency and strategic renewal in activity systems. *Academy of Management Review*, 40(2), 210-234. Retrieved from <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.2012.0177>
- Alvarado, M y Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Estados Unidos: Copyright.
- Barbosa, L. (2017). *Fortalecimiento competitivo y organizacional de la ganadería de carne en costa rica: propuesta de mejora para la corporación ganadera (corfoga)*. (Tesis titulación). Universidad Nacional Costa rica. Recuperado de <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/13799>
- Cabrera, I. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. *Revista Lex*, 15 (XIII), 335- 355. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5157763>
- Calderón, D. (2017). *La influencia del coaching en la Gestión del Talento Humano En Caritas – Passdih, 2017*. (Tesis de titulación). Universidad Peruana Los Andes, Perú. Recuperado de [http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/473/T037\\_40756674\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/473/T037_40756674_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (2°ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Díaz, J. y Duque, J. (2017). Análisis y fortalecimiento de la cultura organizacional en una institución de educación superior de la ciudad de Cali. *Revista de Economía y Administración*, 14(2), 31-46. Recuperado de <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/37/31>



- Elgegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Revista Unife*, 23(1), 87-102. Recuperado de <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/174/165>
- Forero, S. y Catillo, M. (2016). Diagnóstico de emprendimiento en el fortalecimiento empresarial en la provincia del Tundama, Colombia. *Revista Actualidad y nuevas tendencias*, V(17), 139-152. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215049679010.pdf>
- Gallegos, F. (2018). Gestión de talento humano para el fortalecimiento de la cultura organizacional e identidad laboral en corporación superior Corsuperior S.A. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/oe1/2018/09/talento-humano-corsuperiorsa.html>
- Ganaie, M., & Haque, M. (2017). Talent management and value creation: A conceptual framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2). Retrieved from <https://www.abacademies.org/articles/talent-management-and-value-creation-a-conceptual-framework-6682.html>
- García, J., Duran, S. y Prieto, R. (2017). Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica. *Revista Face*, 17(2), 130-141. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2905/Pol%c3%adtica%20de%20gesti%c3%b3nTalentoHumano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, A. y Tapia, N. (2016). Gestión del talento humano: herramienta clave para el desarrollo organizacional (estudio en las empresas comercializadoras de electrodomésticos). *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Ecuador. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/crecimiento.html>
- González, M. y Molina, A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la atención primaria de salud. *Revista Carta al director*, 14(2), 97-100. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v14n2/ms02214.pdf>
- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de [https://issuu.com/cobach/docs/metodologia\\_investigacion1](https://issuu.com/cobach/docs/metodologia_investigacion1)

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Järvi, K. & Khoreva, V. (2020). The role of talent management in strategic renewal", *Employee Relations*, 42 (1) 75-89. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0064>
- Kamal, M. (2017). Challenges in talent management in selected public universities. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 3(5), 583-587. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/07e8/fb124e33d3d5d13afe1eb24d59b251e24284.pdf>
- Lopez, P., Diaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista cubana de salud pública*, 43(1), 3-15. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/214/21450963002.pdf>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Méndez, J. y Rivera, H. (2015). Relación entre gobierno corporativo y posicionamiento organizacional: instituciones de educación superior en América Latina. *Revista Educación y Educadores*, 18(3), 435-455. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/834/83443150004.pdf>
- Mestanza, Y. (2018). *La gestión del talento humano en las organizaciones privadas*. (Tesis de Titulación). Universidad Autónoma del Deica, Perú. Recuperado de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/376/1/YERSSI%20YONNEL%20MESTANZA%20SOLORZANO-LA%20GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20LA%20ORGANIZACIONES%20PRIVADAS.pdf>
- Moayed, Z. & Vaseghi, M. (2016). The effect of talent management on organizational success. *Scinzer Journal of Accounting and Management*, 2(3), 16-20.
- Mohammed, A., Gururajan, R. & Hafeez-Baig, A. (2017). Primarily investigating into the relationship between talent management and knowledge management in business environment. *International Conference on Web Intelligence, ACM, Leipzig*, 1131-1137. Retrieved from <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3106426.3109444>

- Mohan, M., Muthaly, S. & Annakis, J. (2015). Talent culture's role in talent development among academics: insights from Malaysian government linked universities. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 21(1), 46-71. Retrieved from <https://bit.ly/3cDjNzh>
- Musa, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 88(40), 148-165. Recuperado de <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Ocasio, W., Laamanen, T. & Vaara, E. (2018). Communication and attention dynamics: an attention-based view of strategic change. *Strategic Management Journal*, 39(1), 155-167. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/smj.2702>
- Oreg, S., Bartunek, J., Gayoung, L. and Boram, D. (2018). An affect-based model of recipients' responses to organizational change events. *Academy of Management Review*, 43(1), 65-86. Retrieved from <https://yonsei.pure.elsevier.com/en/publications/an-affect-based-model-of-recipients-responses-to-organizational-c>
- Pérez, A., Vazquez, A. y Levin, S. (2015). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques. *Revista Universidad y Empresa*, 17(29), 13-33. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187243745002>
- Porras (2018) en su tesis titulada *Comunicación y fortalecimiento organizacional en la Universidad Nacional "Autónoma de Huanta", Ayacucho, 2018*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32687/porras\\_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32687/porras_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pratap, S. & Saha, B. (2018). Evolving efficacy of managerial capital, contesting managerial practices, and the process of strategic renewal. *Strategic Management Journal*, 39(3), 759-793. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.2749>
- Quintero, A., Alvarez, E. y Garcia, K. (2016). El proceso de fortalecimiento de las organizaciones sociales: análisis desde la dimensión individual y organizacional del empoderamiento. *Revista desarrollo con. Soc*, 6(1), 35-53. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/328615169\\_El\\_proceso\\_de\\_fortalecimien](https://www.researchgate.net/publication/328615169_El_proceso_de_fortalecimien)

to\_de\_las\_organizaciones\_sociales\_analisis\_desde\_la\_dimension\_individual\_y\_organizacional\_del\_empoderamiento

- Ramírez, R., Chacón, H. y Valencia, k. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *Revista CICAG*, 16(1), 20-42. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844336>
- Reyes, M. y Molina, A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *Revista Medisur*, 14(2), 97-100. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180045580002.pdf>
- Riviere, M., Suder, G. & Bass, E. (2018). Exploring the role of internationalization knowledge in fostering strategic renewal: a dynamic capabilities perspective. *International Business Review*, 27(1), 66-77. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0969593117303578>
- Schmitt, A., Raisch, S. & Volberda, H. (2018). Strategic renewal: past research, theoretical tensions and future challenges. *International Journal of Management Reviews*, 20(1), 81-98. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijmr.12117>
- Taber, K. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tobon, S. (2016). *La Gestión Del Talento Humano en Latinoamérica: Análisis de Algunas Experiencias*. Kresearch Corporation: México.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Valle, R. (2015). Fortalecimiento organizacional, *Revista Leisa*, 28(3), 6-36. Recuperado de <http://www.leisa-al.org/web/images/stories/revistapdf/vol28n3.pdf>
- Valle, R. (2015). Intensificación ecológica y socioeconómica de la pequeña agricultura andina Fortalecimiento organizacional. *Revista Agroeco*, 28(3), 9-15. Recuperado de <http://www.lamolina.edu.pe/hortalizas/documentos%20agroeco/ENTREVISTAS/L EISA%20vol28n3%20articulos%20agroeco%209-16.pdf>

- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Editorial ESPOCH. Recuperado de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Revista Podium*, 1(1), 145-168. Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741945>
- Vargas, M. (2015). *La influencia de comunicación interna en el fortalecimiento organizacional de la empresa Ichi Perú sur SAC en el año 2015- primer semestre*. (Tesis de Titulación). Universidad Nacional de San Agustín, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2171/CCvaagmh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, R. (2018). *Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21788/Mino\\_VMRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21788/Mino_VMRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vera y Blanco (2018). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Revista Innovar*, 29(74), 25-44. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512019000400025](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512019000400025)
- Wee, E. & Taylor, M. (2018). Attention to change: a multilevel theory on the process of emergent continuous organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 1-13. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28933908>
- Wu, M., Nurhadi, D. & Zahro, S. (2016). Integrating the talent management program as a new concept to develop a sustainable human resource at higher educational institutions. *International Journal of Organizational Innovation*, 8(4), 146-161. Retrieved from <https://search.proquest.com/openview/9f882603cb236aba1157168451bfa54c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=55118>

Zambrano, F. y Molina, C. (2016). Gestión del Talento Humano y Gestión del Conocimiento. *Revista Publicando*, 3(7), 257-266. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833470>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Instrumento

### **INTRODUCCIÓN.**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: Gestión del talento humano y su influencia en el fortalecimiento organizacional del gobierno regional de Lima 2020.

**Instrucciones:** La encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales, le agradecemos ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque con un aspa la alternativa que considere más conveniente.

<b>DATOS ESPECÍFICOS</b>	
0	NO
1	SI

	<b>Dimensión 1: Gestión del conocimiento tácito</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	¿Considera usted que las experiencias obtenidas dentro del Gobierno Regional de Lima son importantes?		
<b>3</b>	¿Considera usted que las actividades realizadas dentro del Gobierno Regional sirven de experiencia para otras labores?		
<b>3</b>	¿Cree usted que es buena medida que el Gobierno Regional formalice medidas para el desarrollo de la gestión del talento humano?		
<b>4</b>	¿Considera usted que formalizar grupos para adquirir conocimientos es recomendable para su gestión?		
<b>5</b>	¿Usted como empleado considera que el Gobierno Regional ha sido subjetivo para lograr una buena gestión?		
<b>6</b>	¿Considera usted que las experiencias adquiridas dentro del Gobierno Regional son subjetiva para el talento humano?		
	<b>Dimensión 2: Gestión del conocimiento explícito</b>		
<b>7</b>	¿Considera usted que estar formalmente enriquecido con conocimientos agiliza los trámites para realizar una buena gestión?		
<b>8</b>	¿Cree usted que las tecnologías utilizadas en el Gobierno están formalmente actualizadas?		
<b>9</b>	¿Cree usted que las tecnologías utilizadas por el Gobierno regional son objetivas para su funcionamiento?		
<b>10</b>	¿Considera usted que es necesario tener una objetividad para que los planes impartidos por el Gobierno se realicen satisfactoriamente?		



11	¿Considera usted que las tecnologías empleadas dentro del Gobierno Regional sirven para transmitir información?		
12	¿Considera usted que es importante tener conocimiento sobre las tecnologías que suministra el Gobierno para poder transmitir información?		
13	¿Cree usted que impartir conocimiento de forma sistemática es una manera fácil de aprender?		
14	¿Considera que el gobierno realiza sistemáticamente operativos dirigidos para la mejora de la población?		
	<b>Variable 2: Fortalecimiento Organizacional</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	<b>Dimensión 1: La cooperación</b>		
15	¿Considera usted que realizar los proyectos de forma estructurada facilita el manejo del mismo?		
16	¿Considera usted que las acciones sociales que realiza el gobierno son de bienestar para la comunidad?		
17	¿Cree usted que la colaboración es importante para culminar satisfactoriamente los proyectos plantados?		
18	¿Considera usted que ejecutar las acciones cotidianas moviliza el proceso de programación de las actividades?		
	<b>Dimensión 2: El compromiso</b>		
19	¿Considera usted que las acciones ejecutadas se deben realizar de manera consiente?		
20	¿Ha sentido usted algún interés individual dentro de la organización?		
21	¿Cree que la organización a la que usted pertenece siente algún interés común por sus trabajadores?		
	<b>Dimensión 3: La toma de decisiones</b>		
22	¿Considera usted que los acuerdos establecidos dentro del gobierno son para que allá un buen fortalecimiento organizacional?	<b>0</b>	<b>1</b>
23	¿Cree usted que al comprender las problemáticas puede llegar a dar una mejoría en ellas?		

24	¿Cuándo hay alguna dificultad en el trabajo considera que realizar un análisis de la situación ayuda a mejorarla?		
25	¿Propone usted alguna alternativa cuando se presentan dificultades de trabajo?		
26	¿Contribuye usted para que los objetivos plantados por la organización se realicen?		
	<b>Dimensión 4: La consciencia social</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
27	¿Considera usted que interrelacionarse dentro y fuera del Gobierno Regional es importante para un mejor fortalecimiento?		
28	¿Cree usted que tener la identidad de cada integrante del Gobierno Regional es importante para la seguridad del mismo?		
29	¿Cree usted que para culminar un buen proyecto financiado por el Gobierno Regional debe haber compromiso de sus trabajadores?		
30	¿Considera usted que el Gobierno Regional actúa con responsabilidad y da soluciones a las dificultades encontradas?		

## Anexo 2. Confiabilidad del instrumento Kuder Richardson -KR 20

199	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
200	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
201	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
202	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
203	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
204	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
205	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
206	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
207	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
208	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
209	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
210	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
211	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
212	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
213	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
214	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
215	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
216	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
217	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
218	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
219	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
220	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
221	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
222	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
223	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
224	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
225	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1
226	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
227	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1
228	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1
229	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1
230	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1
231	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1
232	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
233	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1
234	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>SUMA</b>	219	175	168	194	158	150	196	217	222	210	202	188	212	210	194	185
<b>P</b>	0.94	1.0	0.90	0.90	0.98	0.92	0.91	0.93	0.95	0.90	0.95	0.95	0.91	0.90	0.97	0.90
<b>Q</b>	0.06	0.05	0.10	0.10	0.02	0.08	0.09	0.07	0.05	0.10	0.05	0.05	0.09	0.10	0.03	0.10
<b>PQ</b>	0.060	0.048	0.090	0.090	0.020	0.074	0.082	0.067	0.049	0.092	0.048	0.048	0.085	0.092	0.029	0.090
<b>S(PQ)</b>	3.08															
<b>K</b>	30															
<b>St</b>	15.75															
<b>KR20</b>	0.832															