



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral
de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque –
2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTOR:

Cabrera Herrera, Walter (ORCID: 0000-0002-1841-0548)

ASESOR:

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo (ORCID: 0000-0002-9083-3553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del estado

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico este estudio a mis seres queridos por ser los pilares de la motivación y el apoyo permanente en el recorrido de la superación para alcanzar lo propuesto y obtener la recompensa del esfuerzo con el sello indeleble que quedará para el recuerdo.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento inmenso a la oportunidad que me brinda la vida para continuar desarrollándome y poder visualizar el horizonte desde el ápice de la pirámide, espacio alcanzado por el impulso tenaz y permanente que he recibido de mis seres queridos que hoy y siempre les diré los quiero mucho y mil gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	17
3.2. Variables y Operacionalización:	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	46
VIII. PROPUESTA	47
REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la Población de Usuarios	18
Tabla 2. Distribución de la Muestra de Usuarios	19
Tabla 3. Nivel de Gestión del talento humano	21
Tabla 4. Nivel sobre el desempeño laboral	21
Tabla 5. Nivel uso del Gestión del talento humano con respecto a cada una de sus dimensiones.....	22
Tabla 6. Nivel de la Desempeño laboral con respecto a cada una de sus dimensiones.....	23
Tabla 7. Prueba de normalidad (Kolmogorov Smirnov) respecto a los puntajes de respuestas obtenidos sobre la GTH y el DL	24
Tabla 8. Distribución numérica y porcentual entre la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.....	25
Tabla 9. Prueba estadística que demuestra la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral	25
Tabla 10. Distribución numérica y porcentual entre la relación de la admisión de personal y el desempeño laboral.....	26
Tabla 11. Prueba estadística que demuestra la influencia de la admisión de personal en el desempeño laboral	27
Tabla 12. Coeficientes de regresión lineal simple para evaluar la hipótesis H1	27
Tabla 13. Distribución numérica y porcentual entre la relación de la compensación de personas y el desempeño laboral.....	28
Tabla 14. Prueba estadística que demuestra la influencia de la compensación de personas en el desempeño laboral	29
Tabla 15. Coeficientes de regresión lineal simple para evaluar la hipótesis H2....	29
Tabla 16. Distribución numérica y porcentual entre la colocación de personas y el desempeño laboral.....	30
Tabla 17. Prueba estadística que demuestra la influencia de la colocación de personas en el desempeño laboral	31
Tabla 18. Coeficientes de regresión lineal simple para evaluar la hipótesis H3....	31
Tabla 19. Distribución numérica y porcentual entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral.....	32

Tabla 20. Prueba estadística que demuestra la influencia del desarrollo de personas en el desempeño laboral	33
Tabla 21. Coeficientes de regresión lineal simple para evaluar la hipótesis H4....	33
Tabla 22. Distribución numérica y porcentual entre la retención de personas y el desempeño laboral.....	34
Tabla 23. Prueba estadística que demuestra la influencia de la retención de personas en el desempeño laboral	35
Tabla 24. Coeficientes de regresión lineal simple para evaluar la hipótesis H5....	35
Tabla 25. Distribución numérica y porcentual entre el monitoreo de personas y el desempeño laboral.....	36
Tabla 26. Prueba estadística que demuestra la influencia del monitoreo de personas en el desempeño laboral	37
Tabla 27. Coeficientes de regresión lineal simple para evaluar la hipótesis H6....	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación	17
Figura 2. Esquema de formulación del modelo estratégico	50

RESUMEN

El propósito de la presente investigación es determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019. Es una Investigación descriptiva no experimental transeccional correlacional causal, de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, que utilizó el método hipotético deductivo.

Se utilizó una muestra de 144 colaboradores, a los que les aplicó dos cuestionarios uno para medir la variable gestión del talento humano y otro para la variable desempeño laboral; cada cuestionario conformado por seis dimensiones y 18 Items, los que facilitaron información de las variables y sus dimensiones para determinar los resultados estadísticos.

Se concluye que existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud con una significancia $p= 0.044$.

Se recomienda que el Gerente de la Gerencia Regional de Salud, deberá implementar un área de talento humano responsable a fin de cuidar el cumplimiento de las etapas de la gestión del talento por tener influencia en el desempeño laboral de los colaboradores.

Palabras Claves: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of Human Talent Management on the work performance of employees of the Lambayeque Regional Health Management - 2019. It is a descriptive non-experimental causal correlational transectional research, applied with a quantitative approach, which used the hypothetical deductive method.

A sample of 144 collaborators was used, to whom two questionnaires were applied, one to measure the human talent management variable and the other for the job performance variable; each questionnaire made up of six dimensions and 18 items, which provided information on the variables and their dimensions to determine the statistical results.

It is concluded that there is a significant influence between the management of human talent and the work performance of the employees of the Regional Health Management with a significance $p = 0.044$.

It is recommended that the Manager of the Regional Health Management must implement a responsible human talent area in order to ensure compliance with the stages of talent management by influencing the work performance of employees.

Keywords: Human Talent Management and Job Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Según Ramírez (2019) la gestión del talento humano (GTH), inicialmente indicaba una condición alcanzada de actividades realizadas por los individuos; actualmente la orientación de la gerencia humana en el área manufacturera se va modificando, es así que la GTH, son actividades realizadas con idoneidad en un determinado lugar, tonificando procedimientos de desarrollo, optimizando condiciones personales y sociales dentro de un contexto institucional.

En Latinoamérica se vio como la forma de laborar con las personas, su propósito se fundamenta en la valoración de su trabajo, y puede constituirse en un instrumento consistente con enfoque táctico que facilita al jefe testimonios necesarios para que tome una posición adecuada para la institución; la gestión del talento humano, es desplegar habilidades competentes, implantar políticas e instaurar un sistema de organización adecuado, orientado a asignar recursos que logre el éxito, que permita direccionar la transformación y establecer constantemente las estrategias que avalen la justificación de ser de la institución y su futuro.

También González y Montejo (2017) consideran que las permanentes modificaciones que se dan actualmente, señalan a las instituciones que es una táctica para su progreso gradual y sostenible; por lo que tiene que tener empleados altamente competitivos, haciéndose imprescindible dedicarle interés a la gestión del capital humano, buscar constante técnicas modernas e instrumentos, amparados en la capacidad de los empleados y favorezca el auge de la eficiencia y la calidad de los procedimientos.

Segredo (2015) dice que la humanidad actual está coaccionada a disputar una plaza, cuya acción está normada fundamentalmente por el adelanto acelerado del conocimiento y la tecnología, generando un eco extraordinario en el ámbito de la gestión de las entidades productivas y de servicios, sea su condición pública o privada. El secreto de una administración adecuada de las instituciones, está en los individuos que cooperan con ella, en nuevos estilos de acuerdos y de liderar, así como de direccionar a las personas de manera efectiva.

Según la OIT (2013) el sistema de salud peruano, muestra un alto nivel de desintegración, con un considerable porcentaje de población no atendida, con servicios sanitarios con amplias desigualdades de coberturas entre los individuos. Si es cierto que se halla en fase de transformación e implementación con distintos mecanismos que contribuyan a modernizar y solucionar la problemática estructural del sistema; aún todavía queda un extenso recorrido de reformas para realizar hasta conseguir los propósitos adecuados para la sociedad.

En efecto, el sistema de salud peruano, similar a otros de la región, representa una notable desintegración, pese a varios intentos de coordinación, siguen obrando de forma independiente y sin articulación; también existe escasa incorporación horizontal para la determinación de sus responsabilidades, como para la producción de servicios; definitivamente cada sistema actúa de manera independiente, con sus propios reglamentos y redes de abastecedores, con atención a poblaciones distintas.

A nivel institucional la Gerencia Regional de Salud Lambayeque (GERESA/L), es una entidad pública que pertenece al Ministerio de Salud, situada en la ciudad de Chiclayo departamento Lambayeque; su labor es prevenir y desarrollar estrategias sanitarias que ayuden a elevar la calidad de vida en las personas, con una estructura organizacional direccionada por una Dirección Regional que se articula con las Direcciones Ejecutivas de: salud integral de las personas, de medicamentos drogas e insumos y con las oficinas ejecutivas de: control institucional, de asesoría jurídica y de administración; dentro de esta última se encuentran las oficinas de (gestión y desarrollo del potencial humano, de economía y logística); y también con las oficinas de planeamiento estratégico y epidemiología.

Su desempeño se da bajo el marco jurídico del procedimiento administrativo general (ley 27444), normativa que reglamenta los principios, las reglas y los deberes que orientan el ejercicio de las instituciones administrativas, así como los derechos y deberes de los administrados y la manera administrativa de gestión de recursos humanos; también se enmarca bajo los principios comprendidos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil; pero en la actualidad existe personal administrativo trabajando bajo diferentes regímenes laborales y remuneraciones básicas diferentes, para la contratación del recurso humano no se toma en cuenta

los méritos, ni la formación de competencia, ni el perfil adecuado para la necesidad de la plaza, lo que hace que se evidencie un sistema de gestión administrativa lenta con una integralidad deficiente en la resolución de la problemática en la salud pública de la región Lambayeque.

Considerando lo descrito, el interés de este estudio es contribuir con aportes que direccionen a una visibilidad global de la problemática del colaborador administrativo en la GERESA Lambayeque, e incentive a la búsqueda de un prototipo de GTH, que mejore el desempeño laboral con modelos orientados a un trabajo articulado, integrado con las diferentes áreas en la institución, así como la implementación de tecnologías para perfeccionar la calidad de los servicios, agilizar trámites lentos y complicados, seleccionar al personal para asumir cargos de alta dirección y gerencia; para lo cual el autor de la investigación se plantea el siguiente problema:

¿De qué manera Influye la Gestión del talento humano en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019?

Esta investigación se justifica teóricamente, en su importancia con la contribución hacia la transformación de la gestión del talento humano (GTH), abocado al compromiso de los colaboradores que desempeñan cargos directivos, los que tienen una relación directa a un desempeño con eficiencia y eficacia, basado en los principios de una administración pública moderna.

Por otro lado, de manera colectiva se justifica porque está dirigido a los colaboradores que trabajan GERESA Lambayeque, su propósito es contribuir a impulsar y mejorar la gestión en la entidad, y de manera institucional se justifica porque las instituciones públicas no realizan una selección adecuada del personal, trayendo como consecuencia ocupar puestos que no es su competencia; por otro lado la justificación práctica está relacionada a determinar la GTH y su influencia en el desempeño laboral (DL) y de manera metodológica se justifica porque dicha investigación se constituye como un aporte de mucha importancia para una gestión adecuada.

En consecuencia, se plantea como Objetivo general: Determinar la Influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.

Y cómo **objetivos específicos** los siguientes:

- Determinar el nivel de percepción de la Gestión del talento humano de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019.
- Determinar el nivel de percepción en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019.
- Determinar la influencia de la Gestión del talento humano, teniendo en cuenta la dimensión Admisión de personas en el desempeño laboral de colaboradores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019.
- Determinar la influencia de la GTH, teniendo en cuenta la dimensión Compensación de personas en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.
- Determinar la influencia de la GTH, teniendo en cuenta la dimensión Colocación de personas en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.
- Determinar la influencia de la GTH, teniendo en cuenta la dimensión Desarrollo de personas en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.
- Determinar la influencia de la GTH, teniendo en cuenta la dimensión Retención de personas en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.

- Determinar la influencia de la GTH, teniendo en cuenta la dimensión Monitoreo de personas en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.

Asimismo, la Hipótesis del estudio es: existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019. La Hipótesis Nula es: No existe influencia significativa de la GTH en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019; asimismo podemos indicar a las Hipótesis Específica como:

H1: La Gestión del talento humano en cuanto a Admisión de personas, influye significativamente en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.

H2: La Gestión del talento humano en cuanto a Compensación de personas, influye significativamente en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.

H3: La Gestión del talento humano en cuanto a Colocación de personas, influye significativamente en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.

H4: La Gestión del talento humano en cuanto a Desarrollo de personas, influye significativamente en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.

H5: La Gestión del talento humano en cuanto a Retención de personas, influye significativamente en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.

H6: La Gestión del talento humano en cuanto a Monitoreo de personas, influye significativamente en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Armas (2017) en su investigación: GTH y nuevos escenarios laborales, realizado en la Universidad ECOTEC, menciona que hay acentuadas preferencias a los recientes marcos laborales, que encajan a escenarios de realidades inéditas de cada nación o territorio. También menciona que es primordial que la GTH, se mida con indicadores en todos los subsistemas y aspectos de la institución y cada profesional de la gestión humana, estará encargado de identificar mecanismos estratégicos.

Sarmiento (2017) en su estudio: “Relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central” en Ecuador; encontró lo siguiente:

La calificación de la GTH, vinculada con el desempeño del personal administrativo, indica alta proporción de insatisfacción con la evaluación de desempeño; los trabajadores lo ven como fundamento de castigo y no de mejoramiento; no observan que contribuya al desempeño.

Al hacer un diagnóstico en cuanto al desempeño del personal administrativo, se encontró que el 83% de los trabajadores estiman que el tipo de evaluación no vincula las funciones con el cargo, y no permite incrementar la capacidad laboral.

La relación entre modo de GTH y datos adquiridos en la determinación de desempeño, señalan que la gestión del talento incide altamente, en el desempeño de los servidores.

Benavides (2016) en su estudio GTH y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR en Ecuador. Llegó a la siguiente conclusión:

No existe empleado calificado, eficiente y encargado únicamente en esta área, el Gerente efectúa labores en la sección de GTH, incurriendo de manera insuficiente en el cumplimiento de sus funciones cotidianas y la de su personal; porque tienen una sobrecarga laboral.

Moreno (2016) en su estudio Sistema de GTH por procesos aplicado al área administrativa de la UTEQ y el desempeño laboral en Ecuador. Estudio en el cual

encontró resultados que le permitió al autor, tomar como decisión que los insuficientes procedimientos de orientación al talento humano y la limitada programación y ejecución de asambleas de preparación, restringen la intervención y el progreso del talento humano; así como su responsabilidad con la naturaleza de su prestación al cliente interno y externo.

Muñoz (2015) en su estudio Análisis del desarrollo de la GTH y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo; concluyó en lo siguiente:

- Los clientes están insatisfechos, con la calidad de asistencia brindada por los trabajadores administrativos, que los atienden de forma directa, afectando la imagen institucional.
- Se ha demostrado la inexistencia de preparación, para optimizar la atención a los clientes que solicita servicios sanitarios.

Rojas (2018) en su investigación Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima"; concluyó en los siguiente:

- Encontró correlación estadística significativa ($p=0,000$) entre GTH y el DL del personal en la institución de salud.
- Encontró correlación estadística significativa ($p=0,007$) entre GTH y la calidad del trabajo del desempeño laboral del personal en dicha institución de salud.
- Encontró correlación estadística significativa ($p=0,007$) entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal en dicha institución de salud.

Jara (2018) en su estudio, GTH como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del MINSA. llegó a la siguiente conclusión:

- La gestión del talento humano, tiene una influencia de 44,4% en el mejoramiento de la gestión pública y 24,4% sobre DL, según el índice de Nagelkerke y una significancia de 0,00.

- La gestión del talento humano, tiene influencia en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión dirección de los trabajadores en 66,7% según el índice de Nagelkerke y una significancia de 0,000
- La gestión del talento humano, tiene influencia en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión control de los trabajadores en 35,0% según el índice de Nagelkerke y una significancia de 0,000
- La gestión del talento humano, tiene influencia en el desempeño laboral en la dimensión eficiencia de los trabajadores en 24,2% según el índice de Nagelkerke y una significancia de 0,000.

Del Castillo (2016) en su estudio, La GTH y el DL de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo halló lo siguiente:

- La relación entre la GTH con el DL del personal administrativo en dicha entidad, tiene significancia con una correlación de 0.77, caracterizando alta unión entre las variables.
- La relación entre el Conocimiento con el DL de los empleados administrativos en dicha entidad, tiene significancia con una correlación de 0.71, caracterizando alta unión de las variables.
- La relación entre las Actitudes con el desempeño laboral de los empleados administrativos de la institución tiene significancia, con una correlación de 0.44, caracterizándolo una unión regular media de las variables.

Santa María (2017) en su trabajo Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de una microred. Lambayeque, concluyó en lo siguiente:

La relación entre GTH y el DL de los profesionales de la salud, es fuerte y directa, con una correlación de 0.760.

La relación entre GTH y la capacidad de profesionales de la salud, es fuerte y directa con una correlación de 0.642.

Asencios (2016) en su trabajo GTH y DL en el hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Encontró lo siguiente:

- La relación entre GTH y DL es significativa, con una correlación de 0,642.
- La relación de las dimensiones de la GTH admisión, capacidades y compensación del personal con el DL son significativas, con una correlación de 0.600; 0.603 y 0.591 respectivamente.

Atinente a **Gestión**, se considera que es una labor profesional destinada a instaurar los objetivos, mecanismos de ejecución, orden de procedimientos a realizar, táctica del avance y ejecución de la gestión de los individuos.

En cuanto a **Talento**, la real academia de la lengua española (RAE) establece que posee distintos significados, entre los cuales hallamos que talento es el intelecto o el don de comprender; también lo representa como idoneidad y competencia en el desempeño de las actividades establecidas. Existe cuatro aspectos fundamentales en el talento de la persona que revelan su propia idoneidad, que son el **Conocimiento**, se refiere al saber, la **Habilidad** se refiere al saber hacer, el **Juicio** que está relacionado al saber investigar el escenario y contenido; y la **Actitud** que se refiere el saber hacer que las cosas ocurran.

Al respecto Jericó (2001) describe al Talento de manera muy afín, pero más sucinto: Como aquellas personas, cuya competencia está involucrada en realizar actividades que enriquezca los resultados institucionales; y menciona que existen prototipos de talentos: ejecutivo, mercantil, inventor y cada uno necesita distintas competencias. Es así, que los profesionales pueden obtener logros no muy adecuados en ciertas áreas o entidades; pero eso no indica que no pueda conseguirlo en otro ámbito.

Para Gardner (1983) el talento tiene una concepción multidimensional, que contiene aspectos conexos con el intelecto razonado, pero no solo es un factor erudito que se consiga evaluar, sino que además revela a otros tipos de inteligencia que obedecen a distintos elementos como edad, género, cultura.

El talento humano, reúne características como: Capacidad de **emprender**, capacidad para **tomar iniciativas**; capacidad de **aprender**, capacidad para **crear** y capacidad de **evaluar**.

En otro momento, Jericó (2008) hace mención que, si bien el diccionario de la lengua española detalla al talento, como una capacidad propia, afín a la inteligencia; pero requiere de una organización para su desarrollo pleno.

Asimismo, refiere que la GTH, posee componentes:

- **Capacidad**, componente fundamental del talento que está relacionada a la sabiduría, a sus habilidades y a sus actitudes que tiene cada persona.
- **Compromiso**, es otro componente del talento con el que los individuos muestran su identidad, por tal motivo la institución debe reconfortar esa responsabilidad mostrada con el fin de conservarlo.
- **Acción**, es otro componente del talento, vinculada con evidencia práctica de las acciones que ejecuta el personal en su momento.

Talento = capacidad (conocimiento y habilidad) + compromiso + actitud.

En el escenario de la GTH, hay distintas conceptualizaciones de varias personalidades; es así que:

Chiavenato (2002) menciona que la GTH está constituido por individuos e instituciones, donde están gran parte de sus vidas trabajando y depende de las personas para maniobrar, generar bienes y prestaciones, escuchar a los usuarios, concursar en las plazas, conseguir objetivos generales y estratégicos; también lo conceptualiza a la GTH, como un espacio muy susceptible al pensamiento que prevalece en la entidad, que obedece a la organización y cultura institucional.

En otro momento, Chiavenato (2009) hace otra afirmación, en la que considera que GTH es un conglomerado de políticas imprescindibles, para conducir los cargos directivos relacionados con los individuos y considera la captación, reclutamiento, selección, recompensas y evaluación de desempeño.

También hace mención que la GTH en las entidades, debe aportar a la eficacia institucional mediante mecanismos como:

1. Apoyar a la institución a conseguir objetivos y materializar su misión: (no se puede planear, proyectar el cargo del RH sin saber el interés de la institución)
2. Mostrar Competencia en la institución: implica habilidades, idoneidad y solidez profesional.

3. Abastecer a la institución trabajadores adiestrados y motivados: (objetivos claros, acciones justas, reconocimiento a las personas por su mejor desempeño y métodos adecuados para evaluarlos).
4. Proporcionar el incremento de la autorrealización y el bienestar de los empleados en el trabajo: Hallarse contentos en la institución y encantados con la labor.
5. Practicar y mantener la condición de vida en el trabajo: está referido a aspectos de destreza de trabajo, forma de Gerenciar, voluntad e independencia para tomar fallos, entorno atrayente, estabilidad, jornada laboral adecuada y labores dignas.
6. Administrar el cambio: es traer nuevas tendencias, visiones elásticas y rápidas, que debe utilizarse para garantizar la conservación de la institución.
7. Implantar políticas éticas y desplegar pautas socialmente responsables: que deben adoptar los sujetos como las instituciones.

Por otro lado, Dessler (2006) considera que GTH, son destrezas y políticas indispensables para conducir las relaciones humanas, de manera específica se vincula con la recluta, capacitación, remuneración, evaluación y entregar un ámbito fiable y justo a los trabajadores de la institución.

Vallejo (2016) también hace referencia que la administración del TH analiza aspectos como: formación de cada institución, estructura organizacional, particularidades del entorno, misión y visión de la entidad; la GTH, recluta, selecciona, orienta, recompensa, desarrolla, audita y da seguimiento a los individuos, así mismo construye una base de datos fiables para tomar decisiones; también busca mejora e involucramiento del talento humano, levantando las competitividades de cada individuo que labora en la institución; facilitando el dialogo entre los individuos y la entidad con la intención de apoyarlos, protegerlos y brindarles desarrollo personal, que beneficie y motive a cada empleado y sea el capital más significativo de la institución.

La gestión del talento, se da bajo una estructura que se enfatiza en agrupar y no en distanciar, el epicentro no son los trabajos, sino las técnicas, no son los elementos,

sino los resultados, no son compromisos individuales y separados, sino compromisos incorporados ejecutado por equipos libres e interdisciplinarios; también menciona, que la GTH se da bajo ciertos procedimientos como:

1. Admisión de personas: proceso de suministro de sujetos, que comprende.

- Reclutamiento: anunciar las ocasiones que la institución da a los individuos que posean ciertas peculiaridades que ansía; hay dos tipos de reclutamiento: uno es interno, se da cuando las vacantes son ocupadas con los trabajadores internos de la institución y el otro es externo, se da cuando las vacantes se ocupan con los candidatos de afuera.
- Selección: fase para seleccionar al postulante sobresaliente, que tenga el perfil para el lugar disponible.

Al respecto, Chiavenato (2009) opina que la selección de las personas, es la alternativa correcta, para elegir a los postulantes reclutados, buscando siempre conservar o elevar la eficiencia y el rendimiento de los trabajadores.

2. Aplicación de personas: Procedimiento empleado para perfilar las labores que cumplirán los trabajadores en la entidad, así como guiar la función; también incluye el diseño de la organización, y de los cargos, especificaciones de puestos, instrucción a los trabajadores y evaluación del desempeño. Diseñar un cargo representa cuatro requisitos básicos:

- a. Conglomerado de trabajos o facultades que el empleado debe realizar (contenido del cargo)
- b. Como deben realizarse los trabajos o las facultades (técnicas y procedimientos de trabajo).
- c. A quien se reportará el que ocupa el cargo (responsabilidad)
- d. A quien tendrá que controlar y liderar (autoridad) el que ocupa el cargo

3. Compensación de las personas: Procedimiento utilizado para estimular a los individuos, involucra premios, sueldos y beneficios sociales.

4. Desarrollo de personas: Procedimiento empleado para preparar y mejorar el perfeccionamiento profesional y personal, involucra adiestramiento, progreso de los

trabajadores, planes de cambio, de desarrollo, de comunicación e integración. (¿Cómo desarrollar a las personas?).

5. Mantenimiento de personas: Procedimiento utilizado para establecer requisitos del entorno y de conductas satisfactorias para las actividades de los empleados.

6. Evaluación o monitoreo de personas: Procedimiento utilizado a vigilar las tareas de los empleados y comprobar resultados, este mecanismo favorece a los colaboradores, pues a través del cual se puede recibir retroalimentación para prosperar profesionalmente.

Sanabria (2015) en su libro *Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Público*, hace referencia que es interesante valorar la labor de los empleados dentro de la institución y hace mención de ciertas categorías clave de la GTH en el sector público y considera lo siguiente:

- Reclutamiento, Selección, Retención y Desvinculación: clase que ostenta los procedimientos que se da en la institución para conquistar aspirantes capaces para tomar un designado empleo; evaluados y colocados de acuerdo a sus competitividades (selección); mantenerlos o por ciertos procedimientos o requisitos irse de la institución (desvinculación).
- Formas de contratación y diseños de puestos de trabajo: se refiere a los procedimientos a través de los cuales las instituciones especifican las particularidades (competencias, funciones y responsabilidades, etc.) de una designada área de trabajo, así como las condiciones de contrato de los servidores públicos.
- Compensación: Esta categoría involucra tanto al sueldo reglamentado que perciben los individuos, así como a eventuales retribuciones monetarias u otras, para incentivar la actividad en los trabajadores.
- Gestión del Desempeño: mecanismos utilizados en la institución para evaluar la labor del empleado y desempeño en la institución.
- Desarrollo personal y Profesional: tácticas utilizadas por la institución para elevar las competitividades y conocimiento de los trabajadores.

- Convenio colectivo: la institución hace una negociación con portavoces de la misma institución sobre compensaciones.
- Manejo de la diversidad: mecanismo realizado para reducir las divergencias transmitidas por las instituciones.
- Rol de la unidad de personal. Mecanismos realizados por esta unidad a nivel de toda su estructura establecida.

En cuanto al Desempeño Laboral, Chiavenato (2000) considera que es la conducta del trabajador para alcanzar los objetivos fijados, y se relaciona con la productividad del individuo y está sujeto a distintas causas que pueden estar dentro o fuera de la institución, así como de diversas características individuales que pueden influir en el desempeño laboral.

También Chiavenato (2001) asevera que el desempeño se valora con elementos anticipadamente determinados y certificados, así como principios actitudinales: (orden, cooperación, dinamismo, compromiso, medida, creatividad, cumplimiento) y principios operativos: (discernimiento, calidad, productividad, precisión, trabajo en equipo, liderazgo).

En otro momento Chiavenato (2007) señala que es una consideración táctica de cómo el individuo se desempeña en su cargo y de su capacidad de progreso, a fin de incitar el valor, la excelencia y las cualidades en los individuos; el desempeño laboral involucra ciertos elementos como capacitación, especificación del cargo, adecuación al trabajo, comunicación, desarrollo y promoción, motivación y compensaciones.

Palaci (2005) propone que DL, es el mérito de la entidad a través de distintos sucesos de comportamiento de los individuos en distintas ocasiones transitorias, contribuyendo así a la eficiencia institucional.

Por otro lado, Chiavenato (2009) refiere que evaluación del desempeño, es determinar cuál es su aporte del empleado a la institución, y está relacionado con objetivos; también menciona que el DL es variable y distinto en cada trabajador, porque obedece a circunstancias asociadas con la oportunidad, el sacrificio de cada

trabajador, las habilidades propias, las competencias personales y la percepción que tiene el empleado de su función en la entidad. Asimismo, menciona que el desempeño laboral del individuo adentro de la entidad se revela mediante lo siguiente:

- Metas y objetivos: son actividades ejecutadas por el empleado que están dirigidas a los clientes.
- Comportamiento: está vinculado con la coordinación y comunicación con los individuos, reflejándose en sus actos de responsabilidad individual y grupal.
- Autocontrol: se refiere a la conducción de la comunicación y la difusión, así como la unificación entre los empleados dentro de la institución, mejorando y subsanando aspectos que encaminen a una tranquilidad personal y grupal.

Robbins (2004) explica que la evaluación de desempeño es interesante, ya que facilita información indispensable para tomar determinaciones con los recursos humanos, como ascensos, cambios y despidos; y a la vez facilita reconocer carencias de capacitación y desarrollo.

Robbins (2014) comenta, que actualmente las instituciones están más enfocadas al servicio y contemplan tres modelos primordiales de comportamiento que establecen el desempeño laboral.

- Desempeño de las tareas. Está relacionado a las tareas y compromisos que aportan a la productividad de un servicio, así como en la ejecución de las labores administrativas.
- Civismo. Está vinculado al acto en el ámbito psicológico de la institución, ofreciendo ayuda a los demás sin que sea solicitada, apoyar en objetivos institucionales, respetar a los colegas, hacer recomendaciones constructivas y hablar cosas positivas en el trabajo.
- Falta de productividad. Está relacionada a los actos que perjudican a la institución, involucran el hurto, deterioros al dominio de la empresa, comportamiento agresivo con los compañeros y desaparecerse con frecuencia.

De manera semejante Alles (2009) expresó, que el DL del individuo con talento es comprendido como desempeño superior al promedio, constituido por elementos como:

- Conocimientos, se refiere a aspectos puestos en praxis, al nivel de conocimientos académicos y a la formación que tiene el personal de la institución.
- Competencias, están vinculadas a la praxis y destrezas ejecutas por los empleados en sus actividades laborales.
- Motivación, se relaciona a la identificación y compromiso con la entidad en busca al bienestar y buenas relaciones.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2016) sostiene, que la valoración de responsabilidades son particularidades comportamentales del servidor, asociados a la misión y función del cargo que cumple el empleado.

En cuanto a Colaboradores Administrativos, García (1989) asevera que son aquellos individuos que cumplen sus ocupaciones en entidades y que necesitan estar entrenados por la responsabilidad que asumen en la institución; tienen que aportar su experiencia y conocimientos para optimizar la calidad y rendimiento laboral.

Teniendo en cuenta todos los contextos, como dimensiones para la variable Desempeño Laboral la presente investigación considera:

Responsabilidad de personas, condiciones laborales, capacidad y logros, relación con sus superiores, con sus compañeros y visión de la empresa.

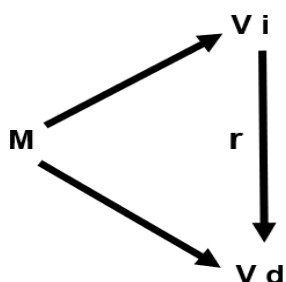
III. METODOLOGÍA

Se usó el método hipotético deductivo; según Behar (2008) radica en conocer cómo la verdad o falsedad del enunciado esencial habla acerca de la verdad o la falsedad de la hipótesis que se ponen a prueba.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Es aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, no experimental correlacional causal.

Figura 1.
Esquema de investigación



Dónde:

M: muestra Colaboradores de la gerencia regional de salud Lambayeque

Vi: Gestión del Talento Humano

Vd: Desempeño Laboral

R: Relación causal de la Vi en la Vd.

3.2. Variables y Operacionalización:

- **Gestión del talento Humano**

Para esta variable se realizó la validez de constructo del instrumento, donde los valores de los coeficientes de correlación del total de Items son válidos (Anexo 4) y la confiabilidad del instrumento es buena con 0.908 según el alfa de Cronbach (Anexo 5)

- **Desempeño Laboral**

Para esta variable se realizó la validez de constructo del instrumento, donde los valores de los coeficientes de correlación del total de ítems son válidos (Anexo 4) y la confiabilidad del instrumento es buena con 0.810 según el alfa de Cronbach (Anexo 5)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es finita establecida por 231 colaboradores administrativos que se encontraban laborando en el 2019 en la GERESA Lambayeque, sin distinción de edad, sexo ni grado académico, ni condición laboral.

Muestra: constituida por 144 colaboradores, se calculó a través de la siguiente fórmula: (Anexo 3)

Tabla 1

Distribución de la Población de Usuarios

PARTICIPANTES	POBLACIÓN		
	VARÓN	MUJER	TOTAL
Gerencia	06	05	11
Dirección Ejecutiva de Salud Integral de las Personas	19	32	51
Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental	14	05	19
Dirección Ejecutiva de Medicamentos e Insumos	08	11	19
Oficina de Control Institucional	01	01	02
Oficina Ejecutiva de Administración	67	27	94
Oficina Ejecutiva de Asesoría Jurídica	07	02	09
Oficina de Planeamiento Estratégico	11	05	16
Oficina de Epidemiología	06	04	10
TOTAL	139	92	231

Tabla 2

Distribución de la Muestra de Usuarios

PARTICIPANTES	POBLACIÓN		
	VARÓN	MUJER	TOTAL
Gerencia	02	05	07
Dirección Ejecutiva de Salud Integral de las Personas	12	32	44
Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental	07	05	12
Dirección Ejecutiva de Medicamentos e Insumos	02	06	08
Oficina de Control Institucional	01	00	01
Oficina Ejecutiva de Administración	27	21	48
Oficina Ejecutiva de Asesoría Jurídica	03	02	05
Oficina de Planeamiento Estratégico	07	05	12
Oficina de Epidemiología	03	04	07
TOTAL	64	80	144

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como técnica, aplicando los cuestionarios para GTH y desempeño laboral.

Los instrumentos utilizados para las dos variables son cuestionarios con escalas de actitudes Likert estructurado uno para cada variable; para la variable independiente el cuestionario estuvo constituido por seis dimensiones, con tres ítems para cada una; de manera semejante para la variable dependiente también su cuestionario con seis dimensiones y tres ítems para cada una, que de manera general cada variable tiene 18 ítems y las dos variables suman 36 ítems y se interpretan en escala ordinal con los niveles de Ineficiente, Regular y Eficiente según los rangos establecidos para los niveles en cada variable.

La validación de los instrumentos es realizada por el autor, donde los valores de los coeficientes que evalúan los ítems de la variable GTH, son válidos al registrar un valor de $r >,300$ y significativos, registrando igual valor de correlación para la variable desempeño laboral y la confiabilidad del instrumento para variable

independiente es muy bueno según el alfa de Cronbach (0.908) y como bueno para la variable dependiente según el alfa de Cronbach (0,821) ver anexos (4 y 5)

3.5. Procedimientos

Previo proceso aleatorio estratificado de selección de participantes se realizará un muestreo aleatorio simple verificando que cumplan los criterios de selección para posteriormente distribuir los cuestionarios de recolección de datos previa información y aceptación del participante, que de manera individual y de carácter anónimo contestarán las fichas en un tiempo estimado de 30 minutos.

3.6. Método de análisis de datos

a) Estadística Descriptiva:

- Se elaboró una matriz de puntuación como base de datos de los dos instrumentos y variables usando hojas de cálculo en el Excel 2016.
- Los resultados se presentaron en tablas de frecuencias respetando los criterios APA.

b) Estadística Inferencial:

- Se procesó la información para el contraste de hipótesis establecidas utilizando el SPSS versión 25.0.
- Para verificar el comportamiento de los datos se usó la prueba de Kolmogorov Smirnov por tratarse muestras mayores de 50, así mismo para demostrar el contraste de las hipótesis se usó Chi cuadrado debido a que se contó con más del 80% de frecuencias esperadas mayores a 5, bajo un nivel de significancia del 5%.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación respeta la autoría bibliográfica de los escritores, estableciendo la reseña de los autores y datos de la editorial; así como haciendo mención a los autores de los que se les tomó sus trabajos de investigación para fortalecer el informe de la presente tesis.

También como principios éticos se mantiene la reserva de identidad del personal encuestado, como la no manipulación encuestas aplicadas ni resultados.

IV. RESULTADOS

Descripción de los puntajes obtenidos de las variables en estudio la Gestión del talento humano y Desempeño laboral, en cada una de sus dimensiones:

Tabla 3

Nivel de Gestión del talento humano

Niveles	Escala		
		N	%
Ineficiente	18 - 42	1	2
Regular	43 - 67	93	64
Eficiente	68 - 90	50	34
Total		144	100%

En la tabla 3, se evidencia que el 64% de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, perciben una regular gestión del talento humano, mientras que el 34% lo perciben como eficiente y solo el 2% como ineficiente.

Tabla 4

Nivel sobre el desempeño laboral

Niveles	Escala		
		N	%
Ineficiente	18 - 42	2	2
Regular	43 - 67	142	98
Eficiente	68 - 90	0	0
Total		144	100%

De la tabla 4, se observa que el 98% de los trabajadores de la GERESA Lambayeque, perciben que el desempeño laboral es regular y solo un 2% lo percibe que el desempeño laboral es ineficiente

Tabla 5

Nivel uso del Gestión del talento humano con respecto a cada una de sus dimensiones

Niveles	Admisión del personal		Compensación de Personas		Colocación de Personas		Desarrollo de Personas		Retención de personas		Monitoreo de Personas	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ineficiente	46	32%	32	22%	40	28%	25	17%	44	31%	45	31%
Regular	72	50%	89	62%	87	60%	91	63%	77	53%	76	53%
Eficiente	26	18%	23	16%	17	12%	28	19%	23	16%	23	16%
Total	144	100%	144	100%	144	100%	144	100%	144	100%	144	100%

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores, de la Gerencia Regional de salud

De la tabla 5 se observa que más del 50% del personal de GERESA, comentan que en la entidad se desarrolla una regular GTH, en lo que respecta en todas sus dimensiones de esta variable, por otro lado, se percibe que la GTH que expresan 32% de ineficiencia respecta a la admisión de personal.

Tabla 6

Nivel de la Desempeño laboral con respecto a cada una de sus dimensiones

Niveles	Responsabilidad de las personas		Condiciones Laborales		Capacidad y Logros		Relación con los superiores		Relación con los compañeros		Visión de institución	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ineficiente	31	22%	40	28%	51	35%	43	30%	36	25%	42	29%
Regular	87	60%	71	49%	74	51%	75	52%	78	54%	80	56%
Eficiente	26	18%	33	23%	19	13%	26	18%	30	21%	22	15%
Total	144	100%	144	100%	144	100%	144	100%	144	100%	144	100%

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores, de la Gerencia Regional de salud

De la tabla 6 se observa que entre el 45 a 60% de los trabajadores de GERESA, comentan que en la entidad se desarrolla un regular desempeño laboral en lo que respecta a la responsabilidad de los colaboradores, así como al mismo nivel manifiestan que se percibe en cuanto a las condiciones laborales, capacidad y los logros, la relación con los superiores y sus compañeros y la visión de la institución, todo ello manifiesta que se desarrolla en un regular nivel.

Prueba de Hipótesis

Tabla 7

Prueba de normalidad (Kolmogorov Smirnov) respecto a los puntajes de respuestas obtenidos sobre la GTH y el DL

N		Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral	Admisión del personal	Compensación de personal	Colocación de personas	Desarrollo de personas	Retención de personas	Monitoreo de personas
		144	144	144	144	144	144	144	144
Parámetros normales	Media	54.4792	54.2431	8.9097	9.2083	8.8542	9.7014	8.9236	8.8819
	Desv. Desviación	5.39356	5.82405	2.33823	2.28365	2.32340	2.15835	2.47528	2.48209
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.066	0.048	0.112	0.120	0.093	0.104	0.098	0.111
	Positivo	0.049	0.048	0.112	0.120	0.093	0.084	0.087	0.111
	Negativo	-0.066	-0.039	-0.087	-0.089	-0.081	-0.104	-0.098	-0.067
Estadístico de prueba		0.066	0.048	0.112	0.120	0.093	0.104	0.098	0.111
Sig. asintótica(bilateral)		,002	,002	,000	,000	,000	,004	,001	,000

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque - 2019

En la Tabla 7 se muestra que, en consideración a que la muestra de estudio es mayor a 50 datos, al realizar la prueba de Kolmogorov Smirnov, con ello se analiza la normalidad de las variables concluyendo que los datos provienen de una distribución normal, debido a que las significancias bilaterales son mayores a 0.05. De esta manera empleamos la prueba de chi cuadrado, con sus respectivos grados de libertad, siendo consistente por ser una prueba paramétrica para lograr analizar la influencia de la GTH en el desempeño laboral.

Hipótesis General:

H1: La Gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque - 2019.

Influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral

Tabla 8

Distribución numérica y porcentual entre la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral

			Desempeño Laboral			Total
			Ineficiente	Regular	Eficiente	
Gestión del Talento Humano	Ineficiente	Observado	1	7	9	17
		Esperado	1.5	6.5	9.0	17.0
		%	0.7%	4.9%	6.3%	11.8%
	Regular	Observado	5	20	38	63
		Esperado	5.7	24.1	33.3	63.0
		%	3.5%	13.9%	26.4%	43.8%
	Eficiente	Observado	7	28	29	64
		Esperado	5.8	24.4	33.8	64.0
		%	4.9%	19.4%	20.1%	44.4%
Total	Observado	13	55	76	144	
	Esperado	13.0	55.0	76.0	144.0	
	%	9.0%	38.2%	52.8%	100.0%	

Fuente: Base de datos anexo 8

Tabla 9

Prueba estadística que demuestra la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,125	4	0.044
Razón de verosimilitud	4.115	4	0.531
N de casos válidos	144		

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 8

En la tabla 8, se aprecia que el 26% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique una eficiente GTH en la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, el desempeño en sus labores se desarrollará también al mismo nivel.

Por otro lado, se observa en la tabla 9 que, el valor de la prueba de Chi cuadrado es de 3.125 bajo una significancia aproximada de $p=0.044$, lo cual es menor al nivel de significancia (0.05), por lo tanto, esto determina la aceptación de la hipótesis general planteada, siendo necesario concluir que, la GTH influye significativamente en el DL de los trabajadores de la GERESA, Lambayeque 2019.

Hipótesis Específicas

H1: La Gestión del talento humano en cuanto a la admisión del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque - 2019

Influencia de la admisión de personal en el desempeño laboral

Tabla 10

Distribución numérica y porcentual entre la relación de la admisión de personal y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total	
		Ineficiente	Regular	Eficiente		
Admisión de personal	Ineficiente	Observado	2	3	11	16
		Esperado	1.4	6.1	8.4	16.0
		%	1.4%	2.1%	7.6%	11.1%
	Regular	Observado	8	44	52	104
		Esperado	9.4	39.7	54.9	104.0
		%	5.6%	30.6%	36.1%	72.2%
	Eficiente	Observado	3	8	13	24
		Esperado	2.2	9.2	12.7	24.0
		%	2.1%	5.6%	9.0%	16.7%

	Observado	13	55	76	144
Total	Esperado	13.0	55.0	76.0	144.0
	%	9.0%	38.2%	52.8%	100.0%

Fuente: Base de datos anexo 8

Tabla 11

Prueba estadística que demuestra la influencia de la admisión de personal en el desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,867	4	0.024
Razón de verosimilitud	4.115	4	0.091
N de casos válidos	144		

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 8

Tabla 12

Coefficientes de regresión lineal simple para evaluar la hipótesis H1

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error			
B ₀	51.64	1.034		4.004	0.000
B ₁	0.292	0.029	0.159	1.924	0.056

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 8

Descripción:

En la tabla 10, de doble entrada apreciamos, que cerca del 36% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera regular la admisión de personal en la GERESA, de Lambayeque, tendrá una influencia eficiente en el desempeño en sus labores. Por otro lado, se observa en la tabla 11 que, el valor

de Chi cuadrado es de 3.86 bajo una significancia aproximada de $p= 0.024$, lo cual es menor al nivel de significancia (0.05), esto determina la aceptación de la hipótesis específica 1 planteada, siendo necesario concluir que, la GTH en cuanto a la admisión de personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la GERESA, Lambayeque 2019.

También se aprecia en la tabla 12, la constante B_0 , de la ecuación lineal y el coeficiente de la variable independiente "X", donde los valores son 51.64 y 0.292 respectivamente representado por la ecuación $y= B_0 \pm B_1X$. Analizando los coeficientes observamos que son significativas por lo tanto aceptamos dichos coeficientes, en la ecuación antes mencionada, evidenciándose que existe influencia de la admisión de personal en el DL. Por lo tanto, se deduce que, por cada punto que se opine a favor de la admisión de personal este influirá en 52 puntos a favor sobre el desempeño laboral que se brinda a GERESA.

H2: La Gestión del talento humano en cuanto a compensación de personas influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque - 2019

Influencia de la compensación de personas en el desempeño laboral

Tabla 13

Distribución numérica y porcentual entre la relación de la compensación de personas y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral				
		Ineficiente	Regular	Eficiente	Total	
Compensación de personas	Ineficiente	Observado	1	17	12	30
		Esperado	2.7	11.5	15.8	30.0
		%	0.7%	11.8%	8.3%	20.8%
	Regular	Observado	2	10	28	40
		Esperado	3.6	15.3	21.1	40.0
		%	1.4%	6.9%	19.4%	27.8%
	Eficiente	Observado	10	28	36	74
		Esperado	6.7	28.3	39.1	74.0
		%	6.9%	19.4%	25.0%	51.4%
Observado		13	55	76	144	

Total	Esperado %	13.0 9.0%	55.0 38.2%	76.0 52.8%	144.0 100.0%
-------	---------------	--------------	---------------	---------------	-----------------

Fuente: Base de datos anexo 8

Tabla 14

Prueba estadística que demuestra la influencia de la compensación de personas en el desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.36	4	0.023
Razón de verosimilitud	11.419	4	0.022
N de casos válidos	144		

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 8

Tabla 15

Coefficientes de regresión lineal simple para evaluar la hipótesis H2

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error			
B ₀	52.48	1.122		4.933	0.000
B ₁	0.191	0.031	0.049	0.586	0.049

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 8

Descripción:

En la tabla 13, de doble entrada apreciamos, que cerca del 25% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera eficiente la compensación de personas en la GERESA, el desempeño de sus labores tendrá influencia también al mismo nivel. Por otro lado, se observa en la tabla 14 que, el valor de la prueba de la Chi cuadrado es de 11.36 bajo una significancia aproximada de $p= 0.023$, lo cual es menor al nivel de significancia (0.05), esto determina la aceptación de la hipótesis específica 2 planteada, siendo necesario concluir que, la

GTH, en cuanto a compensación de personal influye significativamente en el DL de los trabajadores de la GERESA, Lambayeque 2019.

También se aprecia en la tabla 15, la constante B_0 , de la ecuación lineal y el coeficiente de la variable independiente "X", donde los valores son 52.48 y 0.191 respectivamente representado por la ecuación $y = B_0 \pm B_1X$. Analizando los coeficientes observamos que son significativas por lo tanto aceptamos dichos coeficientes, en la ecuación antes mencionada, evidenciándose que existe influencia de la compensación de personas en el DL. Por lo tanto, se deduce que, por cada punto que se opine a favor de la compensación de personas este influirá en 53 puntos a favor sobre el desempeño laboral que se brinda a GERESA.

H3: La Gestión del talento humano en cuanto a colocación de personas influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque - 2019

Influencia de la colocación de personas en el desempeño laboral

Tabla 16

Distribución numérica y porcentual entre la colocación de personas y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total	
		Ineficiente	Regular	Eficiente		
Colocación de personas	Ineficiente	Observado	0	6	10	16
		Esperado	1.4	6.1	8.4	16.0
		%	0.0%	4.2%	6.9%	11.1%
	Regular	Observado	5	33	31	69
		Esperado	6.2	26.4	36.4	69.0
		%	3.5%	22.9%	21.5%	47.9%
	Eficiente	Observado	8	16	35	59
		Esperado	5.3	22.5	31.1	59.0
		%	5.6%	11.1%	24.3%	41.0%
Total	Observado	13	55	76	144	
	Esperado	13.0	55.0	76.0	144.0	
	%	9.0%	38.2%	52.8%	100.0%	

Fuente: Base de datos anexo 8

Tabla 17

Prueba estadística que demuestra la influencia de la colocación de personas en el desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.173	4	0.045
Razón de verosimilitud	9.155	4	0.049
N de casos válidos	144		

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 8

Tabla 18

Coefficientes de regresión lineal simple para evaluar la hipótesis H3

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
B ₀	55.068	1.003		7.000	0.000
B ₁	-0.093	0.028	0.110	1.319	0.019

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 8

Descripción:

En la tabla 16, de doble entrada apreciamos, que cerca del 25% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera eficiente la colocación de personal en Gerencia Regional de Salud Lambayeque, el desempeño en sus labores tendrá influencia también al mismo nivel. Por otro lado, se observa en la tabla 17 que, el valor de Chi cuadrado es de 8.173 bajo una significancia aproximada de $p= 0.045$, lo cual es menor al nivel de significancia (0.05), esto determina la aceptación de la hipótesis específica 3 planteada, siendo necesario concluir que, la GTH, en cuanto a colocación de personas influye significativamente en el DL de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque - 2019.

También se aprecia en la tabla 18, la constante B₀, de la ecuación lineal y el coeficiente de la variable independiente "X", donde los valores son 55.068 y -0.093

respectivamente representado por la ecuación $y = B_0 \pm B_1X$. Analizando los coeficientes observamos que son significativas por lo tanto aceptamos dichos coeficientes, en la ecuación antes mencionada, evidenciándose que influye la colocación de personas en el DL. Por lo tanto, se deduce que, por cada punto que se opine a favor de la colocación de personas este influirá en 55 puntos a favor sobre el desempeño laboral que se brinda a GERESA.

H4: La Gestión del talento humano en cuanto a desarrollo de personas influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque - 2019

Influencia del desarrollo de personas en el desempeño laboral

Tabla 19

Distribución numérica y porcentual entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral

			Desempeño Laboral			Total
			Ineficiente	Regular	Eficiente	
Desarrollo de personas	Ineficiente	Observado	1	16	18	35
		Esperado	3.2	13.4	18.5	35.0
		%	0.7%	11.1%	12.5%	24.3%
	Regular	Observado	9	18	32	59
		Esperado	5.3	22.5	31.1	59.0
		%	6.3%	12.5%	22.2%	41.0%
	Eficiente	Observado	3	21	26	50
		Esperado	4.5	19.1	26.4	50.0
		%	2.1%	14.6%	18.1%	34.7%
Total	Observado	13	55	76	144	
	Esperado	13.0	55.0	76.0	144.0	
	%	9.0%	38.2%	52.8%	100.0%	

Fuente: Base de datos anexo 8

Tabla 20

Prueba estadística que demuestra la influencia del desarrollo de personas en el desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.180	4	0.019
Razón de verosimilitud	6.38	4	0.172
N de casos válidos	144		

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 8

Tabla 21

Coefficientes de regresión lineal simple para evaluar la hipótesis H4

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
B ₀	53.68	1.309		3.482	0.001
B ₁	0.058	0.036	0.080	0.957	0.040

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 8

Descripción:

En la tabla 19, de doble entrada apreciamos, que cerca del 22% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera regular el desarrollo de personas en la GERESA, de Lambayeque, el desempeño en sus labores se desarrollará de manera eficiente. Por otro lado, se observa en la tabla 20 que, el valor de Chi cuadrado es de 6.180 bajo una significancia aproximada de $p= 0.019$ lo cual es menor al nivel de significancia (0.05), esto determina la aceptación de la hipótesis específica 4 planteada, siendo necesario concluir que, la GTH, en cuanto a desarrollo de personas influye significativamente en el DL de los trabajadores de la GERESA.

También se aprecia en la tabla 21, la constante B_0 , de la ecuación lineal y el coeficiente de la variable independiente "X", donde los valores son 53.68 y 0.058 respectivamente representado por la ecuación $y = B_0 \pm B_1X$. Analizando los coeficientes observamos que son significativas por lo tanto aceptamos dichos coeficientes, en la ecuación antes mencionada, evidenciándose que existe influencia del desarrollo de personas en el DL. Por lo tanto, se deduce que, por cada punto que se opine a favor del desarrollo de personas este influirá en 54 puntos a favor sobre el desempeño laboral que se brinda a GERESA.

H5: La Gestión del talento humano en cuanto a retención de personas influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque - 2019

Influencia de la retención de personas en el desempeño laboral

Tabla 22

Distribución numérica y porcentual entre la retención de personas y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral				
		Ineficiente	Regular	Eficiente	Total	
Retención de personas	Ineficiente	Observado	3	12	24	39
		Esperado	3.5	14.9	20.6	39.0
		%	2.1%	8.3%	16.7%	27.1%
	Regular	Observado	5	19	25	49
		Esperado	4.4	18.7	25.9	49.0
		%	3.5%	13.2%	17.4%	34.0%
	Eficiente	Observado	5	24	27	56
		Esperado	5.1	21.4	29.6	56.0
		%	3.5%	16.7%	18.8%	38.9%
Total	Observado	13	55	76	144	
	Esperado	13.0	55.0	76.0	144.0	
	%	9.0%	38.2%	52.8%	100.0%	

Fuente: Base de datos anexo 8

Tabla 23

Prueba estadística que demuestra la influencia de la retención de personas en el desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.85	4	0.023
Razón de verosimilitud	1.86	4	0.010
N de casos válidos	144		

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 8

Tabla 24

Coefficientes de regresión lineal simple para evaluar la hipótesis H5

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error			
B ₀	55.69	1.145		2.733	0.007
B ₁	-0.162	0.032	0.203	2.466	0.015

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 8

Descripción:

En la tabla 22, de doble entrada apreciamos, que cerca del 18% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique eficientemente la retención de personas en la GERESA, Lambayeque, el desempeño en sus labores se desarrollará también al mismo nivel. Por otro lado, se observa en la tabla 23 que, el valor de la prueba de la Chi cuadrado es de 1.85 bajo una significancia aproximada de $p= 0.023$ lo cual es menor al nivel de significancia (0.05), esto determina la aceptación de la hipótesis específica 5 planteada, siendo necesario concluir que, la GTH, en cuanto a retención de personal influye significativamente en el DL los trabajadores de la GERESA, Lambayeque - 2019.

También se aprecia en la tabla 24, la constante B₀, de la ecuación lineal y el coeficiente de la variable independiente "X", donde los valores son 55.69 y -0.162

respectivamente representado por la ecuación $y = B_0 \pm B_1X$. Analizando los coeficientes observamos que son significativas por lo tanto aceptamos dichos coeficientes, en la ecuación antes mencionada, evidenciándose que existe influencia de la retención de personas en el DL. Por lo tanto, se deduce que, por cada punto que se opine a favor de la retención de personas este influirá en 56 puntos a favor sobre el desempeño laboral que se brinda a GERESA.

H6: La Gestión del talento humano en cuanto a monitoreo de personas influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque - 2019

Influencia del monitoreo de personas en el desempeño laboral

Tabla 25

Distribución numérica y porcentual entre el monitoreo de personas y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral				
		Ineficiente	Regular	Eficiente	Total	
Monitoreo de Personas	Ineficiente	Observado	2	8	14	24
		Esperado	2.2	9.2	12.7	24.0
		%	1.4%	5.6%	9.7%	16.7%
	Regular	Observado	6	30	27	63
		Esperado	5.7	24.1	33.3	63.0
		%	4.2%	20.8%	18.8%	43.8%
	Eficiente	Observado	5	17	35	57
		Esperado	5.1	21.8	30.1	57.0
		%	3.5%	11.8%	24.3%	39.6%
Total	Observado	13	55	76	144	
	Esperado	13.0	55.0	76.0	144.0	
	%	9.0%	38.2%	52.8%	100.0%	

Fuente: Base de datos anexo 8

Tabla 26

Prueba estadística que demuestra la influencia del monitoreo de personas en el desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.81	4	0.023
Razón de verosimilitud	4.83	4	0.305
N de casos válidos	144		

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 8

Tabla 27

Coefficientes de regresión lineal simple para evaluar la hipótesis H6

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error			
B ₀	51.37	1.081		3.247	0.001
B ₁	0.323	0.030	0.185	2.239	0.027

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 8

Descripción:

En la tabla 25, de doble entrada apreciamos, que cerca del 24% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique eficientemente el monitoreo de personas en la GERESA, Lambayeque, el desempeño de sus labores se desarrollará también al mismo nivel. Por otro lado, se observa en la tabla 26 que, el valor de la prueba de la Chi cuadrado es de 4.81 bajo una significancia aproximada de $p= 0.023$ lo cual es menor al nivel de significancia (0.05), esto determina la aceptación de la hipótesis específica 6 planteada, siendo necesario concluir que, la GTH, en cuanto a monitoreo de personal influye significativamente en el DL del personal de la GERESA, Lambayeque - 2019.

También se aprecia en la tabla 27, la constante B_0 , de la ecuación lineal y el coeficiente de la variable independiente "X", donde los valores son 51.37 y 0.323 respectivamente representado por la ecuación $y = B_0 \pm B_1X$. Analizando los coeficientes observamos que son significativas por lo tanto aceptamos dichos coeficientes, en la ecuación antes mencionada, evidenciándose que existe influencia del monitoreo de personas en el desempeño laboral. Por lo tanto, se deduce que, por cada punto que se opine a favor del monitoreo de personas este influirá en 51 puntos a favor sobre el desempeño laboral que se brinda a GERESA.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados estadísticos conseguidos después de contrastar a la hipótesis general señala cerca de un 26% de los colaboradores opinaron que conforme se aplique una eficiente GTH, el DL también se desarrollará al mismo nivel, por otro lado, el valor de Chi cuadrado es de 3.125 bajo una significancia aproximada de $p=0.044$, lo que permite concluir que, GTH influye significativamente en el DL de los trabajadores de la GERESA, Lambayeque - 2019.

Resultados estadísticos que concuerdan con Jara (2018) señala que la GTH influye en la mejora de la gestión pública y DL de los empleados de la administración central del MINSA 2018, en un 24.4%. teóricamente Chiavenato (2009) sustenta afirmando que la GTH es el conglomerado de destrezas que ayudan a conducir a los directivos.

En cuanto a resultados conseguidos después de verificar la hipótesis específica 1, se observa que 36% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera regular la admisión de personal a la GERESA, se tiene una influencia eficiente en el desempeño laboral; por otro lado el valor de Chi cuadrado es de 3.86, bajo una significancia aproximada de $p= 0.024$, lo que determina que, la GTH en cuanto a admisión de personas influye significativamente en el DL del personal y teniendo en cuenta a la constante B_0 , de la ecuación lineal y el coeficiente de la variable independiente "X", donde los valores son 51.64 y 0.292 respectivamente representado por la ecuación $y= B_0 \pm B_1X$. Analizando los coeficientes observamos que son significativas por lo tanto aceptamos dichos coeficientes, en la ecuación antes mencionada, evidenciándose que existe influencia de la admisión de personal en el DL.

Resultados que coinciden con Asencios (2016) que investigó sobre GTH y DL, señala que entre admisión de personal y el DL hay una relación positiva moderada y significativa, con una correlación de 0.600.

Internacionalmente Alava (2016) sustenta en su investigación que, en cuanto a selección de personas, el 63% señaló como regular, y el 11% piensa que es Malo.

En cuanto a resultados conseguidos después de verificar la hipótesis específica 2, se observa que 25% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera eficiente la compensación al personal de la GERESA Lambayeque, se tiene una influencia eficiente en el desempeño laboral; por otro lado el valor de Chi cuadrado es de 11.36, bajo una significancia aproximada de $p= 0.023$, lo que determina que, la GTH en cuanto a compensación de personas influye significativamente en el DL de los trabajadores de GERESA y teniendo en cuenta a la constante B_0 , de la ecuación lineal y el coeficiente de la variable independiente "X", donde los valores son 52.48 y 0.191 respectivamente representado por la ecuación $y= B_0 \pm B_1X$. Analizando los coeficientes observamos que son significativas por lo tanto aceptamos dichos coeficientes, en la ecuación antes mencionada, evidenciándose que existe influencia de la compensación de personal en el DL.

Resultados que coinciden, con Asencios (2016) que investigó sobre GTH y DL en el HNHU. Lima, señala que en cuanto a la compensación de personal y el DL existe una relación significativa, con una correlación de 0.591 y teóricamente Armas (2017) sustenta que compensación, es una forma de gratificación que perciben los trabajadores a permuta de su trabajo.

En cuanto a los resultados conseguidos después de contrastar a la hipótesis específica 3, se observa que 25% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera eficiente la colocación de personal a la GERESA, se tiene una influencia eficiente en el desempeño laboral; por otro lado el valor de Chi cuadrado es de 8.173, bajo una significancia aproximada de $p= 0.045$, lo que determina que, la GTH en cuanto a colocación de personas influye significativamente en el DL de los trabajadores de la GERESA y teniendo en cuenta a la constante B_0 , de la ecuación lineal y el coeficiente de la variable independiente "X", donde los valores son 55.068 y 0.093 respectivamente representado por la ecuación $y= B_0 \pm B_1X$. Analizando los coeficientes observamos que son

significativas por lo tanto aceptamos dichos coeficientes, en la ecuación antes mencionada, evidenciándose que existe influencia de la colocación de personas en el DL.

Resultados estadísticos que concuerdan teóricamente, Sanabria (2015) sustenta, que es la forma de contratación y diseños de puestos de trabajo: Esta categoría se refiere a los procedimientos, a través de los cuales las instituciones especifican las particularidades (competencias, funciones y responsabilidades, etc.) de una designada área de trabajo, así como las condiciones de contrato de los servidores públicos.

Internacionalmente, Benavides (2017) manifestó que los resultados de su estudio revelaron que si emplea metodologías adecuadas para colocar a las personas en las plazas recae en una adecuada ubicación de empleados para la institución. pero por otro lado asevera que no consiguen desempeñar con compromiso sus actividades fijadas, lo que implica un deficiente desempeño acumulando tareas y carga laboral para el siguiente día.

En cuanto a los resultados conseguidos luego de contrastar la hipótesis específica 4, se evidencia que 22% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera regular el desarrollo de personal en la GERESA Lambayeque, se tiene una influencia eficiente en el desempeño laboral; por otro lado el valor de Chi cuadrado es de 6.180, bajo una significancia aproximada de $p= 0.019$, lo que determina que, la GTH en cuanto a Desarrollo de personal influye significativamente en el DL de los trabajadores de la GERESA y teniendo en cuenta a la constante B_0 , de la ecuación lineal y el coeficiente de la variable independiente "X", donde los valores son 53.68 y 0.058 respectivamente representado por la ecuación $y= B_0 \pm B_1X$. Analizando los coeficientes observamos que son significativas por lo tanto aceptamos dichos coeficientes, en la ecuación antes mencionada, evidenciándose que existe influencia del desarrollo de personas en el DL.

Resultados estadísticos que concuerda con Orozco (2018), quien investigó sobre GTH y DL de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho,

donde señala que existe relación directa entre el desarrollo de personas y DL de los empleados con una correlación de 0,480.

A nivel internacional, Benavides (2017) según su investigación manifiesta que los trabajadores testifican que no dan marcha a un desarrollo de sus competencias, lo cual está reduciendo a que puedan conceder sus opiniones ante dificultades que se presente en la institución.

En cuanto a los resultados conseguidos después de la verificación de la hipótesis específica 5, se observa que 18% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera eficiente la retención de personal a la GERESA Lambayeque, se tiene una influencia eficiente en el desempeño laboral; por otro lado el valor de Chi cuadrado es de 1.85, bajo una significancia aproximada de $p=0.023$, lo que determina que, la GTH, en cuanto a retención de persona influye significativamente en el DL de los trabajadores de la GERESA y teniendo en cuenta a la constante B_0 , de la ecuación lineal y el coeficiente de la variable independiente "X", donde los valores son 55.69 y 0.162 respectivamente representado por la ecuación $y= B_0 \pm B_1X$. Analizando los coeficientes observamos que son significativas por lo tanto aceptamos dichos coeficientes, en la ecuación antes mencionada, evidenciándose que existe influencia de la retención de personas en el DL.

Teóricamente Vallejo (2016) sustenta que la GTH además de atraer individuos inteligentes, trata de conservarlas compensadas, motivadas a largo plazo dentro de la institución, garantizando las condiciones físicas, psicológicas y sociales. Por otro lado, estudios internacionales Alava (2016) señala que la información obtenida de la muestra el 60% cree que la entidad respalda la continuidad laboral. Esta variable hace que gran parte de los empleados no se hallan seguros en la entidad.

En cuanto a resultados conseguidos después de la verificación de la hipótesis específica 6, se observa que 24% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera eficiente el monitoreo de personal en la GERESA, se tiene una influencia eficiente en el desempeño laboral; por otro lado el valor de Chi

cuadrado es de 4.81, bajo una significancia aproximada de $p= 0.023$, lo que determina que, la GTH en cuanto a la monitoreo de personas influye significativamente en el DL de los trabajadores de GERESA y teniendo en cuenta a la constante B_0 , de la ecuación lineal y el coeficiente de la variable independiente "X", donde los valores son 51.37 y 0.323 respectivamente representado por la ecuación $y= B_0 \pm B_1X$. Analizando los coeficientes observamos que son significativas por lo tanto aceptamos dichos coeficientes, en la ecuación antes mencionada, evidenciándose que existe influencia de monitoreo de personal en el DL.

Resultados que coinciden con Jara (2019) quien señala que la GTH influye en la mejora de la gestión pública en la dimensión control del personal de la administración central del MINSA, 2018, en un 35%. Por otro lado, estudios internacionales Benavides (2017) indica que el control que realiza la empresa ICAPAR, los encargados del TH, no lo hacen de manera continua; ocasionando falencias en los empleados, no existiendo un control y evaluación que midan su desempeño.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el nivel de GTH en Gerencia Regional de Salud Lambayeque - 2019, es regular en un 64%; mientras que el 34% afirma que es eficiente.
2. Se determinó que el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque - 2019, es regular en un 98%, mientras que el 2% afirma que eficiente.
3. Se determinó que el nivel de uso de Gestión del talento humano en sus dimensiones, más del 50% de los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud, desarrolla una regular Gestión del talento humano, respecto a todas sus dimensiones, así mismo se obtuvo como resultado que el 32% en admisión de personal existe ineficiencia.
4. Se determinó que la influencia de la Gestión del talento humano en cuanto a la Admisión de personas, el 36% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera regular, tiene una influencia eficiente en el desempeño laboral.
5. Se determinó que la influencia de la GTH, cuanto a la dimensión Compensación de personas, el 25% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera eficiente, esta tiene una influencia eficiente en el desempeño laboral.
6. Se determinó que la influencia de la GTH, en cuanto a la dimensión Colocación de personas, el 25% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera eficiente, esta tiene una influencia eficiente en el desempeño laboral.
7. Se determinó que la influencia de la GTH, en cuanto a la dimensión Desarrollo de personas, el 22% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera regular, tiene una influencia eficiente en el desempeño laboral.

8. Se determinó que la influencia de la GTH, en cuanto a la dimensión Retención de personas, el 18% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera eficiente, tiene una influencia eficiente en el desempeño laboral.

9. Se determinó que la influencia de la GTH, en cuanto a la dimensión Monitoreo de personas, el 24% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera eficiente, tiene una influencia eficiente en el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

El Gerente de recursos humanos de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, deberá realizar el proceso de selección de personal calificado de acuerdo a los perfiles, a fin de alcanzar los objetivos institucionales.

El Gerente de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, deberá plantear como política institucional la competitividad profesional para lograr el cumplimiento eficiente de las funciones de los colaboradores en la institución.

El Gerente de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, deberá mejorar las condiciones laborales para una adecuada higiene de la salud en el personal y obtener un mejor desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

El Gerente de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, deberá implementar un área de talento humano responsable, a fin de cuidar el cumplimiento de las etapas de la gestión del talento, por tener influencia en el desempeño laboral de los colaboradores.

Conformar un equipo de salud dedicado a la evaluación periódica y permanente al personal de salud, para diagnosticar enfermedades silenciosas ocupacionales en los colaboradores, así como realizar terapias de motivación.

VIII. PROPUESTA

PLAN PARA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE

1. DATOS INFORMATIVOS

Gerencia Regional de Salud Lambayeque

Dirección de la GRS: Chiclayo

Participantes: comité de gestión del talento humano y jefes y responsables de áreas de la GERESA.

Investigador: Mg. Walter Cabrera Herrera

Asesor: Dr. Yoni Mateo Valiente Saldaña

2. FUNDAMENTACIÓN:

La GTH, inicialmente indicaba una condición alcanzada de actividades realizadas por los individuos, utilizando su idoneidad en el lugar donde se desempeñan, tonificando procedimientos de desarrollo, optimizando condiciones personales y sociales dentro de un contexto institucional.

Estudios actuales acerca del talento humano hacen hincapié de lo importante de la gestión y su resonancia social, alcanzando un valor muy alto en los últimos 12 años; por lo que se puede mencionar que la gestión del talento humano es desplegar habilidades competentes, implantar políticas e instaurar un sistema de organización adecuado, que permita direccionar la transformación de la institución y su futuro.

El aporte del presente trabajo de investigación, facilitará visualizar la problemática del colaborador en la GERESA, así mismo incentivar la búsqueda de un prototipo de gestión del talento humano, que mejore el desempeño laboral, así como la implementación de tecnologías para mejorar la calidad de los servicios, agilizar los

trámites arduos y complicados, selección de personal para asumir cargos de alta dirección y gerencia.

3. OBJETIVOS:

- Identificar los niveles de influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores en la Gerencia Regional Lambayeque.
- Mejorar el sistema de Gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral de los colaboradores en la Gerencia Regional Lambayeque.

4. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL:

Considerando que el talento humano en la actualidad es un elemento de mucha importancia en las instituciones y son quienes determinan el éxito o el fracaso de las mismas.

Teniendo en cuenta el resultado de la investigación la Gerencia Regional de Salud Lambayeque como entidad pública de seguir un sistema de gestión del talento humano, encaminado a la misión que, es proteger a la persona, primer la salud, prevenir las enfermedades y garantizar su atención integral; por ser el órgano técnico que conduce los lineamientos de las políticas sanitarias, debe partir de un análisis **FODA**, considerar la **filosofía institucional**, su **razón de existir**, las **características del servicio** que oferta, sea de alto grado de aceptación, **su posesión**, sus **principios y valores**.

Estructura organizacional: debe tener un diseño que permita la asignación expresa de responsabilidades de las distintas funciones y procesos de las personas y áreas o departamentos.

Manuales de funciones: deben estar actualizados y disponibles para referencia de los recursos humanos para recordar conceptos que en ocasiones no sepa manejar algún suceso.

Etapas de la gestión del talento: debe contar características básicas descritas como: Para el reclutamiento del talento humano debe existir un responsable, se

deben cumplir pasos y acciones. departamento solicitante, departamento de talento humano, gerente y jefe del departamento.

Para la selección y contratación del talento humano deben participar, departamento solicitante, departamento de talento humano, con injerencia de jefes de departamentos y gerente.

Para capacitación y clima laboral deben participar, el jefe del departamento de talento humano y gerente.

Evaluación y capacitación: la evaluación debe comprender un sistema comprensivo que permita información relevante para: Selección de personal, Descripción y clasificación de puesto, Formación y entrenamiento, Promoción de desarrollo profesional, Compensación y Evaluación del rendimiento

5. INSTRUMENTOS TÉCNICOS DEL PLAN

a.- Sensibilización y monitoreo de los actores: Esta fase inicial es vital, porque permite la construcción de la confianza de los actores y a la vez tomar como iniciativa la propuesta de la implementación del plan de gestión moderna del talento humano.

b.- Diagnóstico: Todo plan debe contar con un diagnóstico, porque muchas veces son delegados a externos.

c.- Definición de la visión ejes objetivos y estrategias: esta fase tiene como finalidad desarrollar una visión, basada en el diagnóstico y trazar los objetivos y ejes estratégicos.

d.- Plan operativo: una vez establecidos los objetivos estratégicos dentro de cada área de la institución, iniciar la fase creativa para la operacionalización.

e.- Monitoreo y evaluación: para la elaboración e implementación del plan y facilite monitorear el avance del proceso se tiene que plantear indicadores de proceso.

6. INVOLUCRADOS

La GERESA, aplicará la propuesta considerando como antecedente la importancia del talento humano y estarán involucradas todas las áreas de la entidad, previo análisis y especialmente las del subsistema de talento humano y capacitación; la gerencia debe contratar una herramienta de gestión que permita salir de la gestión tradicional y se gestione con las personas y no gestionar a las personas.

7. FORMULACIÓN DEL MODELO ESTRATÉGICO

Figura 2.

Esquema de formulación del modelo estratégico



8. RESPONSABLES

Gerente de la Gerencia Regional de Lambayeque

Funcionarios de la GRSL

Equipo multidisciplinario especializado

9. RUTA METODOLÓGICA

Primer Momento: voluntad para impulsar la propuesta de un modelo de gestión del talento humano.

Segundo momento: elaboración del modelo de gestión del talento humano para la gerencia Regional de Salud Lambayeque.

Tercer Momento: implementación y ejecución del plan de GTH

Cuarto Momento: Monitoreo y evaluación del plan de gestión del talento humano.

REFERENCIAS

Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137.

<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>

Alava, M. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago Guayaquil). Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5123>

Albán, M (2015). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa "SERVICONT" del cantón Baños de Agua Santa* (Tesis de Maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes Ambato). Ecuador.

Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias* (3ra ed.). Argentina: Editorial Ediciones Granica.

Alles, M. (2009). *Diccionario de Comportamientos. Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Ediciones Granica.

Alles, M. (2013). *Diccionario de Comportamientos. La Trilogía. Tomo 2: 1.500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Ediciones Granica.

Armas, Y. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Universidad ECOTEC.ISBN. Samborondón, Ecuador.

Asencios, C. (2016). *Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue* (Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo). Lima, Perú.

Benavides, T. (2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala*. (Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Machala). Ecuador.

Carranza, J., Larrivieri, A. y Ramírez, J. (2015). *Estudio de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del C. E. P. Santa Ana* (Tesis de maestría, Neumann Business School). Tacna, Perú.

Cervantes, X., Osorio, A., Franco, F., y Murillo, G. (2019). Desempeño laboral y rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Los Ríos Ecuador. *Revista Conrado*, 15(69), 161-165.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-161.pdf>

Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento* (2da ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Chiavenato, I. (2000). *Talento Humano* (Edic. Popular). México: Editorial McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2001) *Administración De Recursos Humanos* (Edic. Popular). México: Editorial McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw – Hill Interamericana. México: Editorial Practice Hill

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (8va ed.). México. Editorial: McGraw-Hill Interamericana.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra ed.). México. Editorial: McGraw-Hill Interamericana.

https://www.academia.edu/35765253/Libro_Gestion_Del_Talento_Humano
[Chiavenato 3ra Edición](#)

Del Castillo Méndez A. (2016). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Lima, Perú.

Diccionario de la Real Academia Española. Consultado el 26 de marzo de 2020.
<https://www.rae.es/>

Desseler, G. (2006). *La Administración de Recursos Humanos en la Actualidad*. (5a ed.). <https://bit.ly/1nLL56f>

Echeverría, S., y Galaz, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios, *Investigación Bibliotecologica* 33 (79). 149-176

Gardner, H. (1983): *Frames of mind: the theory of multiple intelligences; Basic Books*.
https://books.google.com.pe/books?id=4Y5VDgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Gil, J. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Trujillo, Perú.

Gómez, N., y González, E. (2018). Gestión del talento humano en las plazas de mercado en Colombia, ¿un proceso exiguo o en construcción? *Revista Aletheia*, 10(1), 148-169.

González, O., y Montejó, M. (2017). La gestión de capital humano por competencias laborales de los profesores universitarios con un enfoque estratégico. *Revista COFIN Habana*, 11(1), 1-11.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000100003&lng=es&nrm=iso

Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V. Editores.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Jara, M. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud* (Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo.). Lima, Perú.

Jericó, P. (2008). *La Nueva Gestión del talento, construyendo compromiso* (2da ed.). España: Editorial Pearson Educación.

https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf

Lado, M., y Alonso, P. (2017). El modelo de cinco factores y el desempeño laboral en trabajos de baja complejidad: una síntesis cuantitativa, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 33 (3). 175-182

Mendivel, R., Lavado, C., y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016, 18 de julio). *Guía sobre el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público* (1ra ed.). Lima: Litho & Arte.

<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Guía-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>

Muñoz, L. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS Babahoyo* (Tesis maestría, Universidad Técnica de Babahoyo). Ecuador.

Orozco, E. (2018), *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho* (Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo). Lima, Perú.

Palaci, F. (2004). *Psicología Organizacional* (1ra ed.). México: Editorial Thompson.

Pillaca, E. (2018). *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas-Lima* (Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo). Lima, Perú.

Ponce. B. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central-Quito* (Tesis maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial). Quito, Ecuador.

Puspitasari, F., y Adam, S. (2019). Influencia del estrés laboral y la motivación en el desempeño laboral. *Opción 35 (Número especial 21)*. 102-112.

Presidencia del Congreso de ministros. (2014, 13 de junio). *Reglamento de Compensaciones de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil*. Lima: Congreso de la República. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf>

Ramírez, R., Villalobos, J., y Herrera, B. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Opción 34(18)*, 2076-2101.
https://www.researchgate.net/publication/332330639_Proceso_de_talento_humano_en_la_gestion_estrategica

Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., y Koopmans, L. (2019). Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del cuestionario de desempeño laboral individual, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 35 (3). 195-205.

<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a21>

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 030-2016-SERVIR-PE. (2016, 13 de agosto) *Directiva que desarrolla la gestión de la capacitación en las entidades públicas*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE. (2014, 10 de noviembre). *Gestión del sistema Administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ma ed.). México: Editorial Pearson Education.

Robbins, S. y Timothy A. (2014). *Comportamiento Organizacional* (15va ed.). México: Editorial Pearson Education.

https://www.academia.edu/34372093/Comportamiento_Organizacional_15ed_i_Robbins

Rojas, R., y Vílchez, S. (2018). *Gestión del Talento Humano y Su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús* (Tesis maestría, Universidad Nobert Wiener). Lima, Perú.

Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica de talento humano en el sector público* (1ra ed.). Ediciones: Uniandes. Bogotá, Colombia.

Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central* (Tesis de maestría, Escuela politécnica nacional). Ecuador.

Segredo, A., García, A., León, P., y Perdomo, I. (2015). Gestión del Capital Humano en Salud y Clima Organizacional en el Ámbito Académico. *INFODIR* 0(24). 86-99. <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>

Vásquez, P. (2014). Metodología para el diseño de un sistema de competencias para la Gestión del Talento Humano en una organización. (Tesis especialidad, Universidad de Medellín). Colombia.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba, Ecuador: Editorial: La caracola editores (Aval ESPOCH). <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Vera, N., y Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es.

Zans J. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa* (Tesis maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua). Managua. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

❖ Operacionalización Variable Gestión De Talento Humano

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFIINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ECALA DE EVALUACIÓN
Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Consiste en la realización de diversos procedimientos con la finalidad de identificar a los candidatos potenciales que estén calificados y que sean capaces para ocupar el puesto propuesto. (Alles 2013).	Es la medición del nivel de gestión del talento humano a través de un cuestionario de 18 ítems que está conformada de 6 dimensiones: admisión de personas, compensación de personas, colocación de personas, desarrollo de personas, retención de personas,	Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza convocatorias para cubrir las plazas disponibles • Se utilizan medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico. • Se utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar con la compatibilidad con el puesto laboral. 	Ordinal: Eficiente Regular Deficiente
			Compensación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • La remuneración que perciben los colaboradores esta alineados al mercado laboral. • Se efectúan incentivos laborales a los colaboradores. • Se efectúan reconocimientos a los colaboradores. 	

		monitoreo de personas	Colocación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza una inducción personal, relacionado con las funciones que deben cumplir. • Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir. • Se realiza evaluaciones de desempeño a los colaboradores. 	
			Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Se capacita a los colaboradores • Los colaboradores se capacitan por su propia cuenta • Los colaboradores tienen posibilidades de ascensos 	
			Retención de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Los colaboradores mantienen un buen clima laboral • Las comunicaciones de los colaboradores y jefes es horizontal • Se cuenta con todas las condiciones de seguridad e higiene 	
			Monitoreo de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con una base datos de colaboradores • Se cuenta con sistema de información para la gestión de recursos humanos • Se cuenta con reportes de los logros y avances de los colaboradores en relación a las metas trazadas. 	

❖ Operacionalización Variable Desempeño Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFIINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ECALA DE EVALUACIÓN
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad	Es la medición del nivel de desempeño laboral a través de un cuestionario de 18 ítems y está conformado por 6 dimensiones: responsabilidad de personas, Condiciones laborales, capacidad y logros, relación con los superiores, relación con los compañeros, visión de la empresa.	Responsabilidad de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores están comprometidos con la institución • Los trabajadores cumplen con los objetivos y metas establecidas por la institución • Los trabajadores son transparentes en su actuación 	Ordinal: Deficiente Regular Eficiente
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas • Se reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores • Se brinda estabilidad laboral a los trabajadores 	
			Capacidad y logros	<ul style="list-style-type: none"> • Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto • Se exige que los trabajadores se mantengan capacitados • Se reconoce los logros alcanzados por los trabajadores 	
			Relación con los superiores	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una buena comunicación con los superiores o jefes • El jefe trata que el ambiente laboral sea cordial y adecuado 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Se difunde la visión institucional 	
			Relación con los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> • Existe buena comunicación con los compañeros de trabajo • Se fomenta el trabajo en equipo • Los trabajadores confían en sus demás compañeros 	
			Visión de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa difunde la visión institucional. • Los trabajadores conocen la visión de la empresa • Los trabajadores se identifican con su institución y valores institucionales 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

❖ Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Son anónimas, sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Escala:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) casi siempre (4) Siempre (5)

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Admisión del personal						
01	Se realiza convocatorias para cubrir las plazas disponibles					
02	Se utilizan medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico.					
03	Se utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad con el puesto laboral.					
DIMENSIÓN: Compensación de Personas						
04	La remuneración que perciben los colaboradores esta alineados al mercado laboral.					
05	Se efectúan incentivos laborales a los colaboradores.					
06	Se efectúan reconocimientos a los colaboradores.					
DIMENSIÓN: Colocación de Personas						
07	Se realiza una inducción personal, relacionado con las funciones que deben cumplir.					
08	Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir.					
09	Se realiza evaluaciones de desempeño a los colaboradores.					
DIMENSIÓN: Desarrollo de Personas						
10	Se capacita a los colaboradores					
11	Los colaboradores se capacitan por su propia cuenta					
12	Los colaboradores tienen posibilidades de ascensos					
DIMENSIÓN: Retención de personas						
13	Los colaboradores mantienen un buen clima laboral.					
14	Las comunicaciones de los colaboradores y jefes es horizontal					
15	Se cuenta con todas las condiciones de seguridad e higiene					
DIMENSIÓN: Monitoreo de Personas						
16	Se cuenta con una base datos de colaboradores					
17	Se cuenta con sistema de información para la gestión de recursos humanos					
18	Se cuenta con reportes de los logros y avances de los colaboradores en relación a las metas trazadas.					

❖ Cuestionario sobre Desempeño Laboral:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Son anónimas, sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Escala:

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Responsabilidad de las Personas						
01	Los trabajadores están comprometidos con la institución					
02	Los trabajadores cumplen con los objetivos y metas establecidas por la institución					
03	Los trabajadores son transparentes en su actuación					
DIMENSIÓN: Condiciones Laborales						
04	La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas					
05	Se reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores					
06	Se brinda estabilidad laboral a los trabajadores					
DIMENSIÓN: Capacidad y Logros						
07	Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto					
08	Se exige que los trabajadores se mantengan capacitados					
09	Se reconoce los logros alcanzados por los trabajadores					
DIMENSIÓN: Relación Con Los Superiores						
10	Existe una buena comunicación con los superiores o jefes					
11	El jefe trata que el ambiente laboral sea cordial y adecuado					
12	Se difunde la visión institucional					
DMENSIÓN: Relación con los Compañeros						
13	Existe buena comunicación con los compañeros de trabajo					
14	Se fomenta el trabajo en equipo					
15	Los trabajadores confían en sus demás compañeros					
DIMENSIÓN: Visión de la Empresa						
16	La empresa difunde la visión institucional.					
17	Los trabajadores conocen la visión de la empresa					
18	Los trabajadores se identifican con su institución y valores institucionales					

Anexo 3. Cálculo de la muestra

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

Dónde:

$Z^2 = 1,96$ (cuando el nivel de confianza es del 95%)

$P =$ Probabilidad de éxito (0,5)

$Q =$ Probabilidad de fracaso $1 - P$ (0,5)

$e =$ Error de estimación (0,05)

$N =$ Tamaño de la población (231)

$n =$ Tamaño de la muestra

$$n = \frac{(1,96^2)(0,5)(1 - 0,5)(231)}{(0,05^2)(231 - 1) + (1,96^2)(0,5)(1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{(3,8416)(0,25)(231)}{(0,0025)(230) + (3,8416)(0,25)}$$

$$n = 144$$

Anexo 4. Validez de constructo del instrumento de recolección de datos

❖ Índices correlacionales ítem total respecto a “Instrumento de Gestión del Talento Humano”

Código	Ítems	Índice de Correlación total de elementos corregida
Ítem 1	1. Se realiza convocatorias para cubrir las plazas disponibles	0.758
Ítem 2	2. Se utilizan medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico	0.758
Ítem 3	3. Se utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad con el puesto laboral.	0.758
Ítem 4	4. Se realiza una inducción al personal, relacionado con las funciones que deben cumplir.	0.758
Ítem 5	5. Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir	0.758
Ítem 6	6. Se realiza evaluaciones de desempeño a los colaboradores	0.758
Ítem 7	7. La remuneración que perciben los colaboradores esta alineados al mercado laboral.	0.758
Ítem 8	8. Se efectúan incentivos laborales a los colaboradores	0.758
Ítem 9	9. Se efectúan reconocimientos a los colaboradores	0.530
Ítem 10	10. Se capacita a los colaboradores	0.020
Ítem 11	11. Los colaboradores se capacitan por su propia cuenta	0.020
Ítem 12	12. Los colaboradores tienen posibilidades de ascensos	-0.206
Ítem 13	13. Los colaboradores mantienen u buen clima laboral	0.114
Ítem 14	14. Las comunicaciones de los colaboradores y jefes es horizontal	0.114
Ítem 15	15. Se cuenta con todas condiciones de seguridad e higiene	0.114
Ítem 16	16. Se cuenta con una base de datos de los colaboradores	0.163
Ítem 17	17. Se cuenta con sistemas de información para la gestión de recursos humanos	0.163
Ítem 18	18. Se cuenta con reportes de los logros y avances de los colaboradores en relación a las metas trazadas	0.163

Los valores de los coeficientes de correlación Ítem-Total, visto en la tabla anterior, donde los 18 ítems que evalúan información del Gestión del talento humano son válidos al registrar valores $r >,300$ y significativos


❖ Índices correlacionales ítem total respecto a “Instrumento Desempeño Laboral”

Código	Ítems	Índice de Correlación total de elementos corregida
Ítem 1	1. Los colaboradores están comprometidos con la institución	0.973
Ítem 2	2. Los colaboradores cumplen con los objetivos y metas establecidas por la institución	0.973
Ítem 3	3. Los colaboradores son transparentes en su actuación	-0.456
Ítem 4	4. La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas	0.973
Ítem 5	5. Se reconoce el esfuerzo que realizan los colaboradores	0.973
Ítem 6	6. Se brinda estabilidad laboral a los colaboradores	-0.109
Ítem 7	7. Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto	0.973
Ítem 8	8. Se exige que los colaboradores se mantengan capacitados	0.973
Ítem 9	9. Se reconoce los logros alcanzados por los colaboradores	0.236
Ítem 10	10. Existe una buena comunicación con los superiores o jefes	-0.249
Ítem 11	11. El jefe trata que el ambiente laboral sea cordial y adecuado	-0.014
Ítem 12	12. Se difunde la visión institucional	0.351
Ítem 13	13. Existe buena comunicación con los compañeros de trabajo	0.973
Ítem 14	14. Se fomenta el trabajo en equipo	0.973
Ítem 15	15. Los colaboradores confían en sus demás compañeros	0.257
Ítem 16	16. La Institución difunde la visión institucional.	0.973
Ítem 17	17. Los colaboradores conocen la visión de la empresa	0.973
Ítem 18	18. Los colaboradores se identifican con su institución y valores institucionales	-0.316


Los valores de los coeficientes de correlación Ítem-Total, visto en la tabla anterior, donde los 18 ítems que evalúan información sobre el desempeño laboral son válidos al registrar valores $r > ,300$ y significativos.

❖ Fichas de validación de contenido del instrumento por los expertos


- Validación de experto

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano. Cuestionario sobre Desempeño Laboral.		
Objetivo del instrumento	Recolección de información para determinar la influencia de la Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de colaboradores de GERESA Lambayeque.		
Aplicado a la muestra participante	144 colaboradores de la GERESA-Lambayeque		
Nombres y Apellidos del Experto	Carmen Yvonne Espinoza Sánchez	DNI N°	18195484
Título Profesional	Licenciada en Administración	Celular	999013113
Dirección Domiciliaria	Pedro Ruiz Gallo 142 Urb. Pay Pay – Trujillo		
Grado Académico	Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo, 27-11-20

- Validación de experto

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano. Cuestionario sobre Desempeño Laboral.		
Objetivo del instrumento	Recolección de información para determinar la influencia de la Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de colaboradores de GERESA Lambayeque.		
Aplicado a la muestra participante	144 colaboradores de la GERESA-Lambayeque		
Nombres y Apellidos del Experto	Ana María Alvites Gasco	DNI N°	16505049
Título Profesional	Licenciada en Enfermería	Celular	954988649
Dirección Domiciliaria	Wilfredo Valdiviezo 194 Urb. La Primavera – Chiclayo		
Grado Académico	Dra. Ciencias de la Salud		
FIRMA		Lugar y Fecha	16/11/2020

- Validación de experto

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano. Cuestionario sobre Desempeño Laboral.		
Objetivo del instrumento	Recolección de información para determinar la influencia de la Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de colaboradores de GERESA Lambayeque.		
Aplicado a la muestra participante	144 colaboradores de la GERESA-Lambayeque		
Nombres y Apellidos del Experto	Yoni Mateo Valiente Saldaña	DNI N°	17879209
Título Profesional	Contador Público	Celular	955666817
Dirección Domiciliaria	Juan Zapata 764 Urb. El bosque II Etapa – Trujillo		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha	27/11/2020

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

❖ Gestión del Talento Humano

Ítems	Alfa de Cronbach
DIMENSIÓN: Admisión del personal	
Se realiza convocatorias para cubrir las plazas disponibles	0.874
Se utilizan medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico.	0.874
Se utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad con el puesto laboral.	0.874
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.878$, BUENO</i>	
DIMENSIÓN: Compensación de Personas	
Se realiza una inducción personal, relacionado con las funciones que deben cumplir.	0.907
Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir.	0.874
Se realiza evaluaciones de desempeño a los colaboradores.	0.910
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.891$, BUENO</i>	
DIMENSIÓN: Colocación de Personas	
La remuneración que perciben los colaboradores esta alineados al mercado laboral.	0.900
Se efectúan incentivos laborales a los colaboradores.	0.874
Se efectúan reconocimientos a los colaboradores.	0.902
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.892$, BUENO</i>	
DIMENSIÓN: Desarrollo de Personas	
Se capacita a los colaboradores	0.874
Los colaboradores se capacitan por su propia cuenta	0.900
Los colaboradores tienen posibilidades de accensos	0.874
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.894$, BUENO</i>	
DIMENSIÓN: Retención de personas	
Los colaboradores mantienen un buen clima laboral	0.895
Las comunicaciones de los colaboradores y jefes es horizontal	0.874
Se cuenta con todas las condiciones de seguridad e higiene	0.894
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.894$, BUENO</i>	
DIMENSIÓN: Monitoreo de Personas	
Se cuenta con una base datos de colaboradores	0.900
Se cuenta con sistema de información para la gestión de recursos humanos	0.874
Se cuenta con reportes de los logros y avances de los colaboradores en relación a las metas trazadas.	0.902
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.892$, BUENO</i>	

- **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.908	18

Alfa de Cronbach $\alpha = 0.908$, Instrumento Muy Bueno

❖ Desempeño Laboral

Ítems	Alfa de Cronbach
DIMENSIÓN: Responsabilidad de las Personas	
Los colaboradores están comprometidos con la institución	0.845
Los colaboradores cumplen con los objetivos y metas	0.884
Los colaboradores son transparentes en su actuación	0.781
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.878$, BUENO</i>	
DIMENSIÓN: Condiciones Laborales	
La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas	0.741
Se reconoce el esfuerzo que realizan los colaboradores	0.862
Se brinda estabilidad laboral a los colaboradores	0.835
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.845$, BUENO</i>	
DIMENSIÓN: Capacidad y Logros	
Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto	0.826
Se exige que los colaboradores se mantengan capacitados	0.875
Se reconoce los logros alcanzados por los colaboradores	0.912
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.801$, BUENO</i>	
DIMENSIÓN: Relación Con Los Superiores	
Existe una buena comunicación con los superiores o jefes	0.874
El jefe trata que el ambiente laboral sea cordial y adecuado	0.900
Se difunde la visión institucional	0.874
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.94$, BUENO</i>	
DMENSIÓN: Relación con los Compañeros	
Existe buena comunicación con los compañeros de trabajo	0.801
Se fomenta el trabajo en equipo	0.892
Los colaboradores confían en sus demás compañeros	0.822
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.844$, BUENO</i>	
DIMENSIÓN: Visión de Institución	
La Institución difunde la visión institucional.	0.833
Los colaboradores conocen la visión de la empresa	0.837
Los colaboradores se identifican con su institución y valores institucionales	0.821
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.821$, BUENO</i>	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.810	18

Alfa de Cronbach $\alpha = 0.810$, Instrumento Bueno

Anexo 6. Autorización de aplicación de instrumento

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UNIDAD EJECUTORA 400 SALUD LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD

Id Seguridad: 4756466

Año de la Universalización de la Salud

Chiclayo 7 octubre 2020

OFICIO N° 002335-2020-GR.LAMB/GERESA-L

**[3632245 - 1] WALTER CABRERA HERRERA
ENFERMERO I
C.22 PUESTO DE SALUD SANTA ANA**

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

REFERENCIA: SOLICITUD S/N. 3632245-0

Mediante el presente me dirijo a usted y atendiendo a lo requerido mediante expediente de la referencia, comunicarle que esta Gerencia Regional de Salud Lambayeque le concede la autorización para realizar el proyecto de investigación denominado "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN DESEMPEÑO LABORAL DE COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE".

Por lo expuesto se AUTORIZA a las oficinas de la Gerencia Regional de Salud, brindarle las facilidades para proyecto de investigación.

El resultado de dicha investigación deberá ser alcanzado en un ejemplar a la Oficina de Capacitación.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Atentamente.

Firmado digitalmente
VICTOR HUGO ECHEANDIA ARELLANO
GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 07/10/2020 - 21:17:43

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S.

070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:
- OFICINA DE RECURSOS HUMANO
MANUEL NARCISO REUPO VALLEJOS
JEFE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
2020-10-07 10:47:09

Anexo 7. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de salud Lambayeque – 2019

AUTOR: Walter Cabrera Herrera

Problema	Objetivos	hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de Colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar el nivel de percepción de la gestión del talento humano de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019.</p> <p>Determinar el nivel de percepción en el desempeño laboral de colaboradores de</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de Colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: La Gestión del talento humano en cuanto a admisión de personas influye significativamente en el desempeño laboral de Colaboradores de Gerencia Regional de</p>	Variable 1: Gestión del Talento Humano				
			Dimensión	indicador	ítem	Escala de medición	Rangos o niveles
			Admisión de personas	Se realiza convocatorias para cubrir las plazas disponibles		Escala Ordinal	Eficiente: 68 – 92
				Se utilizan medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico.			Regular: 48 - 67
Se utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar con la compatibilidad con el puesto laboral.		Ineficiente: 18 -42					

	Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019.	Salud de Lambayeque – 2019.	Compensación de personas	La remuneración que perciben los colaboradores esta alineados al mercado laboral.		
	Determinar la influencia de la gestión del talento humano, teniendo en cuenta la dimensión Admisión de personas en el desempeño laboral de colaboradores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019.	H2: La Gestión del talento humano en cuanto a compensación de personas influye significativamente en el desempeño laboral de Colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.		Se efectúan incentivos laborales a los colaboradores.		
	Determinar la influencia de la gestión del talento humano, teniendo en cuenta la dimensión Compensación de personas en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.	H3: La Gestión del talento humano en cuanto a colocación de personas influye significativamente en el desempeño laboral de Colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.		Se efectúan reconocimientos a los colaboradores.		
	Determinar la influencia de la gestión del talento humano, teniendo en cuenta la dimensión Colocación de personas en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.	H4: La Gestión del talento humano en cuanto a desarrollo de personas influye significativamente en el desempeño laboral de	Colocación de personas	Se realiza una inducción personal, relacionado con las funciones que deben cumplir.		
				Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir.		
				Se realiza evaluaciones de desempeño a los colaboradores.		
			Desarrollo de personas	Se capacita a los colaboradores		
				Los colaboradores se		

	Determinar la influencia de la gestión del talento humano teniendo en cuenta la dimensión desarrollo de personas en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.	Colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.		capacitan por su propia cuenta		
				Los colaboradores tienen posibilidades de accensos		
	Determinar la influencia de la gestión del talento humano teniendo en cuenta la dimensión retención de personas en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.	H5: La Gestión del talento humano en cuanto a retribución de personas influye significativamente en el desempeño laboral de Colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.	Retención de personas	Los colaboradores mantienen un buen clima laboral		
				Las comunicaciones de los colaboradores y jefes es horizontal		
				Se cuenta con todas las condiciones de seguridad e higiene		
	Determinar la influencia de la gestión del talento humano teniendo en cuenta la dimensión monitoreo de personas en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.	H6: La Gestión del talento humano en cuanto a monitoreo de personas influye significativamente en el desempeño laboral de Colaboradores de Gerencia Regional de Salud de Lambayeque – 2019.	Monitoreo de personas	Se cuenta con una base datos de colaboradores		
				Se cuenta con sistema de información para la gestión de recursos humanos		
				Se cuenta con reportes de los logros y avances		

				de los colaboradores en relación a las metas trazadas.			
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensión	indicador	ítem	Escala de medición	Rangos o niveles
			Responsabilidad de personas	Los trabajadores están comprometidos con la institución		Escala Ordinal	Eficiente: 68 - 90
				Los trabajadores cumplen con los objetivos y metas establecidas por la institución			Regular: 43 - 67
				Los trabajadores son transparentes en su actuación			Ineficiente: 18 - 42
			Condiciones laborales	La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas			
				Se reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores			

				Se brinda estabilidad laboral a los trabajadores		
			Capacidad y logros	Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto		
				Se exige que los trabajadores se mantengan capacitados		
				Se reconoce los logros alcanzados por los trabajadores		
				Relación con los superiores	Existe una buena comunicación con los superiores o jefes	
			El jefe trata que el ambiente laboral sea cordial y adecuado			
			Se difunde la visión institucional			
			Relación con los compañeros	Existe buena comunicación con los compañeros de trabajo		

				Se fomente el trabajo en equipo			
				Los trabajadores confían en sus demás compañeros			
			Visión de la empresa	La empresa difunde la visión institucional.			
				Los trabajadores conocen la visión de la empresa			
				Los trabajadores se identifican con su institución y valores institucionales			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICAS A UTILIZAR				
METODO: Hipotético deductivo ENFOQUE: Cuantitativo TIPO: aplicada NIVEL:	POBLACIÓN: Es finita de 231 trabajadores administrativos que laboran en la Gerencia Regional de Salud Lambayeque. TIPO DE MUESTREO:	VARIABLE 1: Gestión del talento Humano TECNICA: encuesta INSTRUMENTO: cuestionario	DESCRIPTIVA: Es la estadística descriptiva INFERENCIAL:				

<p>DISEÑO: no experimental, transversal correlacional descriptivo</p>	<p>Muestreo aleatorio simple verificando que cumplan los criterios de selección, previo a la distribución de los cuestionarios.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: El tamaño de la muestra es de 144 trabajadores obtenida a través de fórmula utilizada.</p>	<p>VARIABLE 2: Desempeño Laboral</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INTRUMENTO: Cuestionario</p>	
--	---	--	--

Anexo 8. Base de Datos

❖ Gestión del Talento Humano

N°	P1	P2	P3	D1V1	P4	P5	P6	D2V1	P7	P8	P9	D3V1	P10	P11	P12	D4V1	P13	P14	P15	D5V1	P16	P17	P18	D6V1	V1
1	5	1	4	10	4	3	2	9	3	3	3	9	1	5	5	11	1	5	3	9	4	5	1	10	58
2	5	1	1	7	5	1	4	10	3	5	5	13	3	4	2	9	5	1	3	9	1	2	4	7	55
3	1	4	5	10	2	2	3	7	2	3	4	9	2	5	1	8	4	5	3	12	1	3	1	5	51
4	2	4	3	9	2	2	4	8	1	4	4	9	5	5	2	12	1	1	5	7	2	4	3	9	54
5	1	5	1	7	3	3	3	9	2	1	3	6	3	4	5	12	5	2	5	12	4	5	3	12	58
6	4	1	4	9	4	5	1	10	3	3	1	7	2	4	2	8	5	2	3	10	3	2	4	9	53
7	3	5	5	13	3	3	5	11	2	1	1	4	4	5	2	11	4	3	2	9	1	2	5	8	56
8	3	1	2	6	1	1	4	6	2	3	4	9	3	2	4	9	1	1	5	7	5	1	2	8	45
9	1	3	3	7	3	3	2	8	5	3	5	13	4	2	3	9	4	5	2	11	1	3	3	7	55
10	4	5	3	12	4	5	1	10	2	1	3	6	1	2	2	5	1	3	2	6	4	2	4	10	49
11	3	3	4	10	2	5	1	8	3	1	2	6	4	5	5	14	2	5	2	9	2	1	4	7	54
12	5	4	1	10	4	1	4	9	3	4	3	10	1	3	3	7	1	4	1	6	5	1	3	9	51
13	2	4	1	7	1	4	1	6	4	5	3	12	4	5	2	11	4	4	3	11	2	1	3	6	53
14	1	4	2	7	2	4	4	10	5	5	3	13	4	2	3	9	3	1	2	6	5	3	2	10	55
15	3	3	5	11	4	2	3	9	3	4	2	9	5	4	2	11	3	5	3	11	5	4	5	14	65
16	4	1	1	6	2	3	3	8	2	5	4	11	2	5	4	11	1	3	2	6	5	4	1	10	52
17	4	1	4	9	2	2	3	7	2	1	2	5	4	1	2	7	5	4	3	12	5	1	2	8	48
18	1	4	4	9	2	3	2	7	2	5	3	10	2	3	4	9	4	4	2	10	1	1	2	4	49
19	5	5	1	11	2	2	5	9	2	5	3	10	4	3	5	12	1	5	2	8	4	4	3	11	61
20	4	1	4	9	3	2	1	6	1	3	3	7	5	3	2	10	4	5	3	12	3	4	3	10	54
21	2	4	1	7	5	4	1	10	4	2	3	9	4	3	2	9	2	2	2	6	1	1	4	6	47
22	2	2	5	9	1	5	3	9	1	3	3	7	5	2	5	12	4	4	5	13	5	2	1	8	58
23	2	4	1	7	1	1	2	4	4	5	3	12	3	5	2	10	4	2	2	8	2	3	1	6	47
24	5	1	3	9	1	3	3	7	4	4	2	10	3	4	4	11	5	1	1	7	4	3	5	12	56

25	4	3	1	8	4	4	5	13	3	4	2	9	3	2	1	6	4	1	1	6	4	5	2	11	53
26	5	2	5	12	4	2	4	10	5	4	5	14	5	5	5	15	5	1	3	9	5	4	4	13	73
27	1	2	4	7	1	5	5	11	1	2	3	6	1	2	1	4	2	2	1	5	5	4	5	14	47
28	1	1	3	5	3	2	1	6	4	1	3	8	4	2	1	7	3	4	3	10	1	3	4	8	44
29	4	2	3	9	2	1	5	8	2	4	2	8	2	5	4	11	2	1	1	4	3	5	2	10	50
30	4	5	3	12	3	5	1	9	2	2	1	5	3	2	3	8	3	3	3	9	5	5	1	11	54
31	3	3	1	7	3	2	2	7	4	4	2	10	4	5	4	13	4	1	3	8	1	2	4	7	52
32	5	3	1	9	5	3	2	10	4	1	3	8	5	1	3	9	4	4	5	13	3	2	3	8	57
33	5	4	4	13	1	4	3	8	5	1	2	8	4	5	4	13	4	1	3	8	2	1	3	6	56
34	1	2	5	8	5	5	5	15	5	1	4	10	1	1	4	6	1	5	1	7	1	3	3	7	53
35	1	3	3	7	3	3	4	10	2	5	4	11	5	4	1	10	2	4	5	11	3	2	2	7	56
36	2	4	1	7	5	2	5	12	4	4	2	10	3	1	5	9	5	3	5	13	2	5	1	8	59
37	2	4	1	7	1	4	5	10	5	4	3	12	4	4	3	11	3	1	5	9	2	1	5	8	57
38	5	1	2	8	4	1	4	9	2	1	3	6	2	5	5	12	1	4	4	9	5	2	4	11	55
39	2	5	2	9	1	3	5	9	5	4	5	14	3	1	5	9	5	5	4	14	4	3	1	8	63
40	4	3	2	9	3	3	1	7	3	1	3	7	4	2	5	11	2	5	3	10	2	4	2	8	52
41	4	2	2	8	4	3	3	10	3	1	4	8	5	1	2	8	2	3	2	7	4	3	3	10	51
42	5	3	5	13	1	5	1	7	3	1	3	7	2	1	4	7	3	5	4	12	2	1	4	7	53
43	3	2	3	8	3	5	1	9	4	1	4	9	3	5	5	13	3	4	3	10	2	3	5	10	59
44	2	5	5	12	1	4	3	8	3	1	4	8	2	1	5	8	4	4	4	12	2	2	5	9	57
45	4	1	2	7	3	4	5	12	2	3	3	8	3	3	2	8	4	3	2	9	4	4	1	9	53
46	4	1	2	7	2	3	3	8	5	2	2	9	2	5	5	12	5	1	5	11	2	1	3	6	53
47	4	2	1	7	1	1	3	5	5	2	2	9	5	4	5	14	4	3	2	9	4	1	2	7	51
48	3	3	1	7	4	3	1	8	4	3	2	9	1	4	3	8	4	2	2	8	3	2	1	6	46
49	5	3	5	13	4	3	4	11	5	4	1	10	5	2	4	11	3	5	2	10	5	3	1	9	64
50	1	5	4	10	4	2	5	11	1	4	3	8	5	1	1	7	2	1	5	8	5	4	4	13	57
51	4	1	3	8	4	5	5	14	3	3	5	11	4	2	5	11	1	4	1	6	5	3	5	13	63
52	4	1	1	6	3	4	4	11	1	4	3	8	3	4	4	11	3	3	5	11	1	3	2	6	53

53	5	2	1	8	3	5	3	11	1	4	5	10	5	1	5	11	5	4	3	12	4	2	1	7	59
54	1	2	1	4	4	4	5	13	5	5	4	14	3	3	4	10	3	3	1	7	2	4	2	8	56
55	4	5	1	10	2	5	1	8	2	1	5	8	5	4	2	11	1	4	4	9	4	5	4	13	59
56	5	3	4	12	5	5	5	15	1	3	4	8	4	1	4	9	3	1	2	6	5	5	1	11	61
57	2	2	3	7	2	4	4	10	5	4	2	11	5	4	1	10	3	4	5	12	4	3	4	11	61
58	3	1	4	8	3	4	3	10	5	5	4	14	4	4	3	11	3	5	2	10	5	3	2	10	63
59	4	2	3	9	2	3	5	10	2	2	5	9	5	4	1	10	2	3	2	7	1	1	3	5	50
60	3	5	5	13	4	3	3	10	1	5	5	11	2	5	3	10	5	1	2	8	1	1	1	3	55
61	1	5	1	7	1	2	5	8	1	4	4	9	4	2	1	7	4	4	3	11	5	4	5	14	56
62	2	1	2	5	3	3	3	9	4	3	4	11	4	3	4	11	5	2	4	11	5	3	3	11	58
63	3	1	5	9	5	5	5	15	5	3	1	9	4	5	5	14	2	1	3	6	1	4	4	9	62
64	1	3	5	9	4	3	2	9	1	3	1	5	3	2	4	9	4	2	1	7	4	1	4	9	48
65	2	2	2	6	5	1	5	11	3	4	4	11	5	2	3	10	5	4	5	14	4	1	1	6	58
66	3	5	1	9	2	3	4	9	3	3	3	9	2	4	5	11	1	4	3	8	5	1	4	10	56
67	4	3	2	9	3	2	5	10	5	5	4	14	3	5	2	10	2	4	3	9	2	5	5	12	64
68	4	1	4	9	4	3	4	11	2	4	2	8	3	2	1	6	5	3	2	10	3	5	5	13	57
69	4	4	4	12	1	4	2	7	2	2	4	8	2	5	2	9	5	1	2	8	5	2	4	11	55
70	4	4	4	12	5	2	3	10	4	5	1	10	2	3	3	8	3	5	3	11	3	1	2	6	57
71	5	4	3	12	1	1	3	5	3	2	1	6	3	2	2	7	3	5	2	10	4	3	3	10	50
72	3	2	3	8	5	2	2	9	4	5	1	10	5	4	2	11	3	3	5	11	2	4	1	7	56
73	1	1	4	6	3	4	5	12	5	1	5	11	4	3	3	10	5	4	5	14	1	4	3	8	61
74	3	1	3	7	4	1	4	9	5	2	4	11	3	1	4	8	3	4	2	9	1	4	3	8	52
75	5	4	5	14	1	1	3	5	4	4	1	9	3	3	2	8	1	5	1	7	3	5	4	12	55
76	2	4	3	9	1	4	4	9	3	2	4	9	4	4	1	9	5	2	1	8	5	2	2	9	53
77	2	5	1	8	5	2	2	9	1	5	2	8	3	4	3	10	2	3	4	9	1	1	2	4	48
78	2	3	4	9	4	4	4	12	3	1	2	6	5	5	5	15	1	1	3	5	3	4	4	11	58
79	1	3	3	7	3	4	4	11	4	3	5	12	4	2	5	11	4	4	2	10	2	5	1	8	59
80	5	3	3	11	3	3	3	9	4	2	3	9	4	1	5	10	5	5	4	14	4	1	4	9	62

81	1	1	3	5	4	2	5	11	1	4	3	8	5	4	4	13	5	3	1	9	3	1	5	9	55
82	2	2	1	5	3	4	3	10	4	2	2	8	1	4	5	10	3	1	3	7	4	1	4	9	49
83	1	5	2	8	1	2	5	8	3	2	5	10	3	3	1	7	5	4	2	11	5	4	3	12	56
84	3	1	3	7	5	3	5	13	2	2	4	8	4	4	2	10	1	2	3	6	5	4	2	11	55
85	2	2	4	8	1	2	2	5	5	3	2	10	3	2	2	7	1	1	3	5	4	4	5	13	48
86	3	3	3	9	2	5	3	10	2	1	3	6	4	3	1	8	5	3	5	13	5	5	1	11	57
87	2	2	2	6	5	5	4	14	2	2	4	8	1	5	3	9	1	4	5	10	4	2	5	11	58
88	4	1	5	10	2	1	5	8	3	4	3	10	1	2	3	6	4	3	1	8	4	5	5	14	56
89	2	1	4	7	4	2	5	11	4	2	1	7	3	1	5	9	2	2	2	6	5	1	3	9	49
90	3	5	5	13	4	4	5	13	2	1	5	8	1	5	2	8	5	1	3	9	2	1	5	8	59
91	5	2	5	12	1	5	5	11	5	1	2	8	1	3	3	7	2	5	1	8	4	5	3	12	58
92	5	2	5	12	1	2	3	6	3	3	5	11	4	3	5	12	3	2	4	9	2	5	3	10	60
93	3	2	5	10	1	3	5	9	1	3	3	7	3	5	1	9	3	1	4	8	2	2	4	8	51
94	2	2	3	7	3	3	4	10	5	1	5	11	2	2	3	7	1	5	3	9	5	1	4	10	54
95	4	5	1	10	4	2	3	9	3	3	1	7	5	4	3	12	5	3	2	10	1	1	2	4	52
96	1	1	3	5	2	5	1	8	4	1	5	10	2	3	5	10	4	4	5	13	1	3	3	7	53
97	5	2	1	8	1	1	5	7	1	3	1	5	2	4	5	11	4	4	5	13	1	3	3	7	51
98	3	2	4	9	3	2	4	9	4	4	4	12	4	4	1	9	2	2	1	5	2	1	1	4	48
99	3	1	4	8	5	2	3	10	2	2	3	7	5	3	4	12	1	5	4	10	3	1	3	7	54
100	2	1	2	5	1	2	5	8	1	4	2	7	1	3	1	5	2	3	2	7	3	5	5	13	45
101	5	3	2	10	1	1	5	7	2	2	4	8	3	4	2	9	1	5	3	9	5	1	5	11	54
102	4	1	1	6	1	4	3	8	1	3	3	7	4	3	3	10	2	2	4	8	2	5	2	9	48
103	5	1	5	11	1	4	2	7	2	4	4	10	5	5	3	13	3	3	5	11	1	5	3	9	61
104	3	4	5	12	5	3	1	9	3	3	1	7	3	2	5	10	4	1	3	8	4	4	4	12	58
105	2	4	4	10	1	4	2	7	5	5	1	11	4	2	2	8	2	3	1	6	2	5	1	8	50
106	2	1	4	7	3	2	2	7	3	1	2	6	5	5	2	12	2	4	1	7	1	3	3	7	46
107	5	2	4	11	3	5	1	9	2	5	2	9	3	3	3	9	3	2	1	6	4	1	1	6	50
108	2	1	3	6	2	1	3	6	1	5	3	9	2	5	3	10	2	2	2	6	1	1	2	4	41

109	2	4	2	8	5	4	4	13	2	4	2	8	3	1	4	8	4	1	1	6	4	1	4	9	52
110	5	3	4	12	5	3	4	12	1	1	5	7	1	5	4	10	1	2	5	8	4	2	2	8	57
111	1	4	1	6	3	4	5	12	4	3	2	9	4	5	3	12	1	1	4	6	2	3	1	6	51
112	2	4	4	10	2	3	2	7	4	3	3	10	4	1	5	10	5	2	3	10	4	4	1	9	56
113	1	1	4	6	3	5	4	12	1	4	5	10	2	3	5	10	2	1	1	4	2	4	1	7	49
114	4	1	3	8	1	1	2	4	3	1	3	7	1	2	3	6	5	1	5	11	3	1	3	7	43
115	5	5	2	12	4	1	2	7	1	3	3	7	5	5	3	13	1	1	4	6	3	2	3	8	53
116	4	4	5	13	2	1	5	8	4	4	2	10	3	5	1	9	5	5	2	12	4	3	3	10	62
117	5	1	3	9	5	4	4	13	3	1	5	9	5	3	3	11	2	4	5	11	5	5	2	12	65
118	4	3	1	8	4	4	4	12	4	1	2	7	1	5	1	7	1	1	1	3	3	1	4	8	45
119	1	5	1	7	5	4	2	11	3	2	3	8	3	5	4	12	5	2	4	11	3	2	2	7	56
120	4	3	3	10	4	1	4	9	1	1	2	4	5	1	1	7	3	3	4	10	4	3	3	10	50
121	2	4	3	9	1	4	2	7	5	4	4	13	5	2	3	10	2	5	5	12	1	2	1	4	55
122	3	3	5	11	1	5	3	9	5	5	2	12	2	5	4	11	4	4	3	11	4	3	2	9	63
123	4	1	5	10	3	2	3	8	3	5	2	10	4	3	4	11	2	1	5	8	1	2	5	8	55
124	3	3	4	10	3	4	5	12	1	1	1	3	3	3	4	10	3	3	5	11	3	5	3	11	57
125	1	3	4	8	4	1	4	9	1	4	5	10	5	3	5	13	5	5	3	13	4	2	2	8	61
126	5	5	5	15	3	2	3	8	4	1	1	6	2	3	5	10	5	2	5	12	1	2	3	6	57
127	4	4	1	9	4	5	4	13	1	4	1	6	4	2	1	7	4	2	5	11	3	2	5	10	56
128	3	3	1	7	5	4	3	12	3	2	2	7	2	1	5	8	2	4	1	7	4	2	1	7	48
129	5	4	1	10	4	1	5	10	5	1	5	11	3	3	4	10	4	2	5	11	3	5	5	13	65
130	4	5	4	13	3	4	4	11	4	2	3	9	3	4	1	8	3	3	1	7	2	1	4	7	55
131	5	4	3	12	1	4	1	6	4	5	5	14	4	5	3	12	1	2	3	6	4	2	1	7	57
132	4	5	4	13	3	4	3	10	2	3	5	10	5	2	1	8	5	5	2	12	3	3	3	9	62
133	4	3	3	10	2	1	2	5	2	4	3	9	4	5	5	14	2	5	4	11	5	2	5	12	61
134	4	2	5	11	2	2	5	9	5	2	4	11	4	2	4	10	2	1	2	5	2	2	2	6	52
135	1	2	1	4	4	5	4	13	4	2	1	7	3	3	3	9	2	4	1	7	5	5	3	13	53
136	2	2	4	8	2	3	3	8	2	4	5	11	5	4	4	13	2	4	4	10	2	4	4	10	60

137	5	2	4	11	2	3	4	9	5	3	4	12	3	3	1	7	2	1	3	6	4	2	4	10	55
138	4	5	3	12	2	4	2	8	4	1	4	9	3	1	3	7	1	4	4	9	1	4	2	7	52
139	5	5	1	11	4	4	2	10	1	3	2	6	2	3	4	9	5	2	2	9	4	5	5	14	59
140	1	4	5	10	1	4	1	6	2	3	1	6	3	4	5	12	1	3	4	8	1	1	4	6	48
141	2	1	5	8	4	1	3	8	4	3	1	8	2	4	4	10	1	1	1	3	2	4	2	8	45
142	1	1	3	5	3	5	1	9	1	1	1	3	4	3	1	8	1	3	5	9	5	2	2	9	43
143	4	2	5	11	1	2	3	6	1	1	3	5	3	5	3	11	1	4	1	6	4	5	2	11	50
144	4	1	1	6	4	2	3	9	4	2	4	10	4	1	2	7	1	2	5	8	1	4	2	7	47

❖ Desempeño Laboral

N°	P1	P2	P3	D1V2	P4	P5	P6	D2V2	P7	P8	P9	D3V2	P10	P11	P12	D4V2	P13	P14	P15	D5V2	P16	P17	P18	D6V2	V2
1	2	1	5	8	2	5	4	11	3	2	4	9	5	2	4	11	1	5	2	8	2	2	1	5	52
2	3	1	5	9	5	3	5	13	4	3	2	9	2	1	1	4	4	4	3	11	1	5	1	7	53
3	5	2	2	9	2	2	2	6	1	5	3	9	4	1	1	6	4	2	5	11	3	4	1	8	49
4	5	3	3	11	2	1	3	6	5	3	2	10	2	1	5	8	5	4	3	12	1	5	4	10	57
5	4	2	2	8	4	4	2	10	5	5	1	11	3	3	1	7	1	3	4	8	4	2	5	11	55
6	1	5	5	11	2	1	3	6	2	4	1	7	1	4	4	9	3	1	4	8	4	1	3	8	49
7	1	3	2	6	4	5	5	14	2	4	1	7	3	4	3	10	5	2	4	11	2	2	1	5	53
8	4	2	3	9	5	3	5	13	2	2	1	5	1	1	1	3	4	1	3	8	3	2	4	9	47
9	2	4	2	8	3	1	3	7	4	4	3	11	3	3	5	11	5	4	4	13	2	4	2	8	58

10	5	2	4	11	5	1	3	9	3	5	1	9	4	5	2	11	1	4	4	9	1	3	3	7	56
11	4	2	1	7	4	3	5	12	5	4	5	14	3	2	1	6	2	5	2	9	5	4	4	13	61
12	4	4	2	10	2	2	2	6	5	1	2	8	5	5	3	13	5	4	5	14	1	3	4	8	59
13	3	1	4	8	4	5	4	13	2	1	2	5	2	5	4	11	5	3	4	12	1	4	3	8	57
14	5	1	2	8	3	5	4	12	1	1	2	4	2	1	4	7	1	3	2	6	2	4	2	8	45
15	5	3	4	12	5	1	5	11	5	1	4	10	3	2	5	10	3	4	1	8	4	2	2	8	59
16	3	1	3	7	2	2	3	7	1	4	1	6	3	1	3	7	2	4	2	8	4	2	4	10	45
17	1	4	3	8	5	3	1	9	1	4	2	7	1	5	5	11	5	2	1	8	2	3	2	7	50
18	3	2	3	8	3	4	2	9	2	1	4	7	3	4	5	12	3	1	4	8	1	4	2	7	51
19	2	4	4	10	2	5	2	9	4	3	5	12	1	4	5	10	1	1	1	3	1	4	4	9	53
20	5	4	3	12	1	5	3	9	2	2	1	5	4	4	2	10	4	4	3	11	2	2	4	8	55
21	4	5	5	14	4	5	2	11	2	1	3	6	2	4	5	11	2	5	4	11	4	3	5	12	65
22	5	5	4	14	1	4	3	8	3	3	2	8	4	5	2	11	1	3	3	7	1	2	5	8	56
23	3	5	3	11	1	1	1	3	2	2	3	7	1	5	4	10	4	2	2	8	2	5	5	12	51
24	1	1	3	5	5	4	1	10	5	1	2	8	3	1	4	8	4	3	3	10	1	2	3	6	47
25	5	5	5	15	1	3	5	9	2	5	2	9	5	3	4	12	3	5	5	13	1	2	2	5	63
26	4	2	4	10	5	4	4	13	3	5	1	9	4	1	1	6	4	3	1	8	2	3	5	10	56
27	4	4	5	13	3	5	5	13	4	1	4	9	5	1	5	11	2	2	5	9	5	2	5	12	67
28	2	1	1	4	3	5	1	9	1	1	1	3	1	2	1	4	4	1	2	7	2	3	1	6	33
29	2	4	2	8	1	5	3	9	1	3	2	6	3	5	1	9	4	5	4	13	3	5	4	12	57
30	5	5	1	11	2	1	5	8	2	4	1	7	3	4	4	11	4	2	2	8	3	2	4	9	54
31	1	1	5	7	1	3	5	9	2	3	5	10	1	1	5	7	2	3	2	7	1	2	5	8	48
32	1	2	4	7	4	5	3	12	1	5	1	7	4	2	1	7	3	2	5	10	4	4	1	9	52
33	3	2	5	10	3	1	1	5	3	4	4	11	4	5	5	14	5	4	1	10	1	2	1	4	54
34	2	4	1	7	2	1	3	6	1	5	5	11	2	1	2	5	4	3	5	12	4	1	2	7	48
35	5	3	5	13	5	4	4	13	3	4	5	12	3	4	3	10	2	3	3	8	3	1	3	7	63
36	2	4	2	8	5	1	2	8	2	1	4	7	4	3	5	12	1	3	3	7	4	3	1	8	50
37	4	4	1	9	2	2	4	8	3	3	3	9	5	4	3	12	3	3	5	11	1	2	1	4	53

38	1	4	2	7	4	2	5	11	5	5	3	13	5	3	4	12	2	4	3	9	3	5	3	11	63
39	2	5	3	10	2	2	5	9	1	3	1	5	4	5	5	14	3	5	4	12	1	4	5	10	60
40	2	5	2	9	2	2	2	6	4	1	5	10	4	1	5	10	3	1	4	8	4	1	2	7	50
41	4	1	2	7	3	5	2	10	1	3	1	5	4	5	4	13	4	5	2	11	4	4	4	12	58
42	4	3	1	8	3	2	2	7	1	4	1	6	2	3	5	10	3	1	5	9	3	2	2	7	47
43	4	5	5	14	3	2	4	9	2	1	5	8	5	3	3	11	1	1	4	6	5	5	1	11	59
44	2	4	2	8	1	3	1	5	3	4	4	11	3	2	5	10	2	4	5	11	4	3	2	9	54
45	1	2	5	8	3	2	1	6	2	2	1	5	3	1	5	9	5	4	5	14	4	5	3	12	54
46	5	5	2	12	4	4	5	13	4	3	5	12	1	3	1	5	5	5	2	12	2	4	5	11	65
47	4	5	2	11	2	4	3	9	3	2	2	7	4	1	4	9	4	3	1	8	5	5	1	11	55
48	4	4	2	10	1	2	2	5	2	1	4	7	4	1	1	6	1	3	5	9	1	2	4	7	44
49	3	1	2	6	4	3	3	10	1	4	3	8	1	4	5	10	1	1	3	5	3	5	3	11	50
50	5	1	3	9	3	3	3	9	1	1	5	7	5	5	4	14	4	3	2	9	4	1	2	7	55
51	3	1	2	6	2	5	5	12	4	3	1	8	5	1	5	11	4	1	2	7	4	4	4	12	56
52	2	2	4	8	2	1	5	8	1	4	1	6	1	2	1	4	4	3	3	10	3	1	4	8	44
53	4	3	3	10	2	4	1	7	5	4	3	12	2	5	3	10	3	2	1	6	3	4	4	11	56
54	2	1	4	7	1	5	2	8	2	3	3	8	3	4	4	11	5	3	2	10	1	3	3	7	51
55	1	3	5	9	1	3	2	6	5	4	5	14	5	3	4	12	5	5	5	15	4	1	4	9	65
56	1	3	3	7	4	4	1	9	2	3	4	9	1	2	2	5	3	5	2	10	4	5	4	13	53
57	2	2	4	8	2	2	2	6	1	1	4	6	5	1	2	8	5	3	3	11	5	4	4	13	52
58	3	5	2	10	3	4	1	8	5	3	1	9	1	5	2	8	4	2	1	7	4	3	5	12	54
59	1	4	5	10	2	4	3	9	2	3	3	8	1	2	5	8	3	3	1	7	2	3	2	7	49
60	3	4	5	12	3	5	5	13	4	2	2	8	4	2	1	7	5	5	1	11	3	2	2	7	58
61	5	5	5	15	5	5	1	11	3	1	5	9	1	2	1	4	2	1	2	5	4	1	2	7	51
62	5	2	1	8	4	1	3	8	5	2	4	11	5	2	5	12	4	3	4	11	1	5	2	8	58
63	1	4	5	10	3	1	4	8	2	4	2	8	5	1	3	9	2	3	5	10	5	3	1	9	54
64	1	4	4	9	3	5	2	10	1	2	3	6	3	5	1	9	2	2	1	5	4	2	5	11	50
65	4	5	2	11	3	2	4	9	1	1	4	6	5	2	4	11	2	1	4	7	5	4	5	14	58

66	2	4	1	7	5	3	5	13	1	5	2	8	2	2	1	5	4	4	3	11	3	5	5	13	57
67	3	1	2	6	3	1	1	5	2	1	3	6	5	3	4	12	4	5	2	11	3	1	5	9	49
68	1	2	5	8	4	3	4	11	2	5	4	11	3	5	4	12	2	4	1	7	2	4	5	11	60
69	2	5	1	8	2	5	3	10	1	5	1	7	1	5	5	11	5	5	3	13	5	3	2	10	59
70	3	4	3	10	4	4	3	11	3	1	3	7	2	2	5	9	2	5	4	11	1	4	1	6	54
71	1	5	4	10	5	5	2	12	4	1	3	8	1	1	2	4	4	5	3	12	2	2	5	9	55
72	5	5	2	12	2	2	2	6	2	2	2	6	4	5	3	12	1	2	2	5	1	5	3	9	50
73	4	5	3	12	4	2	5	11	3	1	3	7	2	5	3	10	1	4	3	8	2	1	3	6	54
74	5	4	4	13	1	2	4	7	5	2	2	9	3	4	1	8	4	5	1	10	5	2	1	8	55
75	5	4	5	14	5	5	3	13	4	5	4	13	1	3	1	5	1	5	3	9	4	5	2	11	65
76	3	3	3	9	2	5	4	11	3	3	4	10	3	1	5	9	3	5	5	13	2	2	1	5	57
77	1	3	2	6	2	4	5	11	2	5	4	11	3	4	3	10	5	1	4	10	5	3	5	13	61
78	5	4	3	12	3	5	4	12	5	1	4	10	2	3	4	9	4	5	1	10	1	5	4	10	63
79	3	3	3	9	3	5	5	13	5	4	3	12	5	1	3	9	2	3	3	8	1	5	1	7	58
80	4	5	4	13	3	2	3	8	5	1	5	11	1	5	4	10	3	3	5	11	3	4	3	10	63
81	2	4	4	10	3	4	5	12	4	3	5	12	5	5	5	15	4	1	2	7	2	2	2	6	62
82	3	5	3	11	4	2	1	7	4	3	1	8	2	3	2	7	5	1	3	9	5	1	2	8	50
83	3	4	5	12	5	5	1	11	1	5	1	7	3	2	2	7	2	5	5	12	5	2	3	10	59
84	1	5	4	10	3	1	2	6	4	4	3	11	5	4	4	13	4	1	1	6	5	2	3	10	56
85	2	5	3	10	1	4	2	7	2	5	2	9	1	5	1	7	5	5	2	12	4	4	3	11	56
86	3	4	3	10	1	3	4	8	1	1	3	5	3	2	5	10	2	3	5	10	1	5	2	8	51
87	2	2	5	9	5	5	4	14	4	1	5	10	3	5	3	11	3	3	3	9	1	3	4	8	61
88	1	5	4	10	4	5	3	12	4	4	3	11	2	1	3	6	5	2	5	12	5	2	3	10	61
89	5	1	2	8	5	3	4	12	5	5	5	15	3	4	4	11	2	4	3	9	3	2	2	7	62
90	5	2	4	11	5	4	4	13	2	3	2	7	2	2	1	5	2	2	3	7	2	1	5	8	51
91	5	5	4	14	3	3	2	8	3	4	5	12	1	5	2	8	3	4	1	8	3	5	1	9	59
92	3	1	2	6	2	2	1	5	4	1	1	6	5	5	1	11	5	5	4	14	1	2	2	5	47
93	5	2	4	11	2	5	5	12	4	2	2	8	1	5	1	7	3	5	2	10	5	3	2	10	58

94	4	4	3	11	2	1	3	6	5	3	2	10	5	5	1	11	1	3	5	9	1	2	1	4	51
95	3	5	4	12	1	3	3	7	1	3	2	6	3	5	4	12	3	1	1	5	4	1	5	10	52
96	3	3	5	11	5	3	5	13	3	1	2	6	5	2	2	9	2	1	3	6	2	3	2	7	52
97	5	5	5	15	3	5	2	10	3	3	1	7	2	3	4	9	2	2	1	5	1	3	3	7	53
98	1	1	3	5	4	2	3	9	4	2	4	10	2	1	3	6	3	3	2	8	3	5	1	9	47
99	4	3	2	9	1	4	5	10	3	3	4	10	5	2	1	8	2	1	2	5	4	5	1	10	52
100	4	2	3	9	3	1	5	9	5	2	1	8	1	1	2	4	1	1	5	7	5	5	4	14	51
101	3	5	4	12	4	1	5	10	4	2	5	11	5	4	2	11	4	5	5	14	1	3	4	8	66
102	3	1	5	9	3	1	2	6	3	5	2	10	3	1	5	9	5	4	1	10	4	3	4	11	55
103	3	5	2	10	5	3	4	12	4	3	3	10	4	5	3	12	3	5	5	13	2	4	1	7	64
104	5	4	5	14	4	1	4	9	5	5	3	13	3	5	5	13	1	4	4	9	4	4	1	9	67
105	5	1	4	10	3	2	4	9	3	2	3	8	4	1	1	6	4	3	2	9	2	5	5	12	54
106	4	4	4	12	1	5	2	8	2	4	1	7	3	1	4	8	5	4	3	12	4	1	5	10	57
107	4	1	3	8	5	4	3	12	3	3	5	11	1	4	5	10	4	1	2	7	4	2	3	9	57
108	2	5	3	10	5	2	5	12	4	1	4	9	2	1	4	7	3	2	4	9	2	3	1	6	53
109	2	5	2	9	3	5	3	11	5	2	3	10	2	5	3	10	4	3	3	10	2	1	2	5	55
110	5	2	2	9	5	5	1	11	4	2	5	11	4	5	2	11	4	2	1	7	1	3	3	7	56
111	4	1	4	9	4	3	5	12	1	5	3	9	2	2	3	7	5	3	4	12	4	1	3	8	57
112	2	5	5	12	4	1	4	9	5	3	1	9	1	3	2	6	2	4	1	7	3	3	4	10	53
113	1	2	3	6	3	1	2	6	3	3	3	9	3	3	3	9	1	1	2	4	2	5	5	12	46
114	5	1	2	8	4	2	5	11	2	3	1	6	4	4	4	12	2	1	1	4	3	5	2	10	51
115	1	1	2	4	2	1	2	5	5	2	5	12	5	2	2	9	3	1	3	7	3	4	2	9	46
116	5	1	3	9	3	5	1	9	2	1	2	5	1	1	3	5	5	2	5	12	5	2	3	10	50
117	5	2	2	9	1	3	2	6	4	1	2	7	4	3	1	8	1	5	4	10	5	1	3	9	49
118	2	5	1	8	1	2	3	6	1	1	2	4	3	2	4	9	4	1	5	10	5	4	2	11	48
119	4	2	1	7	5	1	2	8	3	5	2	10	3	1	4	8	2	2	1	5	5	1	2	8	46
120	4	5	1	10	3	4	4	11	3	3	3	9	2	2	2	6	4	2	1	7	2	5	2	9	52
121	5	1	2	8	2	2	5	9	2	1	5	8	3	1	3	7	2	5	2	9	3	4	3	10	51

122	5	4	1	10	1	1	3	5	2	3	1	6	4	3	2	9	5	3	5	13	1	3	1	5	48
123	5	4	2	11	5	5	5	15	5	1	2	8	2	3	2	7	1	1	5	7	5	1	2	8	56
124	4	1	5	10	1	4	2	7	3	1	5	9	3	5	1	9	3	1	4	8	1	5	5	11	54
125	3	5	4	12	1	3	3	7	3	3	2	8	2	4	3	9	3	1	5	9	2	4	2	8	53
126	3	1	3	7	2	5	5	12	4	5	1	10	3	3	2	8	4	4	4	12	1	3	4	8	57
127	2	4	2	8	1	1	2	4	5	5	5	15	1	5	1	7	2	3	5	10	3	5	4	12	56
128	2	4	5	11	2	3	1	6	4	5	3	12	4	5	5	14	2	5	5	12	3	5	4	12	67
129	3	3	1	7	2	5	2	9	2	1	3	6	1	5	1	7	5	3	1	9	2	1	3	6	44
130	2	1	2	5	1	1	1	3	2	3	5	10	2	5	4	11	3	4	1	8	1	5	3	9	46
131	2	1	3	6	4	2	1	7	2	3	5	10	5	2	5	12	5	2	3	10	4	2	4	10	55
132	2	5	4	11	1	4	5	10	5	2	5	12	2	3	1	6	1	5	2	8	2	5	5	12	59
133	2	2	5	9	3	2	2	7	3	1	4	8	3	3	2	8	3	4	3	10	1	5	1	7	49
134	4	1	2	7	2	5	5	12	5	5	4	14	4	1	3	8	5	1	3	9	4	1	4	9	59
135	3	3	2	8	3	4	2	9	1	2	5	8	1	1	5	7	4	3	5	12	2	1	5	8	52
136	5	4	2	11	5	1	2	8	4	2	4	10	2	1	3	6	1	1	4	6	1	4	3	8	49
137	3	3	2	8	4	1	5	10	3	1	5	9	4	3	5	12	4	1	2	7	4	1	4	9	55
138	2	4	2	8	4	3	3	10	2	1	1	4	4	1	5	10	3	3	5	11	5	5	5	15	58
139	1	1	1	3	2	5	2	9	1	1	2	4	2	3	3	8	3	5	1	9	3	5	4	12	45
140	1	3	2	6	3	2	4	9	2	3	1	6	2	4	5	11	5	3	5	13	3	3	1	7	52
141	1	2	3	6	5	3	2	10	4	5	5	14	5	5	3	13	2	3	4	9	2	4	4	10	62
142	2	1	1	4	3	5	2	10	3	2	1	6	1	3	1	5	1	3	5	9	2	2	1	5	39
143	2	4	2	8	1	2	3	6	5	3	1	9	3	5	4	12	4	3	5	12	3	1	1	5	52
144	1	5	3	9	3	5	4	12	5	1	1	7	5	2	1	8	5	3	5	13	1	5	1	7	56

ANEXO 9. Ficha técnica de los instrumentos

❖ Gestión del Talento Humano

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano de los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque, 2019
Autor:	Mg. Walter Cabrera Herrera
Procedencia	Universidad Privada Cesar Vallejo (UCV)
Año de edición:	2020
Dimensiones:	Explora las dimensiones:
	→ D1: Admisión de personas
	→ D2: Colocación de personas
	→ D3: Compensación de personas
	→ D4: Desarrollo de personas
	→ D5: Retención de personas
	→ D6: Monitoreo de personas
Ámbito de aplicación:	Gerencia Regional de Salud, Lambayeque
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar del Gestión del Talento Humano y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 01 experto Doctor en Gestión pública y Gobernabilidad.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.86$
Campo de Aplicación:	Colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Región La Libertad
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 18 ítems distribuidos en 6 dimensiones.
	A continuación, se detalla:
	→ D1: Admisión de personas(3 ítems) → D2: Colocación de personas (3 ítems)

	<ul style="list-style-type: none"> → D3: Compensación de personas (3 ítems)
	<ul style="list-style-type: none"> → D4: Desarrollo de personas (3 ítems)
	<ul style="list-style-type: none"> → D5: Retención de personas (3 ítems)
	<ul style="list-style-type: none"> → D6: Monitoreo de personas (3 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos)
	Casi siempre (4 puntos)
	A veces (3 puntos)
	Casi nunca (2 puntos)
	Nunca (1 punto)
Niveles	18,00 - 42,00 [Ineficiente]
	43,00 - 67,00 [Regular]
	68,00 - 92,00 [Eficiente]
Niveles de dimensiones	<i>Admisión de personas</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	<i>Colocación de personas</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	<i>Compensación de personas</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	<i>Desarrollo de personas</i>

	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	<i>Retención de personas</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	<i>Monitoreo de personas</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]

❖ Desempeño Laboral

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario sobre Desempeño Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque, 2019
Autor:	Mg. Walter Cabrera Herrera
Procedencia	Universidad Privada Cesar Vallejo (UCV)
Año de edición:	2020
Dimensiones:	Explora las dimensiones:
	→ D1: Responsabilidad de las personas
	→ D2: Capacidad y Logros
	→ D3: Relación con los compañeros
	→ D4: Condiciones Laborales
	→ D5: Relación con los superiores
→ D6: Visión de la institución	
Ámbito de aplicación:	Gerencia Regional de Salud, Lambayeque
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar del Gestión del Talento Humano y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 01 experto Doctor en Gestión pública y Gobernabilidad.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.86$
Campo de Aplicación:	Colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Región La Libertad
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 18 ítems distribuidos en 6 dimensiones.
	A continuación, se detalla:
	→ D1: Responsabilidad de las personas (3 ítems)
	→ D2: Capacidad y Logros (3 ítems)
	→ D3: Relación con los compañeros (3 ítems)
→ D4: Condiciones Laborales (3 ítems)	

	<p>→ D5: Relación con los superiores (3 ítems)</p>
	<p>→ D6: Visión de la institución (3 ítems)</p>
Calificación:	Siempre (5 puntos)
	Casi siempre (4 puntos)
	A veces (3 puntos)
	Casi nunca (2 puntos)
	Nunca (1 punto)
Niveles	18,00 - 42,00 [Ineficiente]
	43,00 - 67,00 [Regular]
	68,00 - 92,00 [Eficiente]
Niveles de dimensiones	<i>Responsabilidad de las personas</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	<i>Capacidad y Logros</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	<i>Relación con los compañeros</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	<i>Condiciones Laborales</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]

	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	Relación con los superiores
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	Visión de la institución
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]

ANEXO 10. Instrumento de medición

❖ Gestión del Talento Humano

N°	ÍTEMS	1	2	3
ADMISIÓN DE PERSONAS				
01	Se realiza convocatorias para cubrir las plazas disponibles			
02	Se utilizan medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico			
03	Se utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad con el puesto laboral.			
COLOCACIÓN DE PERSONAS				
04	Se realiza una inducción al personal, relacionado con las funciones que deben cumplir.			
05	Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir			
06	Se realiza evaluaciones de desempeño a los colaboradores			
COMPENSACIÓN DE PERSONAS				
07	La remuneración que perciben los colaboradores esta alineados al mercado laboral.			
08	Se efectúan incentivos laborales a los colaboradores			
09	Se efectúan reconocimientos a los colaboradores			
DESARROLLO DE PERSONAS				
10	Se capacita a los colaboradores			
11	Los colaboradores se capacitan por su propia cuenta			
12	Los colaboradores tienen posibilidades de ascensos			
RETENCIÓN DE PERSONAS				
13	Los colaboradores mantienen u buen clima laboral			
14	Las comunicaciones de los colaboradores y jefes es de manera horizontal			
15	Se cuenta con todas condiciones de seguridad e higiene			
MONITOREO DE PERSONAS				
16	Se cuenta con una base de datos de los colaboradores			
17	Se cuenta con sistemas de información para la gestión de recursos humanos			
18	Se cuenta con reportes de los logros y avances de los colaboradores en relación a las metas trazadas			

❖ Desempeño Laboral

N°	ÍTEMS	1	2	3
DIMENSIÓN: Responsabilidad de las Personas				
01	Los colaboradores están comprometidos con la institución			
02	Los colaboradores cumplen con los objetivos y metas establecidas por la institución			
03	Los colaboradores son transparentes en su actuación			
DIMENSIÓN: Condiciones Laborales				
04	La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas			
05	Se reconoce el esfuerzo que realizan los colaboradores			
06	Se brinda estabilidad laboral a los colaboradores			
DIMENSIÓN: Capacidad y Logros				
07	Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto			
08	Se exige que los colaboradores se mantengan capacitados			
09	Se reconoce los logros alcanzados por los colaboradores			
DIMENSIÓN: Relación Con Los Superiores				
10	Existe una buena comunicación con los superiores o jefes			
11	El jefe trata que el ambiente laboral sea cordial y adecuado			
12	Se difunde la visión institucional			
DMENSIÓN: Relación con los Compañeros				
13	Existe buena comunicación con los compañeros de trabajo			
14	Se fomenta el trabajo en equipo			
15	Los colaboradores confían en sus demás compañeros			
DIMENSIÓN: Visión de Institución				
16	La Institución difunde la visión institucional.			
17	Los colaboradores conocen la visión de la empresa			
18	Los colaboradores se identifican con su institución y valores institucionales			

ANEXO 11. Matriz de correlaciones

❖ Matriz de rango de los coeficientes de correlaciones

<i>Correlación Perfecta</i>	<i>1</i>
<i>Correlación positiva muy fuerte</i>	<i>0.9 - 0.99</i>
<i>Correlación positiva fuerte</i>	<i>0.75 – 0.89</i>
<i>Correlación positiva media</i>	<i>0.5 – 0.74</i>
<i>Correlación positiva débil</i>	<i>0.25 – 0.49</i>
<i>Correlación nula</i>	<i>0.1 – 0.24</i>
<i>Correlación negativa muy débil</i>	<i>-0.09 – 0.09</i>
<i>Correlación negativa débil</i>	<i>-0.1 - -0.24</i>
<i>Correlación negativa media</i>	<i>-0.25 - -0.49</i>
<i>Correlación negativa fuerte</i>	<i>-0.5 - -0.74</i>
<i>Correlación negativa muy fuerte</i>	<i>-0.75 - -0.89</i>
<i>Correlación negativa fuerte</i>	<i>-0.9 - -0.99</i>
<i>Correlación negativa perfecta</i>	<i>-1</i>

Fuente: <https://es.scribd.com/document/352685562/Matriz-de-Correlacion-Pearson>

Nota: Con la ayuda de esta tabla obtenemos el grado de relación entre las variables y dimensiones estudiadas