

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA**

**RAÚL MARCELO CALDERÓN SOSA  
JESSYE HEIDY ENRIQUEZ CASTRO  
GUINA NOEMI GUILLERMO MAQUERA**

**ASESORA: LIC. ESP. YRENE ZENaida BLAS SANCHO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD PÚBLICA**









**Callao, 2023  
PERÚ**



## Document Information

Analyzed document	LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTION DEL TALENTO HUMANO.docx (D173434816)
Submitted	9/5/2023 1:30:00 AM
Submitted by	
Submitter email	rmcalderons@unac.edu.pe
Similarity	3%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com

## Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>INFORME FINAL - 2022 - DASILVA Y GAMBINI.pdf</b> Document INFORME FINAL - 2022 - DASILVA Y GAMBINI.pdf (D126712782)	 4
<b>SA</b>	<b>Katterin_Galvez.docx</b> Document Katterin_Galvez.docx (D145902211)	 1
<b>SA</b>	<b>TITULO_Final_06.pdf</b> Document TITULO_Final_06.pdf (D108072401)	 2
<b>SA</b>	<b>TESIS - César Asencio Ambrosio- DOCUMENTO PARA VERIFICAR SIMILITUD.docx</b> Document TESIS - César Asencio Ambrosio- DOCUMENTO PARA VERIFICAR SIMILITUD.docx (D114266075)	 1
<b>SA</b>	<b>Trabajofinal_Taller de Tesis 2_QuintoArteagaAlexandra_SabinoCachaKelly.docx</b> Document Trabajofinal_Taller de Tesis 2_QuintoArteagaAlexandra_SabinoCachaKelly.docx (D121064107)	 2
<b>SA</b>	<b>UNU_T ADMINISTRACION 2021 Muñoz Rojas.docx</b> Document UNU_T_ADMINISTRACION_2021_Muñoz_Rojas.docx (D110667706)	 1
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / SEGUNDA REVISIÓN DE TESIS DE MG. ENFERMERIA - PERCY JAVIER AVALOS QUISPE 17 julio .docx</b> Document SEGUNDA REVISIÓN DE TESIS DE MG. ENFERMERIA - PERCY JAVIER AVALOS QUISPE 17 julio .docx (D172204733) Submitted by: percy-avalos@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 2
<b>SA</b>	<b>Gest. Orga. y Desemp Levantamiento Final - VF 22-03-2022.docx</b> Document Gest. Orga. y Desemp Levantamiento Final - VF 22-03-2022.docx (D131246175)	 1

## Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023" TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA RAUL MARCELO CALDERON SOSA JESSYE HEIDY ENRIQUEZ CASTRO GUINA NOEMI GUILLERMO MAQUERA  
ASESORA: LIC. ESP. YRENE ZENAIDA BLAS SANCHO  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA  
Callao, 2023 PERÚ  
ABREVIATURAS  
DIRESA Dirección Regional de Salud. UNJGB Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. SERVIR Autoridad Nacional del Servicio Civil. OCDE La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. CGP Cuerpo de Gerentes Públicos. RRHH Recursos Humanos. GDSRH Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos. SPSS Statistical Package for Social Sciences. VOL. Volumen. NÚM. Número. S/N Sin número. PTH Proceso del talento humano

## INFORMACIÓN BÁSICA

**FACULTAD:** CIENCIAS DE LA SALUD.

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:** UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

**TÍTULO:** “LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023”.

**AUTOR (es)/CÓDIGO ORCID/DNI:**

JESSYE HEIDY ENRIQUEZ CASTRO: 0009-0006-1344-9511/41869801

RAUL MARCELO CALDERON SOSA: 0009-0002-4316-119X/40527064

GUINA NOEMI GUILLERMO MAQUERA: 0009-0008-3968-3351/42940723

**ASESOR/CÓDIGO ORCID/DNI:**

LIC. ESP. YRENE ZENAIDA BLAS SANCHO 0000-0002-3017-551X/08045264

**LUGAR DE EJECUCIÓN:** Se realizó en la Región Tacna - Dirección Regional de Salud. Tacna – Perú.

**UNIDAD DE ANÁLISIS:** Personal de salud que labora en las oficinas de la Dirección Regional de Salud Tacna.

**TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACION:** Básica, cuantitativo, no experimental y correlacional.

**TEMA OCDE:** Ciencias del cuidado de la salud y servicios – 3.03.01



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 320 -UI-FCS-2023**

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

**HACEN CONSTAR QUE:**

Se ha procedido con la revisión de Tesis

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023**

presentado por: CALDERON SOSA RAUL MARCELO  
ENRIQUEZ CASTRO JESSYE HEIDY  
GUILLERMO MAQUERA GUINA NOEMI

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **3%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 6 de septiembre de 2023



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**Unidad de Investigación**

**Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejia**  
**DIRECTORA**

Recibo: 784.465.552.3341  
Fecha : 2/6/2023

784.465.552.3027  
2/6/2023

784.465.552.2168  
31/5/2023

Misión FCS UNAC

"Formar profesionales competentes en lo científico, cultural y humanístico, desarrollando investigación científica, extensión y responsabilidad social universitaria; contribuyendo al desarrollo sostenible a nivel regional y nacional"

## **HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO**

### **MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:**

- Dra. VILMA MARIA ARROYO VIGIL PRESIDENTA
- Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN SECRETARIA
- Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES VOCAL
- Dra. ANA ELVIRA LOPEZ DE GOMEZ SUPLENTE

**ASESORA: LIC. ESP. YRENE ZENAIDA BLAS SANCHO**

Nº de Libro: 006

Nº de Folio: 050

Acta de sustentación: 254 - 2023

Fecha de Aprobación del Informe de Tesis:

14 de septiembre 2023

Resolución de Sustentación:

Nº327-2023-D/FCS.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

**ACTA N° 254 -2023**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL CXI CICLO DE TALLER DE TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

Siendo las 16:00 horas del jueves 14 de setiembre del dos mil veintitrés, mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reunieron el Jurado Sustentador **del CXI CICLO TALLER DE TESIS PARA OBTENER TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**; conformado por los siguientes docentes:

- |   |                   |
|---|-------------------|
| • Dra. VILMA MARIA ARROYO VIGIL         | <b>PRESIDENTE</b> |
| • Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN | <b>SECRETARIA</b> |
| • Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES     | <b>VOCAL</b>      |

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada: "**LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023**", presentada por el (la), (los), (las), Tesista (as):

- CALDERON SOSA RAUL MARCELO
- ENRIQUEZ CASTRO JESSYE HEIDY
- GUILLERMO MAQUERA GUINA NOEMI

Acto seguido se procedió a la sustentación de la Tesis a través de la Plataforma Virtual Google Meet, con el fin de optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en **SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA**; Luego de la sustentación, los miembros del Jurado evaluador formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

En consecuencia, el Jurado acordó **APROBAR** con escala de **calificación cualitativa MUY BUENO**, y **calificación cuantitativa dieciséis (16)** la presente tesis, para optar el **Título de Segunda Especialidad Profesional en SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA**, conforme al Art. 27° del Reglamento de Estudios de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU del 30 de Junio de 2021.


Se eleva la presente acta al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare **APTO (A)** para conferir el Título de Segunda Especialidad Profesional en **SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA**, siendo las 16:30 horas del mismo día.

Bellavista, 14 de setiembre del 2023

  
Dra. VILMA MARIA ARROYO VIGIL

**PRESIDENTE**

  
Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN  
**SECRETARIA**

  
Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES  
**VOCAL**



**INFORME N° 001-2023-JS-CXI-CTT/ESPECIALIDAD**

**PARA : DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI  
DECANA FCS**

**DE : PRESIDENTE DE JURADO EVALUADOR DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL CXI  
CICLO TALLER DE TESIS PARA OPTAR TITULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

**ASUNTO : INFORME FAVORABLE DEL PRESIDENTE DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN**

**FECHA : Callao, 14 de septiembre de 2023.**

---

Vista el Acta de Sustentación N° 254-2023 de la Tesis Titulada:

**"LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN  
REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023"**

**Presentado por**

- CALDERON SOSA RAUL MARCELO
- ENRIQUEZ CASTRO JESSYE HEIDY
- GUILLERMO MAQUERA GUINA NOEMI

Para obtener Título de Segunda Especialidad Profesional en **SALUD PÚBLICA Y  
COMUNITARIA**, por modalidad de Tesis.

En tal sentido se informa que no existe observación alguna a dicha Tesis, por lo que se da **CONFORMIDAD**.

Sin otro particular reitero los sentimientos de estima personal.

**Dra. VILMA MARIA ARROYO VIGIL**  
**Presidente**



## DEDICATORIA

*El resultado de este trabajo lo dedico a mi hija Alessandra Esquia Guillermo por ser el motivo e inspiración para continuar en los momentos más difíciles y lograr con éxito este objetivo.*

*Guina G.*

*Todos los triunfos nacen cuando nos atrevemos a comenzar, este trabajo de investigación está dedicado a mis amados hijos, porque anhelo verlos convertidos en personas valiosas para Dios y la sociedad.*

*Jessye E.*

*A ustedes; mi familia, les dedico este triunfo con todo el corazón, por ser la inspiración e impulso a seguir luchando por cada uno de mis anhelos.*

*Raúl C.*

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa a quienes amo por ser mi apoyo en todo momento y haber creído en mí.*

*Guina G.*

*En primer lugar, queremos agradecer a Dios y a nuestra familia por darnos la fuerza y firmeza en cada paso, así como también a todos los docentes de la UNAC CALLAO por brindarnos todos sus conocimientos durante este proceso de investigación.*

*Jessye E. y Raúl C.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
INDICE DE TABLAS	9
ABREVIATURAS	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	16
1.2. Formulación del problema.....	19
1.3. Objetivos de la Investigación.....	19
1.4. Justificación.....	20
1.5. Delimitación de la Investigación.....	21
II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes: Internacional y Nacional.....	22
2.2. Bases teóricas.....	29
2.3. Marco conceptual.....	35
2.4. Definición de términos básicos.....	41
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	
3.1. Hipótesis.....	43
3.2. Variables.....	43
3.1.1. Operacionalización de Variables.....	45
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	
4.1. Diseño metodológico.....	47

4.2	Método de Investigación.....	47
4.3	Población y muestra.....	48
4.4	Lugar de estudio.....	48
4.5	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	48
4.6	Análisis y procesamiento de datos.....	48
4.7	Aspectos éticos en Investigación.....	49
V.	RESULTADOS.....	51
5.1	Resultados descriptivos.....	51
5.2	Resultados inferenciales.....	58
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	62
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	66
6.3	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	69
VII.	CONCLUSIONES	70
VIII.	RECOMENDACIONES	71
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	72
	ANEXOS	
	- Anexo N° 01: Matriz de consistencia	77
	- Anexo N° 02: Instrumentos validados	79
	- Anexo N° 03: Consentimiento informado	82
	- Anexo N° 04: Base de datos	98
	- Anexo N° 05: Otras tablas	102
	- Anexo N° 06: Prueba de confiabilidad	118
	- Anexo N° 07: Consolidación juicio de expertos	119

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 5.1.1: Liderazgo Directivo Percibido Por El Personal De La Dirección Regional De Salud – Tacna, 2023	51
Tabla 5.1.2: Gestión Del Talento Humano Percibido Por El Personal De La Dirección Regional De Salud – Tacna, 2023	52
Tabla 5.1.3: Liderazgo Directivo Percibido De La Dimensión Habilidades Administrativas, Dirección Regional De Salud - Tacna, 2023	53
Tabla 5.1.4: Liderazgo Directivo Percibido De La Dimensión Manejo De Elementos Organizativos, Dirección Regional De Salud – Tacna, 2023	54
Tabla 5.1.5: Liderazgo Directivo Percibido De La Dimensión Conducción De Elementos Direccionales, Dirección Regional De Salud – Tacna, 2023	55
Tabla 5.1.6: Liderazgo Directivo Por Dimensión En La Dirección Regional De Salud - Tacna, 2023	56
Tabla 5.1.7: Gestión De Talento Humano Por Dimensión En La Dirección Regional De Salud - Tacna, 2023	57
Tabla 5.2.1: Habilidades Administrativas Y Gestión De Talento Humano En La Dirección Regional De Salud Tacna – 2023	58
Tabla 5.2.2: Manejo De Elementos Organizativos Y Gestión De Talento Humano En La Dirección Regional De Salud Tacna – 2023	59
Tabla 5.2.3: Conducción De Elementos Direccionales Y Gestión De Talento Humano En La Dirección Regional De Salud Tacna – 2023	60
Tabla 5.2.4: Liderazgo Directivo Y Gestión De Talento Humano En La Dirección Regional De Salud Tacna – 2023	61

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Variable “Liderazgo directivo”	51
Gráfico 2: Variable “Gestión del talento humano”	52

## ABREVIATURAS

CGP	Cuerpo de Gerentes Públicos.
DIRESA	Dirección Regional de Salud.
GDSRH	Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos.
MOP	Manual de Operaciones
NÚM.	Número.
OCDE	La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.
PTH	Proceso del talento humano
ROF	Reglamento de Organizaciones y funciones
RRHH	Recursos Humanos.
S/N	Sin número.
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil.
SPSS	Statistical Package for Social Sciences.
UNJGB	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
VOL.	Volumen.

## RESUMEN

**Título:** Liderazgo directivo y gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.

**Objetivos:** Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.

**Material y Métodos:** El método investigativo es el hipotético deductivo, el tipo es el básico, de diseño no experimental, de alcance correlacional, de corte transversal, la muestra de 118 trabajadores, la técnica usada es la encuesta, donde el cuestionario es el instrumento, y el enfoque es el cuantitativo.

**Conclusiones:** El liderazgo directivo se relaciona directamente y de intensidad moderada con la gestión del talento humano en la DIRESA – Tacna; además el 76,3% del personal percibe de nivel regular el liderazgo directivo que caracteriza a los funcionarios de la entidad, y el 64,4% percibe de nivel regular la implementación de la gestión del talento humano. Las habilidades administrativas se relacionan directamente y de intensidad baja con la gestión del talento humano; el manejo de elementos organizativos se relaciona directamente y de intensidad moderada con la gestión del talento humano; y la conducción de elementos direccionales se relaciona directamente y de intensidad moderada con la gestión del talento humano.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, gestión de talento humano, organización.



## ABSTRACT

**Title:** Management leadership and management of human talent in the Regional Health Directorate - Tacna, 2023.

**Objectives:** Determine the relationship between executive leadership and human talent management in the Regional Health Directorate - Tacna, 2023.

**Material and Methods:** The investigative method is hypothetical deductive, the type is basic, non-experimental design, correlational scope, cross-sectional, the sample of 118 workers, the technique used is the survey, where the questionnaire is the instrument, and the approach is quantitative.

**Conclusions:** Executive leadership is directly related and of moderate intensity with the management of human talent in DIRESA - Tacna; In addition, 76.3% of the personnel perceive the managerial leadership that characterizes the entity's officials at a regular level, and 64.4% perceive the implementation of human talent management at a regular level. Administrative skills are directly related and of low intensity with the management of human talent; the management of organizational elements is directly related and of moderate intensity with the management of human talent; and the management of directional elements is directly related and of moderate intensity with the management of human talent.

**Keywords:** Executive leadership, human talent management, organization.

## INTRODUCCIÓN

Desde hace años en los países de Latinoamérica, el liderazgo ha operado múltiples cambios verdaderamente significativos, agudizándose en sobremanera los problemas y esto debido a las características sociales, económicas y culturales, invadiendo en todos los campos de una empresa. Siendo así que la situación de crisis se refleja también en la administración del sistema de Salud, que está dominado por una serie de dificultades que afectan una adecuada gestión de los componentes dentro de una organización, tales como la poca preparación gerencial y la falta de un liderazgo efectivo. Es ahí que el liderazgo es un tema crucial haciendo que las fronteras se abran a un espacio global; donde, las organizaciones e instituciones permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas.

Para lo cual se han considerado investigaciones como la de Mendoza (2005), quien precisa que el líder directivo es la persona responsable de conducir los destinos de la entidad para que pueda alcanzar las metas priorizadas, y Ramlawati et al. (2021) quién sostiene que la gestión del talento humano son un conjunto de políticas y prácticas que contribuyen a la dirección de temas afines a las relaciones humanas en el entorno laboral.

Esta investigación analizó cómo el liderazgo de los directivos se relaciona con la gestión del talento humano que caracteriza a la Diresa – Tacna; para lo cual se han considerado 03 dimensiones para analizar la variable “Liderazgo directivo” y 06 dimensiones para la variable “Gestión del talento humano”.

Se ha descrito la problemática, lo cual ha permitido identificar los objetivos a lograr, además de detallar la relevancia de la investigación.

También se han identificado diversos antecedentes internacionales, nacionales y locales, además de desarrollar las bases teóricas y la identificación de los términos básicos.

Se identificaron las hipótesis a contrastar, y la operacionalización de las variables, con sus dimensiones e indicadores.

Se detalló la metodología que se utilizó en la investigación, precisando al tipo, diseño, alcance, muestra, técnica e instrumento.

Se presentaron los resultados, los cuales se presentan de forma resumida por variable, y de manera comparativa para las dimensiones; además se efectúa el contraste de las hipótesis.

Finalmente se hace la discusión de los resultados, detallando las conclusiones y recomendaciones.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática.

El liderazgo directivo implica la capacidad de influir en el personal con la finalidad de lograr los objetivos de la entidad, mientras que la gestión del talento humano implica los pasos a seguir para que la entidad aplique estrategias conducentes a que el trabajador se sienta contento de ser parte de una organización. (1)

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico – OCDE (2020) sostiene que la tendencia en el mundo es que los sistemas político - administrativos afines a la gestión pública, requieren contar con directivos que cuenten con las competencias, habilidades y formación profesional para estar a cargo de las entidades (2); pero la principal dificultad que atraviesa el sistema de gestión pública o del servicio civil, es que se carece de la capacidad para contar o generar perfiles directivos con las competencias necesarias para todos los cargos de funcionarios o autoridades existentes.

Las entidades públicas cuentan con sus documentos de gestión, en los cuales se detalla el perfil necesario para ejercer determinadas responsabilidades, pero la experiencia demuestra que no todos los responsables de las unidades ejecutoras cumplen con seleccionar a su personal de confianza considerando dichos criterios, ello debido a que existe una prevalencia de los intereses personales sobre los institucionales.

En el Perú, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en base a lo establecido por el D.L. 1024, tiene como uno de sus principales objetivos la de conducir y gestionar que el país cuente con un Cuerpo de Gerentes Públicos (CGP), los cuales deben ser seleccionados a través de procesos transparentes y competitivos, cuya finalidad es convocar a profesionales que estén muy bien capacitados para ejercer cargos de responsabilidad dentro del Estado, que permita contar con sus capacidades para la dirección y gerencia de las

instituciones públicas. Siendo una de las competencias transversales requeridas en los funcionarios y directivos públicos, la del liderazgo para saber conducir los destinos de la entidad pública, además de guiar al personal para que cumpla óptimamente con los objetivos de la entidad. SERVIR ha aprobado una directiva para gestionar el recurso humano que labora en las entidades públicas, el cual está conformado por 07 subsistemas que tienen que ver con: Planificación, organización, empleo, rendimiento, compensación, capacitación y relaciones humanas; del cual se ha avanzado poco en su implementación, principalmente en la parte de contar con estrategias presupuestadas de fortalecimiento de capacidades del personal para el puesto laboral, el lograr retribuir justamente la entrega y esfuerzo del trabajador para con la entidad, el impulsar la interacción entre las diferentes oficinas y unidades, entre otros.

Dicha problemática de la gestión del talento humano también se presenta en la Dirección Regional de Salud de Tacna, puesto que en base a nuestra experiencia laboral se denota que los esfuerzos de mejorar las competencias laborales son esfuerzos personales del servidor público, la entidad casi no brinda las facilidades para ello, de forma similar no existe una evaluación objetiva sobre el rendimiento del personal respecto al cumplimiento de las tareas y objetivos de las oficinas plasmados en los planes operativos, no se impulsan actividades sociales entre los compañeros de trabajo que contribuya a la existencia de un clima de trabajo adecuado, entre otros; lo cual está afectando la interacción entre el personal, y principalmente el servicio proporcionado al ciudadano.

La Dirección Regional de Salud Tacna, cuentan con normativas vigentes aplicables al trabajo en los Técnicos y Auxiliares asistenciales de salud que se rigen por la ley N°26842, Ley General de salud, el Decreto Legislativo N°276 Ley Base de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público y Decreto Legislativo N°1153, políticas integral de compensaciones y entregas económicas al personal de la salud al servicio del Estado, ante

estas presentes normativas de gestión pública, está considerado desde la inclusión de contar con los servicios de profesionales salubristas y técnicos administrativos para ocupar cargos de confianza en puestos de funcionarios públicos que desempeñan los puestos expresamente calificados por sus funciones de asesoramiento especial o la asistencia directa a los funcionarios de alto nivel, ante esta situación se percibe quejas y diversos reclamos de servidores públicos a través de sindicatos de trabajadores que argumentan la persistencia de la designación con influencia política de personas con una preparación insuficiente y sin experiencia a cargos de funcionarios públicos, lo que ha dado como resultado negativo la parcialidad del ejecutivo en la evaluación de desempeño del trabajador a favor de los considerados empleados leales y que generan al mismo tiempo la desfavorable motivación de los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Tacna, es por ello que para diversos grupos ocupacionales, consideran de suma importancia en la Gestión Pública, la evaluación de perfiles que deben estar basados en los actuales documentos técnicos-normativos de la Administración pública y estén compuestos del actual Reglamento de Organizaciones y funciones (ROF), así como el Manual de Operaciones (MOP), lo que permite identificar la estructura que más se ajusta a sus necesidades y contribuya a la creación del valor público, habiendo revisado toda esta problemática en la DIRESA de Tacna, nos motivó a realizar el presente trabajo de investigación. De continuar esta situación, ello se verá reflejado en su recurso humano, donde viene afectando desde hace mucho tiempo en el cumplimiento de sus funciones por la falta motivación, identificación, así como el lado emocional de los servidores de ésta institución, por ello sugeriríamos como una alternativa de solución a los funcionarios de la DIRESA – Tacna, que para mejorar su nivel de liderazgo directivo se centren en fortalecer el Manejo de elementos organizativos, en lo que refiere a cumplir los compromisos laborales y personales asumidos como tal, ello generará una mejora en el nivel de implementación de la gestión del talento humano.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema general.**

¿Cómo es el liderazgo directivo en relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

- a) ¿Cómo es el liderazgo directivo en su dimensión de habilidades administrativas y su relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023?
- b) ¿Cómo es el liderazgo directivo en su dimensión del manejo de elementos organizativos y su relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023?
- c) ¿Cómo es el liderazgo directivo en su dimensión de la conducción de elementos direccionales y su relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023?

## **1.3. Objetivos de la Investigación.**

### **1.3.1. Objetivo general.**

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos.**

- a) Identificar el liderazgo directivo en su dimensión de habilidades administrativas y su relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.
- b) Identificar el liderazgo directivo en su dimensión del manejo de elementos organizativos y su relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.

- c) Identificar el liderazgo directivo en su dimensión de la conducción de elementos direccionales y su relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.

#### **1.4. Justificación.**

En toda institución, un factor importante para lograr los objetivos institucionales, es el personal, el cual debe caracterizarse por estar comprometido con la gestión, para lo cual se requiere que se encuentre contento de formar parte de la organización; es ahí, donde los directivos deben implementar estrategias centradas en lograr que sus trabajadores perciban que sus expectativas son atendidas, de que son considerados en las decisiones institucionales, de que sus participaciones destacadas son reconocidas, entre otros; por tanto, esta investigación se justifica puesto que a los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Tacna les resulta importante conocer detalles de cómo el personal considera que se está implementando la gestión del talento humano en la entidad, y si el liderazgo de los directivos resulta ser un factor clave que lo afecta.

##### **1.4.1. Justificación social**

El presente estudio permitió analizar cómo el liderazgo directivo se relaciona con la gestión del talento humano de la Dirección Regional de Salud de Tacna, y los resultados se presentan considerando las dimensiones de liderazgo directivo que son habilidades administrativas, manejo de elementos organizativos y conducción de elementos direccionales, y de forma similar las dimensiones de la otra variable; en este sentido la investigación se justifica plenamente, por que atiende elementos fundamentales de la organización, referentes a cómo se está gestionando el talento de las personas que conforman la entidad.



#### **1.4.2. Justificación teórica.**

Puesto que las bases teóricas consideradas se obtuvieron de la revisión de artículos y tesis doctorales, que permitieron ubicar el constructo para ambas variables, donde se detalla las dimensiones e indicadores utilizados para analizar las variables del estudio.

#### **1.4.3. Justificación práctica.**

El resultado de la investigación permitió determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión del talento humano en la entidad; además con la presente investigación se obtuvieron resultados que contribuyen a proponer alternativas de mejora para la gestión pública, que permita beneficiar los ciudadanos, los servidores civiles y por ende la entidad donde se labora.

### **1.5. Delimitación de la investigación.**

#### **1.5.1. Delimitación teórica.**

Se abarcaron las bases teóricas de las variables de análisis, que son: Liderazgo directivo (variable 1) y gestión del talento humano (variable 2).

#### **1.5.2. Delimitación temporal.**

El trabajo de campo se hizo en el mes de Junio del 2023.

#### **1.5.3. Delimitación espacial.**

La investigación se desarrolló en la sede central de la Dirección Regional de Salud de Tacna, ubicada en la Calle José Jiménez S/N Distrito de Tacna, de la ciudad de Tacna.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes.

#### **Internacional:**

**DE ALBA J. Y RAVELO S.** (Colombia, 2022) investigaron la “Gestión del talento humano para la generación de valor y el liderazgo resonante en las tiendas de barrios de la ciudad de Barranquilla”; tesis de la Universidad de La Costa; donde el objetivo fue analizar cómo el gestionar el talento humano para generar valor se relaciona con el liderazgo resonante; donde el diseño es no experimental, el alcance es correlacional, la muestra es de 39 personas; de acuerdo con el resultado arrojado por el coeficiente de correlación de Spearman de 0,548 se indica que la variable objeto de estudio generación de valor tiene un grado de sociabilidad positiva frente el liderazgo resonante; la asociación de la variable es fuerte y positiva, llegando a la conclusión que existe relación directa y moderada entre el gestionar el talento de las personas para generar valor y el liderazgo resonante en las diversas tiendas (Rho = 0,548). (3)

**ORTIZ L. & PERDOMO L.** (Colombia, 2020) investigaron los “Factores destacados en la gestión del talento humano para conseguir los objetivos estratégicos de la empresa S&S Administración PH SAS”; artículo de la revista Colombiana de Ciencias Administrativas; siendo el objetivo el analizar los factores de la gestión del talento humano que impactan en el logro de los objetivos estratégicos; siendo el diseño no experimental, de alcance explicativo; donde se obtuvo como resultado, que existe una tercerización de procesos de talento humano (outsourcing); inclusión en la línea de la empresa de áreas de asesoría o consultoría (revisoría fiscal) y se concluyó que la empresa no debería tercerizar los procesos afines a la gestión del talento humano, puesto que el locador de servicios se percibe como un contratista y no como un trabajador de la entidad, además se siente que no tiene a todos los beneficios que recibe el personal que se le paga en planillas, afectando a su productividad, por tanto debe crearse el área de talento

humano, cuyos integrantes se sentirán miembros de la entidad y su compromiso se incrementará; finalmente el liderazgo administrativo debe guiarse por la teoría Z, es decir priorizar la participación del trabajador. (4)

**SIMBRON-ESPEJO S. Y SANABRIA-BOUDRI F.** (Venezuela, 2020) investigaron el “Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente”; revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología; donde el principal objetivo fue determinar cómo se relacionan el liderazgo directivo, con el clima de la entidad y el nivel de satisfacción docente en una universidad venezolana; donde el tipo es básico, el nivel es correlacional, la muestra es de 35 docentes; el resultado muestra que el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,832$  para el liderazgo directivo y clima organizacional,  $r = 0,834$  para liderazgo directivo y satisfacción laboral,  $r = 0,902$  para clima organizacional y satisfacción laboral, concluyendo que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional que el liderazgo de los directivos se relaciona de forma positiva y alta con el clima laboral ( $r = 0,832$ ), de manera similar existe relación positiva y alta con el nivel de satisfacción de los docentes ( $r = 0,834$ ). (5)

**DAZA A., VILORIA J. Y MIRANDA L.** (Colombia, 2019) investigaron “Gerencia del talento humano y calidad del servicio educativo en universidades públicas de la Región Caribe de Colombia”, artículo de la revista Espacios, donde el propósito es analizar cómo la gerencia del talento humano incide en la calidad del servicio educativo; siendo el tipo explicativa, de diseño no experimental, la muestra es de 35 trabajadores y autoridades universitarias; en los resultados se obtuvo un valor de  $R^2 = 0,43$ , que implica que en un 43% las variaciones en el nivel de calidad de servicio que se brinda en las universidades son provocadas o generadas por la gestión del talento humano en dichas casas de estudio, por tanto se trata de un modelo adecuado con una bajo nivel de dispersión, concluyendo que la gerencia del

talento humano y la calidad del servicio de las universidades se correlacionan positivamente, de manera moderada (6)

**Nacional:**

**TINEO J.** (Lima, 2022) investigó el “Liderazgo gerencial y su relación con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – 2022”; tesis de la Universidad César Vallejo; donde el objetivo fue analizar cómo el liderazgo gerencial se relaciona con el trabajo en equipo; siendo el tipo aplicado, de diseño no experimental de alcance correlacional, la muestra de 109 personas; en los resultados se observa que el liderazgo gerencial mantiene una asociación positiva media con el trabajo en equipo porque obtuvieron un Rho de Spearman de 0.454, demostrando que una depende de la otra, asimismo por otro lado, el valor de  $p=0.004$  efectivamente aceptó la hipótesis positiva y rechazó la hipótesis negativa, confirmando la relación positiva entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo, concluyendo que existe una relación directa y moderada entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo. (7)

**VILLAFUERTE E.** (Cusco, 2022) investigó el “Liderazgo directivo y resiliencia organizacional en un centro de salud de la ciudad del Cusco, 2022”; tesis de maestría de la Universidad César Vallejo; donde el objetivo fue analizar cómo el liderazgo directivo se relaciona con la resiliencia organizativa; siendo el enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental, de alcance correlacional, la muestra es de 62 personas; donde sus resultados indican que el 66,1% percibe de nivel regular el liderazgo que caracteriza a los directivos y el 64,5% considera de nivel medio la resiliencia organizacional, y se concluyó que existe relación directa y moderada ( $Rho = 0,549$ ) entre el liderazgo directivo y la resiliencia en la entidad. (8)

**CABRERA W.** (Lambayeque, 2021) investigó la “Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019”; tesis de la Universidad César

Vallejo; donde el objetivo fue analizar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño de los trabajadores; donde el diseño es no experimental, de alcance explicativo, la muestra fue de 144 personas; en los resultados se observa que el 64% del personal percibe de nivel regular el gestionar del talento de las personas, el 98% considera que su desempeño es de nivel regular, y 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 un nivel de significancia donde  $p= 0.044$ . (9)

**CHUCOS G.** (Junín, 2021) investigó el “Liderazgo de la Jefatura y su relación con las competencias laborales de los trabajadores de una Microred en Junín”; tesis de maestría de la Universidad César Vallejo; donde el objetivo fue analizar cómo el liderazgo se relaciona con las competencias laborales; los datos se recogieron de corte transversal, de alcance correlacional, la muestra es de 72 trabajadores; donde los resultados muestran que el liderazgo y las competencias laborales tiene  $Rho 0,450$  y significativa ( $p<0,01$ ) además, el liderazgo y la motivación muestran que  $Rho=0,691$ , referente al liderazgo y desempeño muestra que  $Rho = 0,288$ ; finalmente la relación entre liderazgo y capacidad muestra  $Rho = 0,185$ ) y se concluye que el liderazgo tiene relación con las competencias laborales de los trabajadores de manera significativa; también, se encuentra relación significativa entre liderazgo y motivación, finalmente, existe relación significativa positiva débil entre la variable liderazgo y las dimensiones desempeño y capacidad. (10)

**MANCHA V.** (Callao, 2019) investigó el “Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao - 2019”; tesis doctoral de la Universidad Nacional del Callao; donde el objetivo es analizar si existe relación entre el liderazgo y el clima organizacional; siendo el enfoque cuantitativo, además el diseño es no experimental, la muestra fue de 94 trabajadores; el resultado obtenido es

que existe una relación significativa del 45% entre Liderazgo y Clima Organizacional, del mismo hay una significancia del 47% entre el Liderazgo y Comportamiento Organizacional, existe una relación significativa del 33% entre el Liderazgo y Estructura Organizacional; existe una relación significativa del 43% entre el Liderazgo y Estilo de Dirección; se concluyó que existe relación directa y moderada entre el liderazgo y el clima en la entidad ( $r = 0,45$ ), el liderazgo se relaciona positivamente con el comportamiento organizacional ( $r = 0,47$ ), también con la estructura organizacional ( $r = 0,33$ ) y finalmente el estilo de dirección ( $r = 0,43$ ). (11)

**CHIPANA J.** (Moquegua, 2018) hizo una tesis de maestría denominada “Liderazgo gerencial y desempeño laboral del servidor público de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018”, en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el liderazgo gerencial y el nivel de desempeño del personal; donde el tipo de investigación es básico, de nivel correlacional, de diseño no experimental; teniendo como resultados de  $Rho = 0,285$  entre el liderazgo gerencial y el desempeño del personal,  $Rho = -0,024$  entre el liderazgo autocrático y el desempeño,  $Rho = 0,394$  entre liderazgo democrático y el desempeño y  $Rho = 0,197$  entre el liderazgo democrático y el desempeño; siendo la principal conclusión que existe relación directa y moderada entre el liderazgo gerencial y el desempeño del personal, además se encontró que no existe relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño, existe relación positiva y moderada entre el liderazgo democrático y el desempeño, y existe relación positiva y baja entre el liderazgo permisivo y el desempeño. (12)

**Local:**

**HUARACHI Y.** (Tacna, 2022) investigó el “Estilo de liderazgo y resistencia al cambio de los trabajadores del Centro de Salud de la Ciudad Nueva de Tacna”, tesis de la Universidad César Vallejo; siendo el objetivo el analizar cómo el estilo de liderazgo se relaciona con la resistencia al cambio; donde el tipo es aplicado, donde el diseño es no experimental, la muestra lograda

es de 81 trabajadores; en los resultados se obtuvo  $Rho = -0,632$  entre el estilo de liderazgo y el nivel de resistencia al cambio,  $Rho = -0,652$  entre el liderazgo transformacional y la resistencia,  $Rho = -0,312$  entre el liderazgo transaccional y la resistencia y  $Rho = -0,543$  entre el estilo pasivo y la resistencia, concluyendo que existe relación inversa y moderada entre el estilo de liderazgo y el nivel de resistencia al cambio, de forma similar entre el liderazgo transformacional y la resistencia, existe relación inversa y baja entre el liderazgo transaccional y la resistencia y existe relación inversa y moderada entre el estilo pasivo y la resistencia. (13)

**VILLARROEL J.** (Tacna, 2020) desarrolló la tesis doctoral “Liderazgo gerencial del funcionario público y compromiso laboral del personal de la municipalidad provincial de Tacna, 2018” en la UNJGB, donde el objetivo fue analizar la relación entre la percepción sobre el liderazgo gerencial del funcionario público y el nivel de compromiso del personal; en lo que respecta a la metodología, se precisa que el alcance es correlacional, de diseño no experimental, el tipo es puro o básico, la muestra de 159 personas; en los resultados se encontró que el 59,7% considera de nivel regular la forma de liderar de los funcionarios públicos de la entidad y el 69,8% considera que su compromiso con la entidad es de nivel regular, concluyendo que existe relación directa y elevada entre el liderazgo de los gerentes y el nivel de compromiso del personal a cargo ( $Rho = 0,727$  y  $p = 0,000$ ). (14)

**GÓMEZ E.** (Tacna, 2019) investigó el “Liderazgo directivo y desempeño docente de la institución educativa particular adventista “28 de Julio” de Tacna – 2017”; tesis de maestría de la Universidad Privada de Tacna; siendo el objetivo analizar cómo el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño; siendo de alcance correlacional, diseño no experimental, la muestra es de 78 profesores; teniendo como resultados chi-cuadrado = 6,683 y  $p = 0,035$  entre el liderazgo de los directivos y el desempeño de los docentes, chi-cuadrado = 7,305 y  $p = 0,043$  entre el liderazgo autoritario y coercitivo, chi-cuadrado = 0,216 y  $p = 0,975$  entre el liderazgo autoritario

benevolente y desempeño,  $\chi^2 = 2,896$  y  $p = 0,408$  entre el liderazgo consultivo y el desempeño y  $\chi^2 = 0,382$  y  $p = 0,826$  entre el liderazgo participativo y desempeño, se concluyó que existe relación entre el liderazgo de los directivos y el desempeño de los docentes, el liderazgo autoritario coercitivo se relaciona con el desempeño, el liderazgo autoritario benevolente no se relaciona con el desempeño, el liderazgo consultivo no se relaciona con el desempeño y el liderazgo participativo no se relaciona con el desempeño. (15)

**CONDE R.** (Tacna, 2018) investigó la “Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en el personal médico de la Microred Metropolitana de la Red de Salud Tacna”, tesis de la Universidad César Vallejo; siendo el objetivo el analizar cómo la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo; los datos se recabaron mediante el corte transversal, de nivel correlacional, se tiene que la muestra es de 30 médicos; teniendo como resultados de tiempo de servicio respecto a inteligencia emocional obtuvo un valor  $p$  de 0,011 (es altamente significativa), los indicadores de establecimiento de salud, edad y tiempo de servicio muestran un valor  $p$  por encima de 0.05, al 95% de I.C. se puede afirmar que el liderazgo depende de la inteligencia emocional en un 35%; se concluyó al 95% de confianza, que el nivel de inteligencia emocional es diferentes según la característica tiempo de servicio del personal médico, al 95% de confianza, que la capacidad de liderazgo no es diferente en el personal médico, al 95% de confianza, que existe una relación directamente proporcional entre la inteligencia emocional y la capacidad de liderazgo en el personal médico. (16)

**ASTETE E.** (Tacna, 2018) investigó los “Estilos de liderazgo directivo y la cultura organizacional en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa Mariscal Cáceres del distrito de Ciudad Nueva – Tacna”; tesis de la Universidad César Vallejo; donde el objetivo es analizar cómo los estilos de liderazgo directivo se relacionan con la cultura organizacional; siendo el alcance correlacional, de tipo básico, donde el



diseño es no experimental, la muestra es de 93 integrantes; teniendo como resultado que  $r = 0,507$  entre los estilos de liderazgo y la cultura,  $r = 0,372$  entre el trabajo en equipo y la cultura,  $r = 0,508$  entre la motivación y satisfacción con la cultura y  $r = 0,294$  entre la actitud al cambio y la cultura; concluyendo que hay relación positiva y moderada entre los estilos de liderazgo y la cultura, también existe relación directa y baja entre el trabajo en equipo y la cultura, existe relación directa y moderada entre la motivación y satisfacción con la cultura, y existe relación directa y baja entre la actitud al cambio y la cultura. (17)

## **2.2. Bases teóricas.**

### **LIDERAZGO DIRECTIVO:**

ESTRADA (2007), La evolución del liderazgo se determinó desde el que hacer de los grandes líderes que registran algunos momentos de la historia, quienes dirigieron esfuerzos de otros hombres, administraron países, planearon y organizaron exploraciones, encabezaron y controlaron guerras, entre otros. Todo esto enmarcado en las civilizaciones antiguas como Sumeria, Egipto, Babilonia, China, Grecia, Roma y Hebreos, pasando por la influencia o contribución de los militares y la iglesia católica, llegando a la edad media con el arsenal de Venecia, sistema feudal, la ética protestante y todas las formas de organización para culminar con la revolución industrial. (18)

### **Teoría de Comportamiento en la Administración:**

MCGREGOR D. (1960); Autor de la teoría X y Z, observo el comportamiento de los directivos frente a sus subalternos, notando que el comportamiento dependerá de lo que ellos piensen de sus subalternos y según eso usaran distinta forma de liderazgo. Respecto al respaldo teórico de liderazgo directivo, se destaca lo expuesto por CHIAVENATO (2004) quien resalta que se trata de un fenómeno social, que se caracteriza principalmente por la influencia interpersonal que ejerce un directivo sobre el personal de una institución, con la finalidad de concretar el logro de determinados objetivos,

siendo un aspecto clave para ello, la credibilidad que irradia el líder y el transmitir seguridad. (19)

**La Teoría Y** muestra un estilo de administración abierto, dinámico y democrático, a través del cual, administrar se vuelve un proceso para crear oportunidades, liberar potenciales, eliminar obstáculos, motivar el crecimiento individual y proporcionar orientación en cuanto a los objetivos.

La administración según la Teoría Y se caracteriza por los siguientes aspectos:

La motivación, el potencial de desarrollo, la capacidad de asumir responsabilidad, de dirigir la conducta hacia los objetivos de la empresa, todos esos factores se encuentran presentes en las personas.

Estos factores no se crean en las personas por la administración, es responsabilidad de la administración proporcionar condiciones para que las personas reconozcan y desarrollen, por sí mismas, esas características.

La tarea esencial de la administración es crear condiciones organizacionales y métodos de operación a través de los cuales las personas puedan alcanzar a sus objetivos personales, dirigiendo sus propios esfuerzos en dirección a los objetivos de la empresa.

También propone un estilo de administración participativo y basado en los valores humanos y sociales, así como la administración por objetivos que realza la iniciativa individual. El administrar es un proceso de crear oportunidades y liberar potencialidades rumbo a la autosuperación de las personas. (19)

Respecto a las dimensiones de la variable de Liderazgo, se extraen las siguientes teorías:

### **Teoría de rasgos de personalidad:**

ALLPORT G. (1936), Sostiene que el líder tiene rasgos que lo diferencian de los demás como ser la personalidad, la inteligencia, los aspectos físicos y aspectos sociológicos, y que principalmente dichos rasgos se tienen desde el nacimiento; esta teoría recibió influencia de la teoría del “gran hombre” sustentada por THOMAS CARLYLE (1986) para explicar que el progreso del mundo es producto de las realizaciones personales de algunos hombres sobresalientes, con rasgos específicos característico de la personalidad que define el líder, tal como, los rasgos sociales: de cooperación, habilidades interpersonales y *habilidad administrativa, que comprende la primera dimensión de Liderazgo*. El líder debe inspirar confianza, ser inteligente, perceptivo y tener decisión para liderar con éxito. (19)

### **Teoría de la Burocracia:**

WEBER M (1922), esta teoría se centra en la estructura jerárquica y las reglas formales que rigen las organizaciones. Así mismo propone que las organizaciones deben ser eficientes y basarse en reglas y procedimientos claros para lograr la eficiencia. Refiere que la burocracia es una forma de organización social que usa la estructura jerárquica para clasificar a las personas en rangos o niveles. Esto es un reflejo de como la sociedad se divide en clases a lo largo de la historia y de sus culturas, la necesidad de un modelo de organización racional, capaz de caracterizar todas las variables involucradas, así como el comportamiento de los miembros que en ella participan, y aplicable no solamente a la fábrica, sino a todas las formas de organización humana y principalmente a las empresas. (19)

Complementando con Silla et al., (2020) En la *dimensión de manejo de elementos organizativos*, se tiene que son aquellos mecanismos que definen la estructura corporativa de una sociedad empresarial, donde ésta transmita información de su estructura funcional o de todas aquellas tareas que permita alcanzar los objetivos de la empresa. (20)

De la misma manera Grint (2020) manifiesta que son aquellas normas que permiten a los integrantes mantener un alto nivel de responsabilidad de cada una de sus funciones laborales, debiendo entender que existen ciertas personas que tienen la autoridad en asignar las actividades de acuerdo al cargo que cada empleado posee en la institución. (20)

### **Teoría de las relaciones humanas:**

MAYO E. (1950), indica que la parte más importante y destacada de una organización es la humana. Además, asegura que una persona está más conectada con el bienestar que le rodea, en cuanto al grupo al que pertenece, o el ámbito, que la propia tarea que desarrolla. Dentro de las conclusiones más relevantes que podemos aplicar de las teorías de Elton Mayo podemos enumerar: Los trabajadores responden según sus emociones y sentimientos. Las personas se estandarizan, según su relación con su actividad laboral. (19)

GOLDSBY ET AL., (2020). Para la *dimensión de conducción de elementos direccionales*, se define como el proceso de guía, de orientación y de dirección que los líderes llevan a cabo durante la supervisión que estos realizan a las labores que desarrollan los empleados o equipos de trabajo, siendo sumamente necesarios que éstas personas tengan la capacidad de mantener una comunicación cordial y de respeto que permita en momentos estratégicos motivar a los empleados a ser parte del equipo que busca el bienestar de la empresa. (21)

### **GESTION DEL TALENTO HUMANO:**

RAMÍREZ R., VILLALOBOS J. y HERRERA B. (2018). La variable de talento humano, tiene un efecto social en las personas y organizaciones. La forma y estilo de seleccionar al personal, reclutarlas, integrarlas y orientarlas, hacerlas productivas, promover su autodesarrollo, recompensarlas, evaluarlas y auditarlas, representa el proceso de talento humano, eslabón dentro de la cadena de valor socio competitiva estratégica de la empresa.

Este incide en la gestión estratégica de las empresas, entendida como un modelo de intervención de los PTH, soportado en una metodología sistemática, orientado a lograr un alto desempeño del personal, que redunde en niveles óptimos de productividad. (21)

CHIAVENATO (2009), afirma que los procesos para incorporar talentos en la gestión de las personas son: *Admisión, compensación, colocación, desarrollo, mantenimiento y evaluación del talento humano*. Por su interacción, algún cambio en uno de ellos influye en los demás, realimentando nuevas motivaciones, con lo que producen cambios y ampliación en todo el sistema. Por tanto, en esta teoría, se refiere sobre el PTH, que son cinco subsistemas. (22)

- De provisión; Reclutamiento de personal, Selección de personal.
- Organización; Diseño de puestos, descripción y análisis de puestos, evaluación de desempeño.
- Mantenimiento; Remuneración, planes de prestaciones sociales, Calidad de vida en el trabajo, relación con las personas.
- Desarrollo; Capacitación del personal, desarrollo del personal.
- Auditoría; Sistemas de información de recursos humanos, ética y responsabilidad social.

Estos están íntimamente relacionados e interdependientes, por su vinculación, todo cambio en uno de ellos ejerce influencia en los otros, lo que generará ajustes y adaptación en el mismo, desde una visión sistémica, considerando subsistemas, dentro de ese sistema.

Los seis procesos de la Gestión del talento humano son: (21)

1. Admisión de personas, división de reclutamiento y selección de personal:  
¿Quién debe trabajar en la organización? procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa, pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de personas.

2. Colocación de personas, división de cargos y salarios: ¿Qué deberán hacer las personas? Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño.
3. Compensación de las personas, división de beneficios sociales: ¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales.
4. Desarrollo de personas, división de capacitación: ¿Cómo desarrollar a las personas? son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.
5. Mantenimiento de personas, división de higiene y seguridad: ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida).
6. Evaluación de personas, división de personal: ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina).

## **2.3. Marco conceptual.**

### **2.3.1. Liderazgo directivo.**

Los líderes son personas que se caracterizan por saber influir en las demás personas, al respecto se destaca la definición efectuada por Mendoza (2005) quien precisa que el líder directivo es la persona responsable de conducir los destinos de la entidad para que pueda alcanzar las metas priorizadas, para lo cual impulsa estrategias para convocar el apoyo y compromiso del personal para que se sume a dicho propósito. (23)

También se considera la definición efectuada por Páez y Yepes (2004) quienes afirman que se trata de un fenómeno social donde el gerente logra comprometer al personal a cargo para que contribuyan al logro de la visión institucional; se resalta la influencia en los demás para que se adhieran a un sueño en común. (24)

Y la definición proporcionada por Hartuna (2002) quien resalta que se trata de la persona responsable de conducir los destinos organizacionales, para lo cual conforma equipos, a los cuales se les asignan funciones que contribuyen al logro de los objetivos plasmados, además prioriza el seguimiento y monitoreo frecuente. (25)

### **Estilos de liderazgo en gestión pública:**

En el sector público existen diversos estilos de liderazgo, al respecto Daza (2014) desarrolla una investigación y los menciona, se destaca lo siguiente: (26)

- Coercitivo: Impone su forma de trabajo, es controlador y valora el orden en las actividades, tiende a usar la fuerza para cumplir las metas.

- Afiliativo: Impulsa la existencia de un clima laboral armonioso y de buenas relaciones laborales, da retroalimentación que permita cumplir con las labores y sentirse bien de ser parte de la entidad.
- Orientativo: Usa estrategias para llegar a lograr la visión, donde cada trabajador contribuye en base a equipos de trabajo.
- Imitativo: Implica la existencia de estándares para medir el avance en las tareas, extraídos de otras realidades donde han tenido resultados óptimos.
- Participativo: Implica que el trabajador participa con sus opiniones en las decisiones de la entidad pública, por tanto, existe comunicación bidireccional.
- Capacitador: Implica que el conocimiento y experiencias en gestión pública se comparten para efectuar las tareas de mejor forma, y llegar al ciudadano.

### **Tipos de competencias gerenciales:**

Durán y Carrillo (2015) detallan los siguientes tipos de competencias gerenciales, se tiene: (27)

- a) Competencias estratégicas: Son aquellas capacidades que caracterizan al gerente y que se logran asociar de forma directa con el desarrollo, puesta en marcha y resultados que se derivan de una estrategia, se consideran las siguientes: Visión sobre el negocio, generación de alternativas de solución a los problemas, optimizar el uso de los recursos, saber orientar al cliente, creación de redes de cooperación y el negociar.
- b) Competencias intratéticas: Abarca a las capacidades que caracterizan al gerente y que se logran asociar con el impulsar el desarrollo del personal a cargo y el lograr reforzar su confianza y compromiso institucional, se consideran los siguientes: El comunicarse eficazmente, el precisar los objetivos estratégicos, el comportamiento empático, el



delegar las funciones, el trabajar en equipo y el desarrollar las habilidades del personal.

- c) Competencias de eficiencia personal: Hacen referencia a características de comportamiento y personalidad del gerente, dentro de las cuales se destacan: El ser proactivo, creativo, carismático, optimista, disciplinado, control sobre sus emociones, manejo del estrés, asumir riesgos, imparcial, honesto, manejo del tiempo, autocrítico, desarrollo personal, otros.

### **Dimensiones:**

Para el análisis de la variable liderazgo directivo, se ha considerado la investigación de Tineo (2022), puesto que utiliza dimensiones e indicadores en una entidad pública, que son: (21)

- a) Habilidades administrativas: Implica las habilidades cognitivas, técnicas y humanas que se requieren para desenvolverse en un puesto de trabajo directivo para el logro de las metas propuestas.
- b) Manejo de elementos organizativos: Implica el conocimiento de la normatividad, el actuar responsablemente y el asignar actividades al personal a cargo.
- c) Conducción de elementos direccionales: Implica el saber motivar al personal para que cumplan con eficiencia sus funciones, el monitorear los avances según lo planificado y la interacción permanente con los trabajadores.

### **2.3.2. Gestión del talento humano.**

#### **Definición:**

Se destacan:

- Ramlawati et al. (2021) sostienen que se trata del conjunto de políticas y prácticas que contribuyen a la dirección de temas afines a las relaciones humanas en el entorno laboral, lo cual es clave para que

exista una mejor comunicación y atmósfera de trabajo, para disminuir la rotación del personal, otros. (28)

- Fajardo et al. (2020) se refieren a que se trata de procesos integrales que son vitales para que la organización obtenga ventajas competitivas, basadas en las capacidades y habilidades del personal. (29)
- Alles (2016) resalta que las organizaciones han comprendido que el talento es clave para competir y diferenciarse de los demás, por tanto, los directivos deben implementar estrategias para adquirir y moldear al trabajador para las prioridades de la entidad. (30)
- Chiavenato (2009) precisa que se trata de los comportamientos y procesos impulsados por la gestión, para abastecerse de trabajadores, capacitarlos, remunerarlos, motivarlos, evaluarlos, otros, que le permitan a la organización ser más productiva para alcanzar los objetivos de la entidad. (31)

### **Proceso:**

Chiavenato (2009) describe las características de gestionar el talento de las personas, se tiene: (31)

- Conocimiento; para lo cual las personas deben constantemente estar aprendiendo, para adecuarse a los cambios.
- Habilidad; implica la aplicación del conocimiento, para hacer frente a los problemas, o también para innovar y crear.
- Juicio; implica el examinar escenarios que permita tener una opinión crítica.
- Actitud; implica actuar como un agente que impulsa el cambio, que sabe agregar valor, que cuenta con la predisposición de sumar al logro de las metas trazadas.

Chiavenato (2009) señala que el gestionar el talento de las personas es un proceso que abarca las etapas siguientes: (31)

- a) Integrar al personal: Es el proceso de provisión de nuevas personas, mediante la contratación y el saber seleccionarlos en base a las exigencias de las áreas solicitantes.
- b) Organizar al personal: Es el proceso de diseño de las actividades que harán las personas en la entidad, además de describir las funciones y cómo se evaluará su desempeño.
- c) Recompensar al personal: Es el proceso de saber satisfacer las expectativas de los trabajadores, mediante las recompensas, retribuciones, servicios sociales, otros.
- d) Desarrollar al personal: Es el proceso de capacitar y mejorar las capacidades de los trabajadores, mediante programas de desarrollo profesional.
- e) Retención del personal: Es el proceso de generar circunstancias psicológicas y ambientales en la entidad, que motiven que el trabajador desee seguir laborando, considerando las relaciones laborales, la cultura y un clima de trabajo favorable.
- f) Auditar al personal: Es el proceso de seguimiento al cumplimiento de las funciones, que permita asegurar cumplir con las expectativas de los responsables organizativos.

### **Autoridad nacional del servicio civil:**

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, promulgó la R.P.E. N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, la cual da las pautas generales para gestionar el sistema administrativo de recursos humanos en el Estado Peruano, además de precisar sus siete subsistemas: (32)

- a) Planificación de las políticas para los recursos humanos: Donde se detallan las políticas y diversas directivas que permitirán dirigir la interrelación de la entidad con su personal.

- b) Organización de los temas laborales: Implica precisar las funciones y condiciones de trabajo, donde se requiere detallar el perfil de los puestos para evaluar desempeños.
- c) Gestión del empleo: Implica el flujo que sigue el trabajador desde que ingresa a la entidad hasta su desvinculación, por tanto, se requiere ubicar a los talentos.
- d) Gestión del rendimiento: Implica el precisar cómo debe aportar el trabajador al logro de los objetivos de la entidad, y cómo se va a evaluar ello.
- e) Gestión de la compensación: Implica que el trabajador debe ser retribuido considerando toda la normatividad respectiva, que permita reconocer sus derechos, además de saber retribuir la labor destacada.
- f) Gestión del desarrollo y capacitación: Es importante impulsar el desarrollar carrera pública, para lo cual se deben generar las condiciones para la existencia de la capacitación respectiva y otras facilidades.
- g) Gestión de la interacción con los demás trabajadores: Implica el impulsar la existencia de una adecuada atmósfera de trabajo, que sume al trabajo en equipo y a la formación de una cultura laboral en favor de atender las demandas del ciudadano.

### **Dimensiones:**

Se ha considerado la investigación de Cabrera (2021) puesto que para el análisis de la gestión del talento humano considera dimensiones e indicadores que adecúa para una entidad pública, se tiene: (9)

- a) Admisión: Implica las etapas de convocatoria, reclutamiento y selección de personas para la entidad.
- b) Compensación: Abarca la remuneración, incentivos, retribuciones, otros, que se aplican para reconocer el esfuerzo y logro de metas del trabajador.
- c) Colocación: Implica la inducción, el conocimiento de sus funciones y la entidad, el cómo se le va a evaluar.

- d) Desarrollo: Implica el fortalecer capacidades del personal, capacitaciones, otros.
- e) Retención: Implica el proporcionar las condiciones básicas para que el personal pueda rendir.
- f) Monitoreo: Implica el seguimiento al logro de las metas solicitadas con los recursos asignados.

#### **2.4. Definición de términos básicos.**

Se destacan las siguientes:

- a) Liderazgo: Implica la capacidad de una persona de influir en los comportamientos de los demás, de guiarlos para alcanzar metas.
- b) Gerente: Es el responsable administrativo máximo de una organización, cuya labor principal es implementar estrategias que permitan alcanzar los objetivos institucionales.
- c) Funcionario público: Es el responsable de velar por el cumplimiento de la normatividad al momento de adoptar decisiones públicas, priorizando la búsqueda del bienestar del ciudadano.
- d) Organización: Es la estructura que contribuye a implementar lo planificado, precisan la línea de mando, las funciones y responsabilidades, entre otros.
- e) Planificación: Implica el precisar los objetivos a alcanzar, determinar las estrategias a seguir para ello, y a identificar los indicadores a usar para medir los avances.
- f) Objetivo: Es el conjunto de metas que se traza una gestión, que son claves para cumplir con la misión institucional y alcanzar la visión trazada.
- g) Indicador: Es el ratio o valor que permite evaluar el impacto de las estrategias usadas para cumplir los objetivos y metas propuestos.
- h) Trabajo en equipo: Es un conjunto de personas que se juntan para lograr metas en común, basado en una labor cooperativa.
- i) Clima de trabajo: Es la atmósfera de trabajo que contribuye a que existan relaciones adecuadas entre los compañeros de la organización.

- j) Talento humano: Se refiere a la capacidad natural que caracteriza a alguna persona para efectuar una tarea determinada.
- k) Gestión del talento humano: Es la estrategia que aplica una entidad para contratar, capacitar y retener al trabajador para que aporte al logro de las metas institucionales.
- l) Fortalecimiento de capacidades: Son las orientaciones, capacitaciones y asistencias técnicas que impulsa la entidad para un mejor desenvolvimiento de su personal.
- m) Crecimiento personal: Son aquellas acciones que buscan mejorar los talentos de las personas para aumentar la prosperidad y posicionamiento.

### III. HIPOTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis.

##### **Hipótesis general:**

El liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.

##### **Hipótesis específicas:**

1. Las habilidades administrativas se relacionan directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.
2. El manejo de elementos organizativos se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.
3. La conducción de elementos direccionales se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.

#### 3.2. Variables.

##### **Variable 1: Liderazgo directivo:**

Mendoza (2005) quien precisa que el líder directivo es la persona responsable de conducir los destinos de la entidad para que pueda alcanzar las metas priorizadas, para lo cual impulsa estrategias para convocar el apoyo y compromiso del personal para que se sume a dicho propósito. (22)

Por tanto, se trata de la persona responsable de las decisiones estratégicas en la entidad, y que tiene que tener la capacidad de guiar al personal para que contribuyan con su esfuerzo al logro de los objetivos y metas.

**Variable 2: Gestión de talento humano:**

Ramlawati et al. (2021) sostienen que se trata del conjunto de políticas y prácticas que contribuyen a la dirección de temas afines a las relaciones humanas en el entorno laboral, lo cual es clave para que exista una mejor comunicación y atmósfera de trabajo, para disminuir la rotación del personal, otros. La Gestión de Talento Humano trata de los comportamientos y procesos impulsados por la gestión, para abastecerse de trabajadores, capacitarlos, remunerarlos, motivarlos, evaluarlos, otros, que le permitan a la organización ser más productiva para alcanzar los objetivos de la entidad.



### 3.1.1 Operacionalización de variables.

Variable 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	INDICE/ ITEM	MÉTODO Y TÉCNICA
X: Liderazgo directivo	El líder directivo es la persona responsable que conoce y aplica los procesos para conducir los destinos de la entidad y puedan alcanzar las metas priorizadas, para lo cual impulsa estrategias para convocar el apoyo y compromiso del personal para que se sume a dicho propósito. (22)	La variable Liderazgo Directivo es la capacidad de guiar a los demás para el logro de metas previamente acordadas, demostrando habilidades administrativas, manejo de elementos organizativos, conducción de elementos direccionales, el cual se medió con un cuestionario de escala nominal, 3 dimensiones, 15 indicadores y 05 ítems. Consta de alternativas que van desde Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).	D <sub>x1</sub> Habilidades administrativas	Cognoscitivos, técnicas, humanas.	1, 2, 3, 4, 5 y 6	<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Población:</b> 170 trabajadores de la DIRESA TACNA</p> <p><b>Muestra:</b> 118 trabajadores</p> <p><b>Muestreo:</b> Probabilístico – estratificado</p>
			D <sub>x2</sub> Manejo de elementos organizativos	Normativas, responsabilidad, autoridad, asignación de actividades.	7, 8, 9 y 10	
			D <sub>x3</sub> Conducción de elementos direccionales	Supervisión, comunicación, motivación.	11, 12, 13, 14, 15 y 16	

Variable 2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	INDICE/ ITEM	MÉTODO Y TÉCNICA
Y: Gestión del talento humano	La Gestión de Talento Humano trata de los comportamientos y procesos impulsados por la gestión, para abastecerse de trabajadores, capacitarlos, remunerarlos, motivarlos, evaluarlos, otros, que le permitan a la organización ser más productiva para alcanzar los objetivos de la entidad. (27)	La variable de Gestión de talento humano es el conjunto de etapas que implementa la entidad para insertar a su personal a través de la admisión, colocación, compensación, desarrollo, retención y monitoreo, para que pueda cumplir sus labores encomendadas en su institución. La variable se midió con un cuestionario de escala nominal, que comprenden 6 dimensiones, 18 indicadores y 05 ítems. Consta de alternativas que van desde Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).	D <sub>y1</sub> Admisión	Convocatoria, reclutamiento, selección	17, 18 y 19	
			D <sub>y2</sub> Colocación		Inducción, funciones, forma de evaluar	
			D <sub>y3</sub> Compensación	Remuneración, compensación, incentivos	23, 24 y 25	
			D <sub>y4</sub> Desarrollo	Capacitación, crecimiento, ascensos	26, 27 y 28	
			D <sub>y5</sub> Retención	Clima laboral, comunicación, seguridad	29, 30 y 31	
			D <sub>y6</sub> Monitoreo	Base de datos, logros, retroalimentación	32, 33 y 34	

Fuente: Elaboración propia.

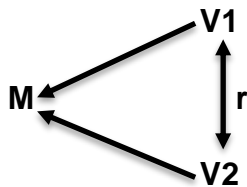
## IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

### 4.1. Diseño metodológico.

Tipo de investigación básica pues se aportó al conocimiento, con un diseño de investigación no experimental de corte transversal, pues el investigador no intervino sobre las variables de estudio, sino simplemente se observó el objeto de estudio y se registró las mediciones establecidas.

#### Esquema:

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



M = Muestra

r = La correlación entre las variables.

V1 = Liderazgo Directivo

V2 = Gestión del talento Humano

### 4.2. Método de investigación.

El método de la investigación es hipotético deductivo, (o de contrastación de hipótesis) se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis, a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales, unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables, que se obtienen deduciéndolos de las hipótesis y, cuya verdad o falsedad estamos en condiciones de establecer directamente, el nivel es correlacional, pues recolecta datos y se describe la relación entre las variables.

### 4.3. Población y muestra.

#### **Población:**

La población estuvo integrada por 170 servidores que conforman entre profesionales, técnicos y auxiliares, excluyendo a los directivos que ocupan cargos de funcionarios.

#### **Muestra:**

Por tanto, se tomó una muestra considerando: 95% de confianza, error del 5% y una probabilidad del 50%, usando la siguiente fórmula, donde se obtuvo una cantidad de 118 por encuestar, lo cual se hizo de forma aleatoria y proporcional.

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$$n = \frac{170 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}{(170 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)} = 118$$

### 4.4. Lugar de estudio.

Se realizó en la provincia y departamento de Tacna, en la Dirección Regional de Salud Tacna – Perú.

### 4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

#### **a) Técnicas.**

La técnica fue la encuesta; los datos se obtuvieron de la muestra seleccionada en forma aleatoria y estratificada, utilizando instrumentos (formato de escala de Likert de cinco opciones de respuesta) que fueron validados previamente.

## **b) Instrumentos.**

El instrumento fue el cuestionario; tanto para liderazgo directivo como para gestión del talento humano; los cuales fueron validados en base al criterio de expertos, siendo un total de 8 profesionales que respondieron Si o No a cada uno de los 11 ítems considerados, se usó la prueba binomial para el análisis general de sus respuestas, obteniéndose valores de “p” inferiores al 5%, por tanto, se concluye que existe concordancia entre los jueces expertos.

En lo que respecta a la confiabilidad de los cuestionarios, se utilizó el estadístico alpha de Cronbach, cuyos resultados son: 0,942 (variable “Liderazgo directivo”) y 0,934 (variable “Gestión del talento humano”); por tanto, los instrumentos son muy adecuados para aplicarse en campo.

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,942	16

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,934	18

### **4.6. Análisis y procesamiento de datos.**

Los instrumentos presentan cinco alternativas, las cuales para su análisis se ha considerado a la escala de Likert, como se precisa: “Nunca” es valor 1, “Casi nunca” es valor 2, “A veces” es valor 3, “Casi siempre” es valor 4 y “Siempre” es valor 5. Para el análisis de las dimensiones y las variables, considerando que las respuestas se obtuvieron desde la perspectiva del trabajador de la entidad, se consideró como Baremo a tres niveles de igual amplitud, de donde se detalla que “Inadecuado” comprende valores medios entre 1,00 – 2,33, “Regular” valores medios entre 2,34 – 3,66, y “Adecuado” valores medios entre 3,67 – 5,00, como el trabajo efectuado por Palomino (2022) en su tesis de maestría. (33)

Con respecto a la variable “Liderazgo directivo”, el número de los ítems considerados para analizar sus dimensiones, son: Habilidades administrativas (1, 2, 3, 4, 5, 6), manejo de elementos organizativos (7, 8, 9, 10) y conducción de elementos direccionales (11, 12, 13, 14, 15, 16); y de la variable “Gestión del talento humano” son: Admisión (17, 18, 19), colocación (20, 21, 22), compensación (23, 24, 25), desarrollo (26, 27, 28), retención (29, 30, 31) y monitoreo (32, 33, 34).

Para el tratamiento de los datos, desde el punto de vista estadístico, se utilizó el software SPSS; para obtener: Tablas de frecuencia, diagrama de barras y coeficiente Rho de Spearman, ejecutado durante el mes de Junio del 2023.

#### **4.7. Aspectos éticos en investigación.**

La investigación estuvo dirigida a los servidores administrativos del sector salud de Tacna, por lo tanto, se requirió de su consentimiento para la aplicación de dichos instrumentos y poder tomar datos que son extremadamente confidenciales para todos los casos. Los investigadores han validado y procesado todo en cuanto a información de campo, sin sesgo que evidencie una falta a la originalidad de la información, respetando la metodología de la investigación científica y los reglamentos vigentes conducentes a la modalidad de la tesis.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos.

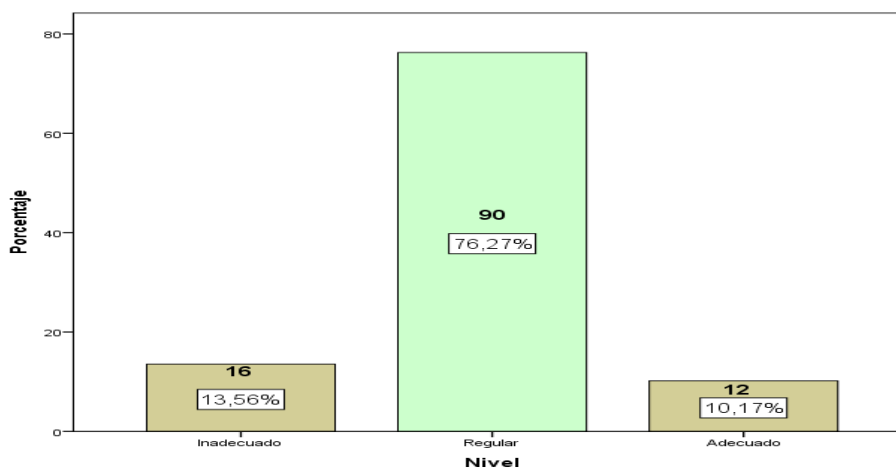
**Tabla 5.1.1**  
**LIDERAZGO DIRECTIVO PERCIBIDO POR EL PERSONAL DE LA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023**

Nivel	N°	%
Inadecuado	16	13,6
Regular	90	76,3
Adecuado	12	10,2
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, según escala de Likert

**Gráfico 1**

**LIDERAZGO DIRECTIVO PERCIBIDO POR EL PERSONAL DE SALUD,**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023**



Fuente: Elaboración propia, según escala de Likert

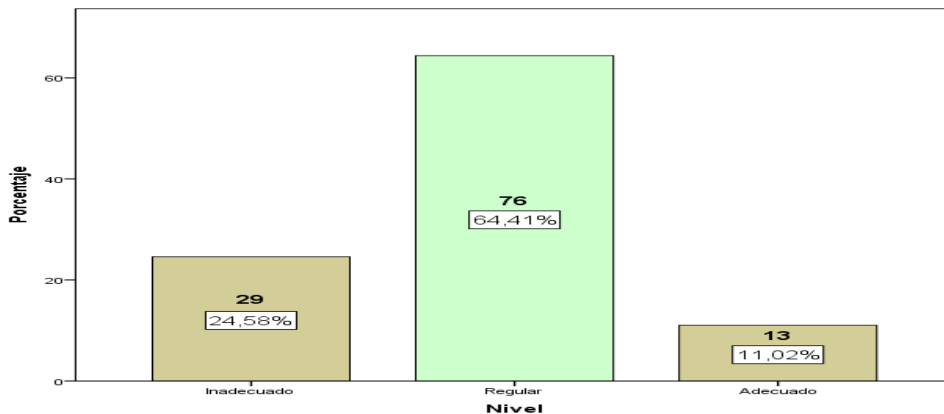
En la Tabla 5.1.1, se observa los resultados descriptivos de la variable “Liderazgo directivo”, donde el 76,3% del personal de la DIRESA Tacna percibe un liderazgo directivo de nivel regular que caracteriza a los funcionarios de la entidad, el 13,6% de nivel inadecuado y el 10,2% de nivel adecuado; por tanto, la mayoría de los trabajadores considera que el equipo directivo no cuenta con las habilidades de liderazgo directivo.

**Tabla 5.1.2**  
**GESTION DEL TALENTO HUMANO PERCIBIDO POR EL PERSONAL**  
**DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023**

Nivel	N°	%
Inadecuado	29	24,6
Regular	76	64,4
Adecuado	13	11,0
Total	118	100,0

Fuente: Elaboración propia, según escala de Likert

**Gráfico 2**  
**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PERCIBIDO POR EL PERSONAL DE LA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023**



Fuente: Elaboración propia, según escala de Likert

En la Tabla 5.1.2 se tienen los resultados descriptivos de la variable “Gestión del talento humano”, donde el 64,4% del personal de la DIRESA Tacna percibe de nivel regular la implementación de la gestión del talento humano en la entidad, el 24,6% de nivel inadecuado y el 11,0% de nivel adecuado; por tanto, la mayoría de los trabajadores considera que en la entidad la gestión del talento del personal debe mejorarse.



**Tabla 5.1.3**

**LIDERAZGO DIRECTIVO PERCIBIDO DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES ADMINISTRATIVAS, DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023**

<b>Nivel</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Inadecuado	24	20,3
Regular	90	76,3
Adecuado	4	3,4
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia – Según escala de Likert

En la Tabla 5.1.3 se tienen los resultados descriptivos de la dimensión “Habilidades administrativas”, donde el 76,3% del personal de la DIRESA Tacna percibe de nivel regular las habilidades administrativas que caracterizan a los funcionarios de la entidad, el 20,3% de nivel inadecuado y el 3,4% de nivel adecuado; por tanto, la mayoría de los trabajadores considera que el equipo directivo no cuenta con las habilidades óptimas para el análisis e implementación de los sistemas administrativos de la gestión pública.

**Tabla 5.1.4**

**LIDERAZGO DIRECTIVO PERCIBIDO DE LA DIMENSIÓN MANEJO DE  
ELEMENTOS ORGANIZATIVOS, DIRECCIÓN REGIONAL DE  
SALUD - TACNA, 2023**

<b>Nivel</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Inadecuado	19	16,1
Regular	83	70,3
Adecuado	16	13,6
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia – Según escala de Likert

En la Tabla 5.1.4 se tienen los resultados descriptivos de la dimensión “Manejo de elementos organizativos”, donde el 70,3% del personal de la Diresa Tacna percibe de nivel regular el manejo de los elementos organizativos impulsados por los funcionarios de la entidad, el 16,1% de nivel inadecuado y el 13,6% de nivel adecuado; por tanto, la mayoría de los trabajadores considera que el equipo directivo no cuenta con las habilidades óptimas para manejar los aspectos organizacionales.

**Tabla 5.1.5**

**LIDERAZGO DIRECTIVO PERCIBIDO DE LA DIMENSIÓN  
CONDUCCIÓN DE ELEMENTOS DIRECCIONALES, DIRECCIÓN  
REGIONAL DE SALUD - TACNA 2023**

<b>Nivel</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Inadecuado	49	41,6
Regular	66	55,9
Adecuado	3	2,5
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia – según escala de Likert

En la Tabla 5.1.5 se tienen los resultados descriptivos de la dimensión “Conducción de elementos direccionales”, de donde el 55,9% del personal de la DIRESA Tacna percibe de nivel regular la conducción de los elementos direccionales impulsados por los funcionarios de la entidad, el 41,6% de nivel inadecuado y el 2,5% de nivel adecuado; por tanto, la mayoría de los trabajadores considera que el equipo directivo no cuenta con las habilidades óptimas para conducir los elementos direccionales.

Tabla 5.1.6

**LIDERAZGO DIRECTIVO POR DIMENSIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023**

Dimensión		N°	%
Habilidades administrativas	Inadecuado	24	20,3
	<b>Regular</b>	<b>90</b>	<b>76,3</b>
	Adecuado	4	3,4
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Manejo de elementos organizativos	Inadecuado	19	16,1
	<b>Regular</b>	<b>83</b>	<b>70,3</b>
	Adecuado	16	13,6
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Conducción de elementos direccionales	Inadecuado	49	41,6
	Regular	66	55,9
	<b>Adecuado</b>	<b>3</b>	<b>2,5</b>
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración Propia – según escala Likert

En la Tabla 5.1.6 se presenta el resumen del comportamiento de las dimensiones de la variable “Liderazgo directivo”, siendo la que más se destaca el “Manejo de elementos organizativos”, y el de menor valoración la “Conducción de elementos direccionales” con 70,3% y 2,5% respectivamente según la percepción del personal de Salud de la DIRESA Tacna.

Tabla 5.1.7

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO POR DIMENSIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023**

Dimensión		N°	%
Admisión	Inadecuado	41	34,7
	Regular	65	55,1
	Adecuado	12	10,2
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Colocación	Inadecuado	28	23,7
	Regular	70	59,3
	Adecuado	20	16,9
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Compensación	Inadecuado	33	28,0
	Regular	68	57,6
	Adecuado	17	14,4
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Desarrollo	Inadecuado	49	41,5
	Regular	58	49,2
	<b>Adecuado</b>	<b>11</b>	<b>9,3</b>
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Retención	Inadecuado	20	16,9
	<b>Regular</b>	<b>79</b>	<b>66,9</b>
	Adecuado	19	16,1
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Monitoreo	Inadecuado	35	29,7
	Regular	66	55,9
	Adecuado	17	14,4
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario “Liderazgo directivo y gestión del talento humano”

En la Tabla 5.1.7 se presenta el resumen del comportamiento de las dimensiones de la variable “Gestión del talento humano”, siendo la que más se destaca la “Retención”, y el de menor valoración el “Desarrollo” con 66,9% y 9,3% respectivamente según la percepción del personal de Salud de la DIRESA Tacna.

## 5.2. Resultados inferenciales.

### Contraste de hipótesis específicas.

Primera hipótesis precisa “Las habilidades administrativas se relacionan directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023”.

De donde:

H<sub>0</sub>: No existe relación.

H<sub>1</sub>: Existe relación.

**Tabla 5.2.1**

### **HABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA - 2023**

			Habilidades administrativas	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Habilidades administrativas	Rho	1,000	0,207
		“p”	.	0,024
		N	118	118
	Gestión del talento humano	Rho	0,207	1,000
		“p”	0,024	.
		N	118	118

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 5.2.1 se presenta el valor de Rho = 0,207 ( $p = 0,024$ ), dado que “p” es menor al 5% de significación, se procede a rechazar H<sub>0</sub>; es decir, las habilidades administrativas se relacionan directamente y de intensidad baja con la gestión del talento humano en la DIRESA – Tacna, 2023.

Segunda hipótesis precisa “El manejo de elementos organizativos se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023”.

De donde:

H<sub>0</sub>: No existe relación.

H<sub>1</sub>: Existe relación.

**Tabla 5.2.2**

**MANEJO DE ELEMENTOS ORGANIZATIVOS Y GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA - 2023**

			Manejo de elementos organizativos	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Manejo de elementos organizativos	Rho	1,000	0,620
		“p”	.	0,000
		N	118	118
	Gestión del talento humano	Rho	0,620	1,000
		“p”	0,000	.
		N	118	118

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 5.2.2 se presenta el valor de Rho = 0,620 ( $p = 0,000$ ), dado que “p” es menor al 5% de significación, se procede a rechazar H<sub>0</sub>; es decir, el manejo de elementos organizativos se relaciona directamente y de intensidad moderada con la gestión del talento humano en la DIRESA – Tacna, 2023.

Tercera hipótesis precisa “La conducción de elementos direccionales se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023”.

De donde:

H<sub>0</sub>: No existe relación.

H<sub>1</sub>: Existe relación.

**Tabla 5.2.3**

**CONDUCCIÓN DE ELEMENTOS DIRECCIONALES Y GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
SALUD TACNA - 2023**

			Conducción de elementos direccionales	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Conducción de elementos direccionales	Rho “p” N	1,000 . 118	0,520 0,000 118
	Gestión del talento humano	Rho “p” N	0,520 0,000 118	1,000 . 118

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 5.2.3 se presenta el valor de Rho = 0,520 (p = 0,000), dado que “p” es menor al 5% de significación, se procede a rechazar H<sub>0</sub>; es decir, la conducción de elementos direccionales se relaciona directamente y de intensidad moderada con la gestión del talento humano en la DIRESA – Tacna, 2023.



### Hipótesis general:

Hipótesis general precisa “El liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023”.

De donde:

H<sub>0</sub>: No existe relación.

H<sub>1</sub>: Existe relación.

**Tabla 5.2.4**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA – 2023**

		Liderazgo directivo	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Rho 1,000 “p” . N 118	0,545 0,000 118
	Gestión del talento humano	Rho 0,545 “p” 0,000 N 118	1,000 . 118

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 5.2.4 se presenta el valor de Rho = 0,545 ( $p = 0,000$ ), dado que “p” es menor al 5% de significación, se procede a rechazar H<sub>0</sub>; es decir, el liderazgo directivo se relaciona directamente y de intensidad moderada con la gestión del talento humano en la DIRESA – Tacna, 2023.

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

#### 6.1.1. Hipótesis general:

El liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.

#### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

El liderazgo directivo no se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano.

#### Hipótesis Alternativa ( $H_1$ )

El liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano.

#### Nivel de significancia estadística

Alpha = 5%.

#### Análisis estadístico

Se usó el Rho de Spearman pues las variables se han analizado desde la perspectiva del trabajador, lo que implica que son variables cualitativas y que debe usarse un estadístico no paramétrico.

			Liderazgo directivo	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Rho	1,000	0,545
		“p”	.	0,000
		N	118	118
	Gestión del talento humano	Rho	0,545	1,000
		“p”	0,000	.
		N	118	118

Fuente: Elaboración Propia

### **Decisión estadística**

El valor de  $Rho = 0,545$  ( $p = 0,000$ ), dado que “p” es menor al 5% de significación, se procede a rechazar  $H_0$ . Rho de Spearman

### **Conclusión**

El liderazgo directivo se relaciona directamente y de intensidad moderada con la gestión del talento humano en la DIRESA – Tacna, 2023.

## **6.1.2. Hipótesis específicas:**

### **Hipótesis específica 1**

Las habilidades administrativas se relacionan directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.

### **Hipótesis Nula ( $H_0$ )**

Las habilidades administrativas no se relacionan directa y significativamente con la gestión del talento humano.

### **Hipótesis Alterna ( $H_1$ )**

Las habilidades administrativas se relacionan directa y significativamente con la gestión del talento humano.

### **Nivel de significancia estadística**

Alpha = 5%.

## Análisis estadístico

			Habilidades administrativas	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Habilidades administrativas	Rho	1,000	0,207
		"p"	.	0,024
		N	118	118
	Gestión del talento humano	Rho	0,207	1,000
		"p"	0,024	.
		N	118	118

Fuente: Elaboración Propia

### Decisión estadística

El valor de  $Rho = 0,207$  ( $p = 0,024$ ), dado que "p" es menor al 5% de significación, se procede a rechazar  $H_0$ .

### Conclusión

Las habilidades administrativas se relacionan directamente y de intensidad baja con la gestión del talento humano en la DIRESA – Tacna, 2023.

### Hipótesis específica 2

El manejo de elementos organizativos se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.

### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

El manejo de elementos organizativos no se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano.

### Hipótesis Alterna ( $H_1$ )

El manejo de elementos organizativos se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano.

### Nivel de significancia estadística

Alpha = 5%.

### Análisis estadístico

			Manejo de elementos organizativos	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Manejo de elementos organizativos	Rho	1,000	0,620
		“p”	.	0,000
		N	118	118
	Gestión del talento humano	Rho	0,620	1,000
		“p”	0,000	.
		N	118	118

Fuente: Elaboración Propia

### Decisión estadística

El valor de Rho = 0,620 ( $p = 0,000$ ), dado que “p” es menor al 5% de significación, se procede a rechazar  $H_0$ .

### Conclusión

El manejo de elementos organizativos se relaciona directamente y de intensidad moderada con la gestión del talento humano en la DIRESA – Tacna, 2023.

### Hipótesis específica 3

La conducción de elementos direccionales se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.

### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

La conducción de elementos direccionales no se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano.

### Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>)

La conducción de elementos direccionales se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano.

### Nivel de significancia estadística

Alpha = 5%.

### Análisis estadístico

			Conducción de elementos direccionales	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Conducción de elementos direccionales	Rho	1,000	0,520
		"p"	.	0,000
		N	118	118
	Gestión del talento humano	Rho	0,520	1,000
		"p"	0,000	.
		N	118	118

Fuente: Elaboración Propia

### Decisión estadística

El valor de Rho = 0,520 (p = 0,000), dado que "p" es menor al 5% de significación, se procede a rechazar H<sub>0</sub>.

### Conclusión

La conducción de elementos direccionales se relaciona directamente y de intensidad moderada con la gestión del talento humano en la DIRESA – Tacna, 2023.

## 6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

En la Tabla 5.1.1 se encontró que el 76,3% del personal que labora en la DIRESA Tacna percibe que el liderazgo directivo que caracteriza a los funcionarios es de nivel regular, mientras que el 13,6% lo percibe de nivel

inadecuado y solamente el 10,2% considera que es de nivel adecuado; ello implica que la mayoría de los trabajadores considera que el equipo directivo no cuenta con las habilidades de liderazgo directivo óptimas para conducir la entidad.

Los resultados son similares a los obtenidos por Villafuerte (2022), quien investigó el liderazgo directivo desde la percepción de 62 trabajadores, encontrando que el 66,1% percibe de nivel regular el liderazgo que caracteriza a los directivos (8); dichos resultados concuerdan con el trabajo de Villarroel (2018), quien efectuó una investigación sobre el liderazgo gerencial que caracteriza a los funcionarios públicos que laboran en una municipalidad, obteniendo que de las 159 personas consideradas en la muestra, el 59,7% percibe de nivel regular la forma de liderar de los profesionales en los cargos de confianza de la entidad (14).

Dichos resultados concuerdan con **La Teoría Y** de McGregor quien muestra un estilo de administración abierto, dinámico y democrático, a través del cual, administrar se vuelve un proceso para crear oportunidades, liberar potenciales, eliminar obstáculos, motivar el crecimiento individual y proporcionar orientación en cuanto a los objetivos. La teoría Y se caracteriza por la motivación, el potencial de desarrollo, la capacidad de asumir responsabilidad, de dirigir la conducta hacia los objetivos de la empresa, todos esos factores se encuentran presentes en las personas (19).

En la Tabla 5.1.2 se detalla que el 64,4% del personal que labora en la DIRESA Tacna percibe de nivel regular la forma de implementar el proceso de gestión del talento humano en la institución, mientras que el 24,6% señala que es de nivel inadecuado y solo el 11,0% describe que es de nivel adecuado; ello implica que la mayoría de los trabajadores considera que en la entidad la gestión del talento del personal es deficiente.

De forma similar, también se concuerda con los resultados logrados por Cabrera (2021), quien hace una investigación sobre la gestión del talento humano existente en una Gerencia Regional de Salud, encontrando que, de las 144 personas muestreadas, el 64% considera de nivel regular dicho proceso de gestión (9).

Fajardo (2020); sostiene que se trata de procesos integrales que son vitales para que la organización obtenga ventajas competitivas, basadas en las capacidades y habilidades del personal en relación a la gestión del Talento humano, lo cual conllevará a que el personal tenga mayor satisfacción en las funciones encomendadas dentro de su centro laboral.

En la Tabla 5.2.4 se presentan los resultados inferenciales, de donde se tiene que el liderazgo directivo se relaciona directamente y de intensidad moderada con la gestión del talento humano en la DIRESA – Tacna, ello a que se encontró un valor de  $Rho = 0,520$  ( $p = 0,000$ ).

Los resultados concuerdan con lo hallado por Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020), quienes desarrollaron un trabajo para analizar la relación del liderazgo directivo en una universidad, con el clima de la entidad y la satisfacción de los docentes, para lo cual se ha considerado a 35 docentes, encontrándose que el liderazgo de los directivos se relaciona de forma positiva con el clima laboral y la satisfacción de los docentes (5).

Así mismo concuerda con el trabajo de Tineo (2022), quien analizó la relación entre el liderazgo gerencial y el trabajar en equipo en una municipalidad, para lo cual trabajó con una muestra de 109 personas, encontrando que el liderazgo gerencial se relaciona de modo directo y moderado con el trabajo en equipo, dado el valor de  $Rho = 0,454$  (7).

Y también con el trabajo de Chipana (2018), quien analizó si el liderazgo gerencial se relaciona con el desempeño del personal de una municipalidad,



encontrando que el liderazgo gerencial se relaciona de forma directa y moderada con el desempeño del personal (12).

### **6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes**

A cada uno de las personas que laboran en la DIRESA Tacna, y que han sido considerados en el trabajo de campo, se les explicó la relevancia del trabajo, y que sus respuestas serían anónimas, y en base a ello, se les pidió el consentimiento informado, para usar esas respuestas en un análisis general de las variables de estudio.

Además, se precisa que se han respetado a los autores, y ello se refleja en las citas bibliográficas efectuadas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión de talento humano en la DIRESA Tacna; donde la correlación es significativa con un Rho de Spearman de 0,545 dado que el valor de  $p=0,000$ , siendo este menor al 5%.
2. Se identificó que las habilidades administrativas se relacionan directamente y de intensidad baja con la gestión de talento humano en la DIRESA – Tacna, donde la correlación de Rho de Spearman equivale al 0,207 dado que el valor de  $p=0,024$ , siendo menor al 5% de significancia.
3. Se identificó que el manejo de elementos organizativos se relaciona directamente y de intensidad moderada con la gestión del talento humano en la DIRESA – Tacna; donde la correlación de Rho de Spearman equivale al 0,620 dado que el valor de  $p=0,000$ , siendo menor al 5% de significancia.
4. Se identificó que existe relación directa y de intensidad moderada entre la conducción de elementos direccionales y la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, donde que la correlación de Rho de Spearman equivale al 0,520, dado que el valor de  $p=0,000$ , siendo menor al 5% de significancia.

## VII. RECOMENDACIONES

1. A los funcionarios de la DIRESA – Tacna se les sugiere que para mejorar su nivel de liderazgo directivo se centren en fortalecer la dimensión “Manejo de elementos organizativos”, en lo que refiere a cumplir los compromisos laborales y personales asumidos, ello generará una mejora en el nivel de implementación de la gestión del talento humano.
2. A los funcionarios de la DIRESA – Tacna se les sugiere que para mejorar la dimensión “Habilidades administrativas” se centren en brindar una orientación detallada al personal respecto al desarrollo óptimo de las tareas asignadas, es decir brindar una retroalimentación permanente, ello generará una mejora en el nivel de implementación de la gestión del talento humano.
3. A los funcionarios de la DIRESA – Tacna se les sugiere que para mejorar la dimensión “Manejo de elementos organizativos” se centren en difundir y aplicar las normas de convivencia que contribuyen al logro de las metas, es decir que se caractericen por un comportamiento ejemplar dentro y fuera de la entidad, ello generará una mejora en el nivel de implementación de la gestión del talento humano.
4. A los funcionarios de la DIRESA – Tacna se les sugiere que para mejorar la dimensión “Conducción de elementos direccionales” se centren en aplicar estrategias motivadoras que contribuyan a la existencia de un desempeño laboral adecuado; ello generará una mejora en el nivel de implementación de la gestión del talento humano.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Chiavenato I. Comportamiento organizacional. Editorial McGraw-Hill; 8ª edición. 2017.
- (2) OCDE. Gestión para resultados de desarrollo sostenible. OECD Publishing. 2020; [https://www.oecd-ilibrary.org/development/gestion-para-resultados-de-desarrollo-sostenible\\_2522f3d6-es](https://www.oecd-ilibrary.org/development/gestion-para-resultados-de-desarrollo-sostenible_2522f3d6-es)
- (3) De Alba J. y Ravelo S. Gestión del talento humano para la generación de valor y el liderazgo resonante en las tiendas de barrios de la ciudad de Barranquilla; tesis de la Universidad de La Costa de Colombia; 2022; <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/9554>
- (4) Ortiz L. & Perdomo L. Factores destacados en la gestión del talento humano para conseguir los objetivos estratégicos de la empresa S&S Administración PH SAS. Revista Colombiana de Ciencias Administrativas, 2020, 2(2), pp. 59–77; <https://doi.org/10.52948/rcca.v2i2.170>
- (5) Simbron-Espejo S. y Sanabria-Boudri F. Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente; revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, 2020, Vol. 6, Núm. 1; <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>
- (6) Daza A. Viloria J. y Miranda L. Gerencia del talento humano y calidad del servicio educativo en universidades públicas de la Región Caribe de Colombia; revista Espacios. 2019, Vol. 40; <https://www.revistaespacios.com/a19v40n44/a19v40n44p10.pdf>
- (7) Tineo J. Liderazgo gerencial y su relación con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – 2022; tesis de la Universidad César Vallejo; 2022; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103115>
- (8) Villafuerte E. Liderazgo directivo y resiliencia organizacional en un centro de salud de la ciudad del Cusco, 2022. Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo; 2022; [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97913/Villafuerte\\_AE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97913/Villafuerte_AE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- (9) Cabrera W. Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019”; tesis de la Universidad César Vallejo; 2021; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56299>
- (10) Chucos G. Liderazgo de la jefatura y su relación con las competencias laborales de los trabajadores de una microred en Junín, 2021; tesis de maestría de la Universidad César Vallejo; [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85978/Chucos\\_UGR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85978/Chucos_UGR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- (11) Mancha V. Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao – 2019; Tesis doctoral de la Universidad Nacional del Callao; 2020; <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5075>
- (12) Chipana J. Liderazgo gerencial y desempeño laboral del servidor público de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018; tesis de maestría de la Universidad César Vallejo, 2018; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30299>
- (13) Huarachi Y. Estilo de liderazgo y resistencia al cambio de los trabajadores del Centro de Salud de la Ciudad Nueva de Tacna; tesis de la Universidad César Vallejo; 2022; [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93682/Huarachi\\_AYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93682/Huarachi_AYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- (14) Villarroel J. Liderazgo gerencial del funcionario público y compromiso laboral del personal de la municipalidad provincial de Tacna, 2018; tesis doctoral de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2020; <http://www.repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4078>
- (15) Gómez E. Liderazgo directivo y desempeño docente de la institución educativa particular Adventista “28 de Julio” de Tacna – 2017; tesis de maestría de la Universidad Privada de Tacna; 2019; <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1095/Gomez-Coapaza-Edwin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- (16) Conde R. Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en el personal médico de la Microred Metropolitana de la Red de Salud Tacna; tesis de la Universidad César Vallejo; 2018; [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27154/cond\\_e\\_vr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27154/cond_e_vr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- (17) Astete E. Estilos de liderazgo directivo y la cultura organizacional en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa Mariscal Cáceres del distrito de Ciudad Nueva – Tacna; tesis de la Universidad César Vallejo; 2018; [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete\\_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- (18) Estrada S. Liderazgo a través de la historia. Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira, artículo de Scientia et Technica, Volumen XIII. 2007; <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934058.pdf>
- (19) Chiavenato I. Administración, teoría, proceso y práctica. Madrid: Editorial McGraw-Hill. Tercera Ed. 2004, pág. 290 – 292, pág. 105 – 106, pág. 222.
- (20) Tineo J. Liderazgo gerencial y su relación con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – 2022; tesis de la Universidad César Vallejo; 2022, pag. 5; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103115>
- (21) Ramírez R., Villalobos J. y Herrera B. Proceso de talento humano en la gestión estratégica; Colombia. 2018; [https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3097/Proceso%20de%20talento%20humano%20en%20la%20gesti%20gica.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3097/Proceso%20de%20talento%20humano%20en%20la%20gesti%c3%b3n%20estrat%20gica.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- (22) Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. México: Editorial McGraw-Hill. Tercera Ed. 2009, pág. 80, 167; <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
- (23) Mendoza A. Liderazgo y mercadeo. Colombia: Editorial McGraw-Hill. 2005.

- (24) Páez I. y Yepes G. Liderazgo: evolución y conceptualización; Bogotá: Universidad Externado de Colombia; 2004.
- (25) Hartuna P. Liderazgo y compromiso. México: Editorial McGraw-Hill. 2002.
- (26) Daza Y. Liderazgo en la gestión pública. Revista de estudios e Investigación - Corporación Universitaria Adventista, 2014. <http://revistas.unac.edu.co/index.php/Unaciencia/article/viewFile/139/117>
- (27) Durán M. y Carrillo N. Competencias gerenciales del personal directivo en el desempeño de sus funciones en la unidad educativa colegio 12 de febrero; tesis de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Venezuela); 2015; [http://ciegc.org.ve/2015/wp-content/uploads/2015/06/Memorias\\_IX\\_Jornadas.pdf#page=127](http://ciegc.org.ve/2015/wp-content/uploads/2015/06/Memorias_IX_Jornadas.pdf#page=127)
- (28) Ramlawati R. Trisnawati E. & Yasin N. K. External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. Management Science Letters, 2021, 2(11), pp .511- 518. <https://doi.org/0.5267/j.msl.2020.9.016>
- (29) Fajardo T. Fajardo H. & Pinto L. Strategic Management of Human Talent in The Healthcare Sector of Ecuador. Scientific e-journal of Human Sciences, 2020, n° 47, pp .107-117; [www.revistaorbis.org](http://www.revistaorbis.org)
- (30) Alles M. Selección por competencias; Buenos Aires: Ediciones Granica; 2016; <https://www.marcialpons.es/libros/seleccion-por-competencias/9789506419011/>
- (31) Chiavenato I. Gestión del talento humano. México: Editorial McGraw-Hill. 2009.
- (32) Autoridad Nacional del Servicio Civil. Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH. 2014.
- (33) Palomino A. Influencia del liderazgo gerencial en la aplicación del planeamiento estratégico de la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021. Tesis de maestría de la Universidad Privada de Tacna; 2022; <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2366/Palomino-Alvarado-Alfonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>





**ANEXOS 01: Matriz de Consistencia**

**“LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023”**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo es el liderazgo directivo en relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023?</p> <p>PE1: ¿Cómo es el liderazgo directivo en su dimensión de habilidades administrativas y su relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> O1: Identificar el liderazgo directivo en su dimensión de habilidades administrativas y su relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.</p> <p><b>Hipótesis Específicos:</b> H1: Las habilidades administrativas se relacionan directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo directivo</p> <p><b>Dimensiones</b> ✓ Habilidades administrativas ✓ Manejo de elementos organizativos ✓ Conducción de elementos direccionales</p> <p><b>Variable 2:</b> Gestión del talento humano</p>	<p>Cognoscitivos, técnicas, humanas.</p> <p>Normativas, responsabilidad, autoridad, asignación de actividades.</p> <p>Supervisión, comunicación, motivación.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> BASICA</p> <p><b>Enfoque:</b> CUANTITATIVO</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> NO EXPERIMENTAL – CORTE TRANSVERSAL</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>

<p>de Salud – Tacna, 2023?</p> <p>PE2: ¿Cómo es el liderazgo directivo en su dimensión del manejo de elementos organizativos y su relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023?</p> <p>PE3: ¿Cómo es el liderazgo directivo en su dimensión de la conducción de elementos direccionales y su relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023?</p>	<p>de Salud – Tacna, 2023.</p> <p>O2: Identificar el liderazgo directivo en su dimensión del manejo de elementos organizativos y su relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.</p> <p>O3: Identificar el liderazgo directivo en su dimensión de la conducción de elementos direccionales y su relación con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.</p>	<p><b>H2:</b> El manejo de elementos organizativos se relacionan directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.</p> <p><b>H3:</b> La conducción de elementos direccionales se relacionan directa y significativamente con la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud – Tacna, 2023.</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Admisión</li> <li>✓ Colocación</li> <li>✓ Compensación</li> <li>✓ Desarrollo</li> <li>✓ Retención</li> <li>✓ Monitoreo</li> </ul>	<p>Convocatoria, reclutamiento, selección Inducción, funciones, forma de evaluar Remuneración, compensación, incentivos Capacitación, crecimiento, ascensos Clima laboral, comunicación, seguridad Base de datos, logros, retroalimentación</p>	<p><b>Población y muestra:</b> La población estuvo conformada por 170 trabajadores de la DIRESA TACNA.</p> <p><b>Muestra:</b> Para esta investigación se tomó 118 trabajadores de la DIRESA TACNA.</p> <p><b>Técnica de Recolección de datos:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
--	--	---	--	---	--

## ANEXOS 02: Instrumento Validado

### CUESTIONARIO “LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

**TITULO:** “LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023”

#### INTRODUCCION:

El presente trabajo de investigación que se viene realizando, está dirigido por los estudiantes de segunda especialidad en **SALUD PÚBLICA** de la Universidad Nacional del Callao, cuyo propósito, los ítems siguientes se relacionan con el liderazgo directivo que debería caracterizar a los funcionarios a cargo de dicha entidad; por tanto, le hacemos llegar este instrumento de carácter netamente anónimo, con el fin de solicitarle que responda con total honestidad para que cumpla la función de su proceso directivo.

i) **Respecto a su profesión u ocupación, marque con X donde corresponda:**

- a) Profesional
- b) Técnico
- c) Auxiliares

ii) **Género:**

- a) Masculino
- b) Femenino

iii) **Condición laboral**

- a) Nombrado
- b) Contratado

iv) **Tiempo de servicio en la entidad (años):**

- a) Menos de 1
- b) Entre 1 y 5
- c) Más de 5

#### INSTRUCCIONES:

Las preguntas que a continuación se detallan, tienen una sola respuesta, por favor contestar marcando con un aspa (X) la alternativa que Ud. cree es la respuesta correcta:

A) Nunca    B) Casi nunca    C) A veces    D) Casi siempre    E) Siempre

N°	ITEMS – “LIDERAZDO DIRECTIVO”	A	B	C	D	E
	<b>HABILIDADES ADMINISTRATIVAS</b>					

1	Los funcionarios demuestran conocimiento en gestión pública en sus actividades laborales					
2	Los funcionarios demuestran capacidad para enfrentar las situaciones complejas laborales.					
3	Los funcionarios se caracterizan por sus habilidades técnicas en el manejo de los aplicativos de determinados sistemas administrativos.					
4	Los funcionarios se caracterizan por brindar orientación al personal para el desarrollo de las tareas asignadas.					
5	Los funcionarios se caracterizan por su comportamiento empático.					
6	Los funcionarios se caracterizan por impulsar una atmósfera de trabajo adecuada y relaciones laborales acordes.					
<b>MANEJO DE ELEMENTOS ORGANIZATIVOS</b>						
7	Los funcionarios se caracterizan por difundir y aplicar normas de convivencia que contribuyen al logro de las metas.					
8	Los funcionarios se caracterizan por cumplir los compromisos laborales y personales asumidos.					
9	Los funcionarios se caracterizan por saber delegar las funciones.					
10	Los funcionarios se preocupan por asignar actividades acordes a la formación y experiencia del personal.					
<b>CONDUCCIÓN DE ELEMENTOS DIRECCIONALES</b>						
11	Los funcionarios se caracterizan por monitorear el cumplimiento de las funciones asignadas al personal.					
12	Los funcionarios se caracterizan por proporcionar una retroalimentación oportuna al personal.					
13	Los funcionarios se caracterizan por impulsar que exista una interacción frecuente entre el personal.					
14	Los funcionarios se caracterizan por su comunicación frontal con los trabajadores y población en general.					
15	Los funcionarios se caracterizan por reconocer la labor destacada del personal.					
16	Los funcionarios se caracterizan por aplicar estrategias motivadoras que contribuyen a la existencia de un desempeño laboral adecuado.					
<b>ITEMS – “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”</b>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>ADMISIÓN</b>						
17	Se prioriza el efectuar convocatorias públicas para cubrir la necesidad de personal.					

18	El reclutamiento de personal se caracteriza por usar diversos medios de comunicación para que más personas puedan enterarse.					
19	Los procesos de selección de personal se caracterizan por ser objetivas e imparciales.					
<b>COLOCACIÓN</b>						
20	En la DIRESA Tacna se prioriza efectuar una esmerada inducción al personal nuevo.					
21	Se tiene un conocimiento detallado de las funciones y responsabilidades afines al puesto de trabajo asignado.					
22	Las evaluaciones de desempeño son frecuentes en la entidad.					
<b>COMPENSACIÓN</b>						
23	La remuneración y beneficios sociales del personal se ajustan a lo normado por el sector y demás normas laborales.					
24	En la entidad se reconoce el esfuerzo denodado de su personal.					
25	En la DIRESA Tacna se impulsa la estrategia de incentivar la personal por el cumplimiento de metas.					
<b>DESARROLLO</b>						
26	En la entidad se propicia el desarrollo de actividades de capacitación al personal.					
27	En la entidad se impulsa políticas que contribuyen al crecimiento personal y profesional.					
28	En la entidad se impulsa una política de ascensos periódicos y meritocráticos.					
<b>RETENCIÓN</b>						
29	Existe un adecuado clima de trabajo.					
30	Existe una permanente comunicación horizontal y vertical en la entidad.					
31	La DIRESA Tacna se caracteriza por contar con ambientes seguros e higiénicos.					
<b>MONITOREO</b>						
32	En la entidad se cuenta con una base de datos detallada del personal, independientemente de su tipo de vínculo laboral.					
33	En la entidad se prioriza el seguimiento a la obtención de los logros de las oficinas y direcciones.					
34	En la entidad se prioriza el brindar una retroalimentación permanente al personal.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS**

**INFORMACION GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: Dr. Mor. Jessenia Huancuni Lanchipa  
 1.2 Lugar de Centro laboral: DIRESA - TACNA  
 1.3 Cargo que desempeña: Personal Saludista en Salud Pública - DIRESA TACNA  
 1.4 Instrumento a validar: Cuestionario - Liderazgo Directivo y Gestión de Riesgo  
 1.5 Autor: Kaul M. Calacuan, Dra. Dora H. Encuentra, Castro Guadalupe, Guillermo Maguera.

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	✓		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	✓		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de Items correctos?	✓		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún Item?	✓		
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún Item?		✓	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

---

III. Procede su ejecución: Si  No

Fecha: 05.10.2023

GOBIERNO REGIONAL TACNA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA

Jessenia Huancuni Lanchipa  
EQ TECNICO EN PROMOCION DE LA SALUD  
Firma y sello  
N° D.N.I:

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: *Dr. Esp. en Gestión y Gerencia de Servicios de Salud.*  
 1.2 Lugar de Centro laboral: *DIRECCIÓN TACNA*  
 1.3 Cargo que desempeña: *Ej. Tec. Dirección de Educación para la Salud - DEPS*  
 1.4 Instrumento a validar: *Instrumento de Recolección de Datos: "Liderazgo Directivo"*  
 1.5 Autor: *Raul M. Calderón Sosa y Jessye Enríquez Castro, Guina Guillermo Herrera*

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	/		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	/		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	/		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	/		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	/		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	/		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	/		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		/	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		/	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	/		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	/		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

---

III. Procede su ejecución: Si (X) No ( )

Fecha: *5.1.6.2023*



*ANTONELLA BLANCO BLANCO*  
 SP. EN GESTIÓN Y GERENCIA DE SERVS. SALUD.  
 Firma y sello  
 N° D.N.I.: *29258926*

IV.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: Dr. Juan José E. Changlío Roa  
 1.2 Lugar de Centro laboral: Universidad Nacional Jorge Basadre G.  
 1.3 Cargo que desempeña: Docente  
 1.4 Instrumento a validar: Guía de Observación de la Práctica de la Atención de Salud y Gestión del Talento Humano  
 1.5 Autor: Dr. Calderón Josa, C. de C. de la C. de R. Aguayo y Jesse Enriquez Castro

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	✓		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	✓		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	✓		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	✓		
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		✓	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

---

III. Procede su ejecución: Si (X)      No ( )

Fecha: 95 / 06 / 2023

  
 Q.F. Juan José Changlío Roa  
 Doctor en Epidemiología  
 Exp. Nutrición y Control Alimentar  
 COFE: 01121 FINE: 6046



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: Dr. Edgar Heron Tejeda Vásquez  
 1.2 Lugar de Centro laboral: DIRESA Tarma  
 1.3 Cargo que desempeña: Director Ejecutivo de Epidemiología  
 1.4 Instrumento a validar: Instrumento de Evaluación de Gestión Talento Humano  
 1.5 Autor: Raul Calvo Sosa, Jorge Enriquez Castro, Guano Guillermo Roque

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	✓		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	✓		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	✓		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		✓	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?	✓		
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

---

III. Procede su ejecución: Si  No

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

Fecha: 05/06/2023

Dr. Edgar H. Tejeda Vásquez  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EPIDEMIOLOGÍA  
C. P. N. 1989 - I. C. N. N. 12505

Firma y sello

N° D.N.I: 00477501

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

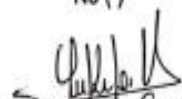
- 1.1 Nombres y Apellidos: Dr. Yemely Gonzales Moquera  
 1.2 Lugar de Centro laboral: VILLERA  
 1.3 Cargo que desempeña: Coord. Curso Vicio Niño  
 1.4 Instrumento a validar: Cuestionario: Liderazgo Directivo y Gestión Integral Humana  
 1.5 Autor: Paul Marade, Carolina Jara, Guillelmo Alvarado, Edwin A. Enriquez Castro.

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	✓		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	✓		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	✓		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	✓		
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		✓	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

**II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:**

III. Procede su ejecución: Si (✓) No ( )

Fecha: 09/06/2023

  
 Mop. Yemely Gonzales Moquera  
 Coord. Curso Vicio Niño  
 Firma y sello

N° D.N.I: 40538759

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: Robens Houston Pérez Mamaní  
 1.2 Lugar de Centro laboral: UN. T. S.  
 1.3 Cargo que desempeña: Docente universitario  
 1.4 Instrumento a validar: Cuest. liderazgo directivo y STH  
 1.5 Autor: Dr. El Calderón, Erika Guillema, Jorge Enrique

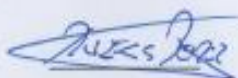
ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	✓		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	✓		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	✓		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		✓	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		✓	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

**II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:**

---

**III. Procede su ejecución:** Si (X) No ( )

Fecha: 03.06.2023



Firma y sello

N° D.N.I: 00731393

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

- 1.1 Nombres y Apellidos: Edith Diana Ramirez Charca  
 1.2 Lugar de Centro laboral: UNSA  
 1.3 Cargo que desempeña: Catedrático  
 1.4 Instrumento a validar: Instrumento de recolección de datos directivos y ETH  
 1.5 Autor: Dr. Callarisa, Sumo Guillermo, Torres, Enrique

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

---

III. Procede su ejecución: Si (X) No ( )

Fecha: 08/06/2023



Firma y sello

N° D.N.I: 00504911

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

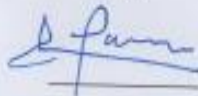
- 1.1 Nombres y Apellidos: Ricardo Leonidas Mendaza Salas  
 1.2 Lugar de Centro laboral: Univ. Nac. Jorge Basadre Jr.  
 1.3 Cargo que desempeña: Docente  
 1.4 Instrumento a validar: Cuestionario Liderazgo Directivo y ETH  
 1.5 Autor: David Colares, Felipe Fullana, Jessy Enrique

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	✓		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	✓		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	✓		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		✓	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		✓	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

---

III. Procede su ejecución: Si (✓) No ( )



Firma y sello

N° D.N.I: 00425274

Fecha: 23.06.2023

## ANEXO N° 03: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la firma de este documento doy mi consentimiento para participar en la investigación científica titulada "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023", siendo desarrollado por JESSYE HEIDY ENRIQUEZ CASTRO, RAUL MARCELO CALDERON SOSA y GUINA NDEMI GUILLERMO MAQUERA estudiantes de la segunda especialidad en Salud Pública y Comunitaria de la Universidad Nacional del Callao.

Al mismo me han informado que:

- Este trabajo abre puertas a posteriores investigaciones sobre el mismo.
- Se aplicará un instrumento referido al liderazgo directivo y talento humano (consta de 34 preguntas); este instrumento ayudará a obtener información sobre la relación entre el liderazgo directivo y la gestión del talento humano.
- También me han comunicado que la duración del cuestionario será de 20 minutos.
- Por otra parte, me explicaron que la información que se proporcionará será estrictamente de carácter confidencial para fines de investigación científica.

Firma  
DNI N°



Huella



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la firma de este documento doy mi consentimiento para participar en la investigación científica titulada "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023", siendo desarrollado por JESSYE HEIDY ENRIQUEZ CASTRO, RAUL MARCELO CALDERON SOSA y GUINA NOEMI GUILLERMO MAQUERA estudiantes de la segunda especialidad en Salud Pública y Comunitaria de la Universidad Nacional del Callao.

Al mismo me han informado que:

- Este trabajo abre puertas a posteriores investigaciones sobre el mismo.
- Se aplicará un instrumento referido al liderazgo directivo y talento humano (consta de 34 preguntas); este instrumento ayudará a obtener información sobre la relación entre el liderazgo directivo y la gestión del talento humano.
- También me han comunicado que la duración del cuestionario será de 20 minutos.
- Por otra parte, me explicaron que la información que se proporcionará será estrictamente de carácter confidencial para fines de investigación científica.

  
Firma  
DNI N° 00432104





### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la firma de este documento doy mi consentimiento para participar en la investigación científica titulada "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023", siendo desarrollado por JESSYE HEIDY ENRIQUEZ CASTRO, RAUL MARCELO CALDERON SOSA y GUINA NOEMI GUILLERMO MAQUERA estudiantes de la segunda especialidad en Salud Pública y Comunitaria de la Universidad Nacional del Callao.

Al mismo me han informado que:

- Este trabajo abre puertas a posteriores investigaciones sobre el mismo.
- Se aplicará un instrumento referido al liderazgo directivo y talento humano (consta de 34 preguntas); este instrumento ayudará a obtener información sobre la relación entre el liderazgo directivo y la gestión del talento humano.
- También me han comunicado que la duración del cuestionario será de 20 minutos.
- Por otra parte, me explicaron que la información que se proporcionará será estrictamente de carácter confidencial para fines de investigación científica.

  
Firma  
DNI N°  
71739085







### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la firma de este documento doy mi consentimiento para participar en la investigación científica titulada "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023", siendo desarrollado por JESSYE HEIDY ENRIQUEZ CASTRO, RAUL MARCELO CALDERON SOSA y GUINA NOEMI GUILLERMO MAQUERA estudiantes de la segunda especialidad en Salud Pública y Comunitaria de la Universidad Nacional del Callao.

Al mismo me han informado que:

- Este trabajo abre puertas a posteriores investigaciones sobre el mismo.
- Se aplicará un instrumento referido al liderazgo directivo y talento humano (consta de 34 preguntas); este instrumento ayudará a obtener información sobre la relación entre el liderazgo directivo y la gestión del talento humano.
- También me han comunicado que la duración del cuestionario será de 20 minutos.
- Por otra parte, me explicaron que la información que se proporcionará será estrictamente de carácter confidencial para fines de investigación científica.

  
Firma  
DNI N°  
4003 0115

  
Huella



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

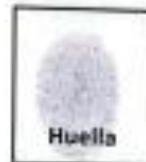
Por medio de la firma de este documento doy mi consentimiento para participar en la investigación científica titulada "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023", siendo desarrollado por JESSYE HEIDY ENRIQUEZ CASTRO, RAUL MARCELO CALDERON SOSA y GUINA NOEMI GUILLERMO MAQUERA estudiantes de la segunda especialidad en Salud Pública y Comunitaria de la Universidad Nacional del Callao.

Al mismo me han informado que:

- Este trabajo abre puertas a posteriores investigaciones sobre el mismo.
- Se aplicará un instrumento referido al liderazgo directivo y talento humano (consta de 34 preguntas); este instrumento ayudará a obtener información sobre la relación entre el liderazgo directivo y la gestión del talento humano.
- También me han comunicado que la duración del cuestionario será de 20 minutos.
- Por otra parte, me explicaron que la información que se proporcionará será estrictamente de carácter confidencial para fines de investigación científica.

Firma  
DNI N°

00432104





### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la firma de este documento doy mi consentimiento para participar en la investigación científica titulada "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023", siendo desarrollado por JESSYE HEIDY ENRIQUEZ CASTRO, RAUL MARCELO CALDERON SOSA y GUINA NOEMI GUILLERMO MAQUERA estudiantes de la segunda especialidad en Salud Pública y Comunitaria de la Universidad Nacional del Callao.

Al mismo me han informado que:

- Este trabajo abre puertas a posteriores investigaciones sobre el mismo.
- Se aplicará un instrumento referido al liderazgo directivo y talento humano (consta de 34 preguntas); este instrumento ayudará a obtener información sobre la relación entre el liderazgo directivo y la gestión del talento humano.
- También me han comunicado que la duración del cuestionario será de 20 minutos.
- Por otra parte, me explicaron que la información que se proporcionará será estrictamente de carácter confidencial para fines de investigación científica.

  
Firma  
DNI N° 0040440





### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la firma de este documento doy mi consentimiento para participar en la investigación científica titulada "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023", siendo desarrollado por JESSYE HEIDY ENRIQUEZ CASTRO, RAUL MARCELO CALDERON SOSA y GUINA NOEMI GUILLERMO MAQUERA estudiantes de la segunda especialidad en Salud Pública y Comunitaria de la Universidad Nacional del Callao.

Al mismo me han informado que:

- Este trabajo abre puertas a posteriores investigaciones sobre el mismo.
- Se aplicará un instrumento referido al liderazgo directivo y talento humano (consta de 34 preguntas); este instrumento ayudará a obtener información sobre la relación entre el liderazgo directivo y la gestión del talento humano.
- También me han comunicado que la duración del cuestionario será de 20 minutos.
- Por otra parte, me explicaron que la información que se proporcionará será estrictamente de carácter confidencial para fines de investigación científica.

  
Firma  
DNI N°  
00-19 8046



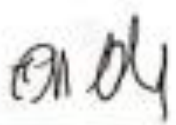


### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la firma de este documento doy mi consentimiento para participar en la investigación científica titulada "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023", siendo desarrollado por JESSYE HEIDY ENRIQUEZ CASTRO, RAUL MARCELO CALDERON SOSA y GUINA NOEMI GUILLERMO MAQUERA estudiantes de la segunda especialidad en Salud Pública y Comunitaria de la Universidad Nacional del Callao.

Al mismo me han informado que:

- Este trabajo abre puertas a posteriores investigaciones sobre el mismo.
- Se aplicará un instrumento referido al liderazgo directivo y talento humano (consta de 34 preguntas); este instrumento ayudará a obtener información sobre la relación entre el liderazgo directivo y la gestión del talento humano.
- También me han comunicado que la duración del cuestionario será de 20 minutos.
- Por otra parte, me explicaron que la información que se proporcionará será estrictamente de carácter confidencial para fines de investigación científica.

  
\_\_\_\_\_  
Firma  
DNI N°  
72271498



### ANEXOS 04: Base de Datos

ocupación	sexo	Condic lab	Tiempo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20		
1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4		
1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
1	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	
1	2	1	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	
1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	
1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	
1	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
1	1	1	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
1	1	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	
1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
1	2	1	3	3	3	2	4	5	2	2	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2
1	2	1	3	3	3	2	4	5	3	2	3	1	1	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	4	3	3	3	1	1	2	4	4	4	1	3	1	3	1	
1	1	2	3	3	3	2	4	5	2	2	3	1	1	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	4	3	3	3	1	1	2	4	4	4	1	3	1	3	1	
1	2	1	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	4	3	2	2		
1	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	
1	2	1	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
1	2	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2
1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	
1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2
1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	4	5	1	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	
1	2	1	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
1	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

1	1	1	3	2	3	3	1	3	4	4	4	3	2	4	1	3	1	2	3	2	3	1	3	4	1	2	1	2	4	1	1	4	3	5	3	3	3				
1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	3	2	4	3	1	1				
1	1	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3					
1	1	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2					
1	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2					
1	1	1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4				
1	2	2	2	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	3	3	2	2	3	3				
1	2	2	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3				
1	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	5	5	5	3	3	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2				
1	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	1	1	1	3	2	1	2	3	4	2	2	2				
1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3				
1	1	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3			
1	2	1	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	4	3	2	3				
1	1	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	
1	1	1	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1				
1	2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	
1	2	2	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
1	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3			
1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2				
1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2			
1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
1	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	2	
1	2	2	1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
1	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
1	2	2	3	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	1	4	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	1	1
1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
1	1	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3		

1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3					
1	2	1	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3					
1	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	1	3	3	4	4	3	2					
1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	4							
1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3						
1	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2					
1	2	1	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3			
1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3					
1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3					
1	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2					
2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3					
2	1	2	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	4	4	3	2				
2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	1	3	4	3	3	1							
2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	2	1					
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2				
2	1	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4				
2	1	1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3					
2	1	2	1	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4				
2	1	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4			
2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2		
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3				
2	2	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2		
2	1	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2		
2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1
2	1	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	
2	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	1	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3			
2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2				
2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3		
2	1	2	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	4	4	3	2				



2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1	3	4	3	3	1					
2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	2	1		
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2			
2	1	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4			
2	1	1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3		
2	1	2	1	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4		
2	1	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	4	
2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3		
2	2	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2		
2	1	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2		
3	1	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3		
3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2		
3	2	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3		
3	1	1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	1	1	3	2	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	5	4	2	3	4	5	5	4	5	4		
3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2		
3	2	2	2	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5
3	1	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	1	1	3	3	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1		
3	2	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	5	3	2	2	3	2	2	3	3	3	5	2	2		
3	1	1	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	5	4	4
3	1	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5	2	2	3	3	3	3	4	2	2
3	2	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	2	4	3	3	
3	1	1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	1	1	3	2	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	5	4	2	3	4	5	5	4	5	4		
3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	

## ANEXOS 05: Otras Tablas

### Anexo 5.1

#### DATOS GENERALES DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – TACNA, 2023

Variable	Categoría			Total
Ocupación	Profesional	Técnico	Auxiliar	
	66 (55,5%)	33 (28,0%)	19 (16,1%)	<b>118 (100,0%)</b>
Sexo	Masculino	Femenino		
	49 (41,5%)	69 (58,5%)		<b>118 (100,0%)</b>
Condición laboral	Nombrado	Contratado		
	57 (48,3%)	61 (51,7%)		<b>118 (100,0%)</b>
Tiempo de servicio	Menos de 1	Entre 1 y 5	Más de 5	
	9 (7,6%)	33 (28,0%)	76 (64,4%)	<b>118 (100,0%)</b>

Fuente: Base de datos del cuestionario

## Anexo 5.2

### LIDERAZGO DIRECTIVO POR DIMENSIÓN DE HABILIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023

Pregunta		N°	%
Los funcionarios demuestran conocimiento en gestión pública en sus actividades laborales.	Nunca	2	1,7
	Casi nunca	14	11,9
	<b>A veces</b>	<b>53</b>	<b>44,9</b>
	Casi siempre	40	33,9
	Siempre	9	7,6
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los funcionarios demuestran capacidad para enfrentar las situaciones complejas laborales.	Nunca	1	0,8
	Casi nunca	15	12,7
	<b>A veces</b>	<b>63</b>	<b>53,4</b>
	Casi siempre	37	31,4
	Siempre	2	1,7
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los funcionarios se caracterizan por sus habilidades técnicas en el manejo de los aplicativos de determinados sistemas administrativos.	Nunca	2	1,7
	Casi nunca	13	11,0
	<b>A veces</b>	<b>63</b>	<b>53,4</b>
	Casi siempre	36	30,5
	Siempre	4	3,4
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los funcionarios se caracterizan por brindar orientación al personal para el desarrollo de las tareas asignadas.	Nunca	5	4,2
	Casi nunca	23	19,5
	<b>A veces</b>	<b>53</b>	<b>44,9</b>
	Casi siempre	32	27,1
	Siempre	5	4,2
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los funcionarios se caracterizan por su comportamiento empático.	Nunca	1	0,8
	Casi nunca	28	23,7
	<b>A veces</b>	<b>54</b>	<b>45,8</b>
	Casi siempre	22	18,6
	Siempre	13	11,0
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los funcionarios se caracterizan por impulsar una atmósfera de trabajo adecuada y relaciones laborales acordes.	Nunca	3	2,5
	Casi nunca	18	15,3
	<b>A veces</b>	<b>49</b>	<b>41,5</b>
	Casi siempre	42	35,6
	Siempre	6	5,1
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario "Liderazgo directivo y gestión del talento humano"

**Anexo 5.3**  
**LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA DIMENSIÓN DE MANEJO DE**  
**ELEMENTOS ORGANIZATIVOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE**  
**SALUD - TACNA, 2023**

<b>Pregunta</b>		<b>N°</b>	<b>%</b>
Los funcionarios se caracterizan por difundir y aplicar normas de convivencia que contribuyen al logro de las metas.	Nunca	3	2,5
	Casi nunca	30	25,4
	<b>A veces</b>	<b>46</b>	<b>39,0</b>
	Casi siempre	31	26,3
	Siempre	8	6,8
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los funcionarios se caracterizan por cumplir los compromisos laborales y personales asumidos.	Nunca	2	1,7
	Casi nunca	22	18,6
	<b>A veces</b>	<b>45</b>	<b>38,1</b>
	Casi siempre	43	36,4
	Siempre	6	5,1
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los funcionarios se caracterizan por saber delegar las funciones.	Nunca	5	4,2
	Casi nunca	19	16,1
	<b>A veces</b>	<b>60</b>	<b>50,8</b>
	Casi siempre	27	22,9
	Siempre	7	5,9
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los funcionarios se preocupan por asignar actividades acordes a la formación y experiencia del personal.	Nunca	3	2,5
	Casi nunca	29	24,6
	<b>A veces</b>	<b>57</b>	<b>48,3</b>
	Casi siempre	25	21,2
	Siempre	4	3,4
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario "Liderazgo directivo y gestión del talento humano"

#### Anexo 5.4

### LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU DIMENSIÓN CONDUCCIÓN DE ELEMENTOS DIRECCIONALES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023

<b>Pregunta</b>		<b>N°</b>	<b>%</b>
Los funcionarios se caracterizan por monitorear el cumplimiento de las funciones asignadas al personal.	Nunca	2	1,7
	Casi nunca	18	15,3
	<b>A veces</b>	<b>54</b>	<b>45,8</b>
	Casi siempre	39	33,1
	Siempre	5	4,2
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los funcionarios se caracterizan por proporcionar una retroalimentación oportuna al personal.	Nunca	7	5,9
	Casi nunca	33	28,0
	<b>A veces</b>	<b>57</b>	<b>48,3</b>
	Casi siempre	15	12,7
	Siempre	6	5,1
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los funcionarios se caracterizan por impulsar que exista una interacción frecuente entre el personal.	Nunca	4	3,4
	Casi nunca	30	25,4
	<b>A veces</b>	<b>51</b>	<b>43,2</b>
	Casi siempre	28	23,7
	Siempre	5	4,2
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los funcionarios se caracterizan por su comunicación frontal con los trabajadores y población en general.	Nunca	4	3,4
	Casi nunca	35	29,7
	<b>A veces</b>	<b>47</b>	<b>39,8</b>
	Casi siempre	28	23,7
	Siempre	4	3,4
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los funcionarios se caracterizan por reconocer la labor destacada del personal.	Nunca	7	5,9
	Casi nunca	25	21,2
	<b>A veces</b>	<b>59</b>	<b>50,0</b>
	Casi siempre	24	20,3
	Siempre	3	2,5
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los funcionarios se caracterizan por aplicar estrategias motivadoras que contribuyen a la existencia de un desempeño laboral adecuado.	Nunca	4	3,4
	Casi nunca	31	26,3
	<b>A veces</b>	<b>61</b>	<b>51,7</b>
	Casi siempre	19	16,1
	Siempre	3	2,5
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario "Liderazgo directivo y gestión del talento humano"

### Anexo 5.5

#### GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PERCIBIDO DE LA DIMENSIÓN ADMISIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023

Nivel	N°	%
Inadecuado	41	34,7
<b>Regular</b>	<b>65</b>	<b>55,1</b>
Adecuado	12	10,2
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración Propia

### Anexo 5.6

#### GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU DIMENSIÓN ADMISIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023

Pregunta		N°	%
Se prioriza el efectuar convocatorias públicas para cubrir la necesidad de personal.	Nunca	13	11,0
	<b>Casi nunca</b>	<b>39</b>	<b>33,1</b>
	A veces	35	29,7
	Casi siempre	28	23,7
	Siempre	3	2,5
<b>Total</b>		<b>118</b>	<b>100,0</b>
El reclutamiento de personal se caracteriza por usar diversos medios de comunicación para que más personas puedan enterarse.	Nunca	10	8,5
	Casi nunca	21	17,8
	<b>A veces</b>	<b>62</b>	<b>52,5</b>
	Casi siempre	20	16,9
	Siempre	5	4,2
<b>Total</b>		<b>118</b>	<b>100,0</b>
Los procesos de selección de personal se caracterizan por ser objetivas e imparciales.	Nunca	11	9,3
	Casi nunca	29	24,6
	<b>A veces</b>	<b>46</b>	<b>39,0</b>
	Casi siempre	26	22,0
	Siempre	6	5,1
<b>Total</b>		<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario "Liderazgo directivo y gestión del talento humano"

### Anexo 5.7

#### GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PERCIBIDO DE LA DIMENSIÓN COLOCACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023

Nivel	N°	%
Inadecuado	28	23,7
<b>Regular</b>	<b>70</b>	<b>59,3</b>
Adecuado	20	17,0
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia



### Anexo 5.8

#### GESTIÓN DE TALENTO HUMANO POR DIMENSIÓN COLOCACIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023

Pregunta		N°	%
En la DIRESA Tacna se prioriza efectuar una esmerada inducción al personal nuevo.	Nunca	7	5,9
	Casi nunca	33	28,0
	<b>A veces</b>	<b>51</b>	<b>43,2</b>
	Casi siempre	23	19,5
	Siempre	4	3,4
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Se tiene un conocimiento detallado de las funciones y responsabilidades afines al puesto de trabajo asignado.	Nunca	1	0,8
	Casi nunca	32	27,1
	<b>A veces</b>	<b>46</b>	<b>39,0</b>
	Casi siempre	32	27,1
	Siempre	7	5,9
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Las evaluaciones de desempeño son frecuentes en la entidad.	Nunca	2	1,7
	Casi nunca	24	20,3
	<b>A veces</b>	<b>60</b>	<b>50,8</b>
	Casi siempre	27	22,9
	Siempre	5	4,2
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario "Liderazgo directivo y gestión del talento humano"

## Anexo 5.9

### GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PERCIBIDO DE LA DIMENSIÓN COMPENSACIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023

<b>Nivel</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Inadecuado	33	28,0
<b>Regular</b>	<b>68</b>	<b>57,6</b>
Adecuado	17	14,4
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario "Liderazgo directivo y gestión del talento humano"

## Anexo 5.10

### GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU DIMENSIÓN COMPENSACIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023

Pregunta		N°	%
La remuneración y beneficios sociales del personal se ajustan a lo normado por el sector y demás normas laborales.	Nunca	10	8,5
	Casi nunca	23	19,5
	<b>A veces</b>	<b>42</b>	<b>35,6</b>
	Casi siempre	33	28,0
	Siempre	10	8,5
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
En la entidad se reconoce el esfuerzo denodado de su personal.	Nunca	13	11,0
	Casi nunca	31	26,3
	<b>A veces</b>	<b>58</b>	<b>49,2</b>
	Casi siempre	12	10,2
	Siempre	4	3,4
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
En la DIRESA Tacna se impulsa la estrategia de incentivar la personal por el cumplimiento de metas.	Nunca	10	8,5
	Casi nunca	33	28,0
	<b>A veces</b>	<b>42</b>	<b>35,6</b>
	Casi siempre	26	22,0
	Siempre	7	5,9
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario "Liderazgo directivo y gestión del talento humano"

## Anexo 5.11

### GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PERCIBIDO DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023

<b>Nivel</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Inadecuado	49	41,5
<b>Regular</b>	<b>58</b>	<b>49,2</b>
Adecuado	11	9,3
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario "Liderazgo directivo y gestión del talento humano"

## Anexo 5.12

### GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU DIMENSIÓN DESARROLLO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023

Pregunta		N°	%
En la entidad se propicia el desarrollo de actividades de capacitación al personal.	Nunca	4	3,4
	Casi nunca	27	22,9
	<b>A veces</b>	<b>57</b>	<b>48,3</b>
	Casi siempre	26	22,0
	Siempre	4	3,4
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
En la entidad se impulsa políticas que contribuyen al crecimiento personal y profesional.	Nunca	12	10,2
	Casi nunca	40	33,9
	<b>A veces</b>	<b>47</b>	<b>39,8</b>
	Casi siempre	17	14,4
	Siempre	2	1,7
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
En la entidad se impulsa una política de ascensos periódicos y meritocráticos.	Nunca	20	16,9
	Casi nunca	42	35,6
	<b>A veces</b>	<b>43</b>	<b>36,4</b>
	Casi siempre	11	9,3
	Siempre	2	1,7
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario "Liderazgo directivo y gestión del talento humano"

Anexo 5.13

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PERCIBIDO DE LA DIMENSIÓN  
RETENCIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
SALUD - TACNA, 2023**

<b>Nivel</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Inadecuado	20	17,0
<b>Regular</b>	<b>79</b>	<b>66,9</b>
Adecuado	19	16,1
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 5.14

### GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU DIMENSIÓN RETENCIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023

Pregunta		N°	%
Existe un adecuado clima de trabajo.	Nunca	7	5,9
	Casi nunca	24	20,3
	<b>A veces</b>	<b>58</b>	<b>49,2</b>
	Casi siempre	24	20,3
	Siempre	5	4,2
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
Existe una permanente comunicación horizontal y vertical en la entidad.	Nunca	4	3,4
	Casi nunca	23	19,5
	<b>A veces</b>	<b>61</b>	<b>51,7</b>
	Casi siempre	23	19,5
	Siempre	7	5,9
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
La DIRESA Tacna se caracteriza por contar con ambientes seguros e higiénicos.	Nunca	1	0,8
	Casi nunca	15	12,7
	<b>A veces</b>	<b>54</b>	<b>45,8</b>
	Casi siempre	40	33,9
	Siempre	8	6,8
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario "Liderazgo directivo y gestión del talento humano"

## Anexo 5.15

### GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PERCIBIDO DE LA DIMENSIÓN MONITOREO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023

<b>Nivel</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Inadecuado	35	29,7
<b>Regular</b>	<b>66</b>	<b>55,9</b>
Adecuado	17	14,4
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario "Liderazgo directivo y gestión del talento humano"



## Anexo 5.16

### GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU DIMENSIÓN MONITOREO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TACNA, 2023

Pregunta		N°	%
En la entidad se cuenta con una base de datos detallada del personal, independientemente de su tipo de vínculo laboral.	Nunca	3	2,5
	Casi nunca	23	19,5
	<b>A veces</b>	<b>49</b>	<b>41,5</b>
	Casi siempre	38	32,2
	Siempre	5	4,2
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
En la entidad se prioriza el seguimiento a la obtención de los logros de las oficinas y direcciones.	Nunca	4	3,4
	Casi nunca	30	25,4
	<b>A veces</b>	<b>56</b>	<b>47,5</b>
	Casi siempre	22	18,6
	Siempre	6	5,1
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
En la entidad se prioriza el brindar una retroalimentación permanente al personal.	Nunca	11	9,3
	<b>Casi nunca</b>	<b>40</b>	<b>33,9</b>
	A veces	38	32,2
	Casi siempre	25	21,2
	Siempre	4	3,4
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario "Liderazgo directivo y gestión del talento humano"

## ANEXOS 06: Prueba de Confiabilidad

### Variable “Liderazgo directivo”

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,942	16

### Variable “Gestión del talento humano”

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,934	18

## ANEXOS 07: Consolidado Juicio de Expertos

ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	N° de 1	p valor
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
8	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0.03125
9	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0.03125
10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625
11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00390625

Fuente: Elaboración propia