



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
MARKETING ESTRATÉGICO**

TESIS

**DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y TALENTO HUMANO
DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE GESTIÓN
ADMINISTRATIVA, EN LA GERENCIA REGIONAL
DE SALUD MOQUEGUA, 2022**

PRESENTADA POR

BACH. VENUS APSARA LARRAONDO RODRIGUEZ

ASESOR

DRA.YAJAIRA LIZETH CARRASCO VEGA

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING ESTRATÉGICO

MOQUEGUA - PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	XI
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	12
1.2. Definición del problema.....	14
1.2.1. Problema General.....	14
1.2.2. Problemas específicos:	14
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo General.....	15
1.3.2. Objetivos específicos:	15
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	15
1.5. Variables	17
1.6. Hipótesis de la investigación.....	19
1.6.1. Hipótesis general:.....	19
1.6.2. Hipótesis específica:	19
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación.	20
2.2. Bases teóricas.....	27
2.3. Marco conceptual.....	54
CAPÍTULO III : MÉTODO.....	55
3.1. Tipo de investigación.....	55
3.2. Diseño de investigación.	55
3.3. Población y muestra.....	55
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	57
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	58

4.1. Presentación de resultados por variable.	58
4.2. Contratación de hipótesis.	68
4.3. Discusión de resultados.....	73
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	76
5.1. Conclusiones. -.....	76
5.2. Recomendaciones	78
BIBLIOGRAFÍA.....	79
ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1	17
TABLA 2	58
TABLA 3	59
TABLA 4	60
TABLA 5	61
TABLA 6	62
TABLA 7	63
TABLA 8	64
TABLA 9	65
TABLA 10	66
TABLA 11	67
TABLA 12	68
TABLA 13	69
TABLA 14	70
TABLA 15	71
TABLA 16	72

FIGURA 1	58
FIGURA 2	59
FIGURA 3	60
FIGURA 4	61
FIGURA 5	62
FIGURA 6	63
FIGURA 7	64
FIGURA 8	65
FIGURA 9	66
FIGURA 10	67

RESUMEN

La presente tesis pretende establecer la relación entre la dirección estratégica y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022. En tal sentido la metodología se enfocó en el tipo descriptivo, con un diseño no experimental. Respecto a la recaudación de información fueron considerados dos cuestionarios en los cuales se presentan ítems en base a las dimensiones de cada variable tomando en cuenta la escala de Likert. El personal que se tomó como muestra hace un total de 41 entre contratado (22) e indeterminado (19). Se evidencia en los resultados que la dirección estratégica de la gestión administrativa GERESA Moquegua ha sido desarrollada de manera adecuado, como se muestra en la figura 01 en donde claramente se visualiza una diferenciación entre los diferentes niveles, mostrando que el nivel adecuado tiene un 41% mientras que el nivel deficiente se encuentre en un 20%. Mientras que dentro de los niveles de la variable de talento humano el nivel eficiente ha sido el que ha tenido mayor consideración con un 46% todo esto da a indicar que el personal que labora dentro de GERESA Moquegua tiene los conocimientos, las capacidades y habilidades necesarias para llevar a cabo la ejecución de sus funciones y obligaciones. Por otra parte, al contrastar la hipótesis general el coeficiente de Rho de Spearman tuvo un resultado de 0,808 esto indicaría la existencia de una correlación directa con grado alto, en vista de ese resultado se concluye que existe una relación positiva alta entre las variables.

Palabras claves: talento humano, dirección estratégica, control, dirección, organización, planeación.

ABSTRACT

This thesis aims to establish the relationship between strategic management and human talent of the executive management of administrative management, in the Moquegua regional health management, 2022. In this sense, the methodology focused on the descriptive type, with a non-experimental design. . Regarding the collection of information, two questionnaires were considered in which items are presented based on the dimensions of each variable, taking into account the Likert scale. The personnel that was taken as a sample makes a total of 41 between hired (22) and indeterminate (19). It is evident in the results that the strategic direction of the administrative management GERESA Moquegua has been adequately developed, as shown in figure 01 where a differentiation between the different levels is clearly visualized, showing that the adequate level has 41% while the deficient level is at 20%. While within the levels of the human talent variable, the efficient level has been the one that has had the greatest consideration with 46%, all this indicates that the personnel who work within GERESA Moquegua have the necessary knowledge, skills and abilities. to carry out the execution of its functions and obligations. On the other hand, when contrasting the general hypothesis, Spearman's Rho coefficient had a result of 0.808, this would indicate the existence of a direct correlation with a high degree, in view of this result it is concluded that there is a high positive relationship between the variables.

Keywords: human talent, strategic direction, control, direction, organization, planning.

INTRODUCCIÓN

Actualmente en el sector público es necesario contar con una dirección estratégica, porque su desarrollo va depender de cada entidad. Para cualquier estudio en el escenario de entidades públicas es un tema de gran importancia y la vez se convierte en crítico para lograr que sean exitosas.

Las acciones que se realizan en función de la dirección estratégica no son ejecutadas considerando los criterios definidos y orientados a la consecución de objetivos y metas que pretende la entidad, todo lo contrario, ven los beneficios de partidos políticos, de esa manera no se da cumplimiento a las metas institucionales, que se presentan de manera anual tanto en el ámbito nacional como regional. Tanto los aspectos de personal no calificado, desorganización, acaparamiento de cargos, contrataciones, compras y recursos humanos se ha visto influida por la intromisión política, lo cual ha causado desmotivación, desconfianza y se ve reflejado en un desempeño deficiente.

La organización y dirección inadecuada en los establecimientos y sedes administrativas de salud, ocasiona que las jefaturas y cargos de confianza fundamentales sean ocupados por colaboradores no calificados, los cuales solo improvisan acciones que al pasar del tiempo afectan a las entidades y principalmente en la atención del público. No existe política de incentivos en favor del colaboradores que cumple con sus responsabilidades y tiene compromiso con la consecución de metas y objetivos, a ellos se debería dar reconocimientos a través de pasantías, capacitaciones, etc., y así contar con colaboradores identificados con la entidad.

En el Perú, las entidades del sector salud son regulados mediante documentos tales como, manual de procedimientos (MAPRO), manual de organización y funciones (MOF), el reglamento de organización y funciones (ROF), entre otros los cuales cooperan como guía para la funcionalidad tanto para el ámbito administrativo y técnico. En la mayoría de entidades estos documentos se encuentran desactualizados, lo cual se convierte en una problemática que dificulta avanzar en favor de los usuarios internos y externos. Ello evidencia que las entidades del Perú no se encuentran a la vanguardia de la tecnología y ciencia que en todo su esplendo

nos invaden cada día, por tal motivo toda persona que quiera ser exitosa debe estar actualizada.

De manera adicional, para el desarrollo de este estudio se presenta cinco capítulos descritos en seguida:

Capítulo I, en el cual se describe el problema de estudio, se describe la realidad problemática, se especifica el problema, se propone los objetivos, justificación, se menciona las variables y su operacionalización, para terminar esta parte se presenta las hipótesis.

Capitulo II, se desarrolla el marco teórico compuesto por los antecedentes relacionados con el tema de estudio, por otra parte, las bases teóricas que fundamentan la investigación, y las definiciones conceptuales de los términos empleados.

Capitulo III, se encuentra el método, que comprende el tipo y diseño de estudio que se adhiere al que se viene desarrollando, población y muestra, los instrumentos y técnicas que se pretenden usar para la correspondiente colecta de datos y los procesamientos a realizar para el análisis de la información.

Capitulo IV, donde se ubican los resultados del análisis estadístico realizado, estos hallazgos se presentan por cada una de las variables y sus dimensiones respectivas, además se da a conocer las contrastaciones de las hipótesis, asimismo se discute los resultados con lo descrito en el marco teórico.

Capitulo V, en el cual se pone de manifiesto las conclusiones y recomendaciones relacionadas con lo hallado en el capítulo anterior.

Para dar por finalizado el trabajo se tiene la bibliografía y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

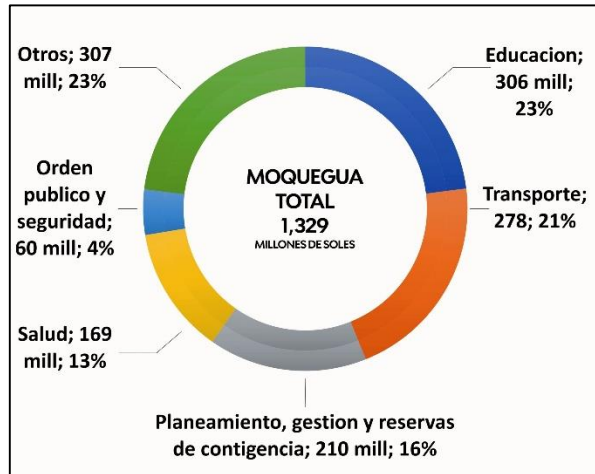
La vida es lo más preciado que tiene una persona, por lo que preservar la salud es de suma importancia para la supervivencia, por ello en el mundo se tiene grandes organismos que ejercen estudios, políticas y procedimientos que ayudan a la preservación de la vida y la salud, En diciembre del 2019 en China exactamente en Wuhan se detecta un brote del nuevo coronavirus, una amenaza que fue avanzando fatídicamente país a país; La OMS denomina a este virus como COVID-19 y el 30 de enero del 2020 lo declara como epidemia convirtiéndose en una emergencia de salud pública de preocupación internacional, el Director de la OMS el 11 de marzo del 2020 declara al nuevo virus como pandemia por las características que venía presentando, por lo que los países empiezan a tomar las medidas pertinentes dentro de lo poco que se podía conocer del nuevo virus.

En el Perú el 20 de marzo del 2020, entra en rigor la cuarentena obligatoria confinándose la población a permanecer en sus casas, durante ese periodo se pueden observar el gran trabajo denodado y responsable que realizaban el personal de salud en todos sus niveles, así mismo se evidencia las carencias que se tiene en sector salud dado que fue un sector que estuvo relegado tras muchos años y gobiernos, por ello el esfuerzo que se realizó a nivel nacional de parte de cada una de las Direcciones de Salud tanto por el contrato del personal idóneo, presupuesto e infraestructura, la gestión que

realizaron y realizan aún el personal directivo es reconocible, pero es necesario conocer en qué grado y medida se realizó estas gestiones.

Figura 1

Presupuesto por sectores región Moquegua, 2022



Nota: Elaborado por Presa Regional, datos de MEF.

El gobierno regional de Moquegua según la Figura 01, destinó para el sector salud el 13% del presupuesto total, siendo uno de los sectores con más déficit se encuentra dentro de los presupuestos más bajos seguido por último por el sector orden público y seguridad con un 04% del presupuesto total.

La Dirección de Salud Moquegua en adelante DIRESA, aplica la forma de trabajo por dirección estratégica desde la alta dirección, dado que la organización es de importancia para poder hacer frente a lo que dejó la pandemia en sus picos más altos, la planificación de las tareas, el control cualitativo y cuantitativo que se lleva en los distintos periodos de insumos, atención y procesos administrativos, la supervisión es muy importante para verificar si lo presentado en documentos se lleva a cabo y de la manera más correcta, muy en especial la ejecución del presupuesto involucrándose con un gasto de calidad y por otro lado pero no distante de la dirección estratégica se investigará cual es el talento humano con la que cuenta la Dirección de Salud Moquegua, el cómo se realiza esta selección, con cuanto personal de planta contratados y nombrados trabaja la Dirección de Salud, cuáles son las políticas de trabajo en sus documentos de gestión y estas se

aplican de acuerdo a las normas de la propia institución, es de conocimiento científico que si se alcanzan los objetivos y metas trazadas este estará ligado a los lineamientos institucionales que desea lograr el Ministerio de Salud, quien es el ente rector de la salud pública.

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la dirección estratégica y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la planeación y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022?

¿Qué relación existe entre la organización y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022?

¿Qué relación existe entre la dirección y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022?

¿Qué relación existe entre el control y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la dirección estratégica y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos:

Establecer la relación que existe entre la planeación y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

Establecer la relación que existe entre la organización y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

Establecer la relación que existe entre la dirección y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

Establecer la relación que existe entre el control y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Justificación

Este trabajo se encuentra justificada en la importancia del sector que aborda, el mismo que se ha visto golpeado por la pandemia, y los demás problemas que ya tenía, por lo que se desea conocer la aplicación de la dirección estratégica como tal en la entidad del estado como es la Dirección de Salud Moquegua y cuál es el personal con que cuenta para poder ejecutar los objetivos como ente administrativo.

Importancia.

Es importante para esta investigadora poder analizar los resultados de esta entidad de salud y si este se alinea a las políticas públicas del gobierno.

El método teórico se empleará para poder fundamentar académicamente lo realizado por la Dirección de salud Moquegua y contrastar las evidencias con el medio académicos y social

1.5. Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
V1: Dirección estratégica	Consiste en el proceso de diseño de estrategias para que la empresa pueda desarrollarse, pretendiendo conseguir la participación mayor en el mercado (competitividad estratégica) y rendimientos que superan al promedio. Su relevancia se reside en que por medio de esta se establece el rumbo que tomara la empresa y se determina cada criterio general para el establecimiento de los propósitos y el desarrollo de los trabajos en la entidad.	Se refiere a una herramienta poderosa de toma de decisiones colectivas, reflexión, análisis y diagnóstico, ello con relación al trabajo actual, y al camino que se debe atravesar en lo posterior la organización, para poderse adecuar a las demandas y cambios que en el entorno se impone y así conseguir calidad y eficiencia al máximo. (De Souza, 2000)	Planeación	Flexible Concreta Objetivo Beneficio	Ordinal
			Organización	División de trabajo Departamentalización Jerarquía Coordinación	
			Dirección	Comunicación Autoridad Liderazgo Decisión	
			Control	Medidas de Desempeño Patrones de Corrección Desempeño Real	
V2: Talento humano	El termino talento es procedente del latín “talentum” el cual hace mención a una antigua moneda usada por los griegos. Retóricamente, quiere decir aptitud natural para realizar una cierta labor, allí encontramos lo superiormente dotado, superdotado,	Se refiere a una mezcla particular de conocimientos, habilidades, motivaciones y aptitudes; y de las características necesarias para representar un rol de manera efectiva en una compañía, y es utilizado como un instrumento para la selección, entrenamiento y desarrollo de	Conocimiento	Sensibilización Adquisición de información Síntesis y codificación Transmisión y almacenamiento	Ordinal
			Habilidad	Cognitiva Matemática Social Comunicativo	

lustroso, rápido, amaestramiento, original, excelencia, etc. (Crainer, 2000)	los individuos dentro de la misma. Suplementariamente, para Cooper (2000).	Motivación	Logro Afilación Poder
		Actitud	Directivo Persuasiva Ejecutiva Organizacional

Nota: Elaborado por el autor

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre la dirección estratégica y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre la planeación y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.
2. Existe relación entre la organización y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.
3. Existe relación entre la dirección y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.
4. Existe relación entre el control y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

En el ámbito internacional:

Duran, Parra Fernández, García, & Márceles. (2017) llegan a realizar una investigación en donde contemplan el tema de la dirección estratégica del talento humano con la finalidad de fomentar valores en los cuerpos policiales del país de Venezuela. El objetivo principal de la investigación era analizar si la dirección estratégica del talento humano puede llegar a promover los valores en los cuerpos policiales, para lo cual los investigadores hicieron uso de una metodología que consistía en un diseño descriptivo, no experimental y transversal. Del mismo modo hicieron la selección de la población a la cual se le sustraer y a la información respectiva para desarrollar la investigación encontrándose que la población vendría a ser las personas pertenecientes a estos cuerpos policiales, la investigación estuvo conformada de 25 sujetos quienes pasarían a ser la muestra a los que se les aplicó una encuesta la cual estuvo conformada por 40 ítems. En el proceso de recopilación de información y generación de datos que luego se procedió a introducir toda la información recopilada de la muestra una base de datos estadísticos para poder tabular los y luego ser interpretados de manera estadística utilizando para eso frecuencias relativas y absolutas además del uso de la tendencia central y una desviación estándar. Según la información obtenida se puede llegar a la conclusión que dentro de esas instituciones no se contempla ningún tipo de incentivo con respecto a los

valores OA la creatividad de cada personal simplemente esta institución se enfoca en enseñar y hacer que sus miembros participen en actividades según reglamento y las normas establecidas con el fin de cumplir con su deber.

Balla (2020), realizan investigación en donde contempla estudiar el modelo de gestión de las competencias de la dirección estratégica del talento humano en río bamba, el objetivo principal de la investigación que se realizó fue con la finalidad de poder proporcionar todas las herramientas para generar un nuevo enfoque sobre el tema de la dirección esto con el objeto de que esa dirección puede llegar a facilitar la gestión del talento humano y así ser más eficiente. La metodología empleada para la realización de esta investigación fue en base a un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, además de hacer el uso de instrumentos de recolección de información en donde se tiene a la encuesta y a las entrevistas, mismas que son realizadas de manera directa a todos los funcionarios que pertenecen a la unidad de estudio. Para el desarrollo de la investigación también se hizo uso de la elaboración de las matrices foda en todos sus aspectos a fin de poder encontrar los factores que estaría influenciando de manera positiva y negativa. Los resultados que se han encontrado luego de haber realizado y aplicado los instrumentos son: se deben de encontrar nuevos procesos que permitan reclutar al personal adecuado para los cargos asimismo se debe utilizar otros enfoques para poder capacitar e inducir al nuevo personal además de generar otra nueva forma de evaluar el desempeño que tengan los trabajadores ; como conclusión se tiene que actualmente dentro de desarrollo que se tiene para poder reclutar al personal en la unidad de estudio no es suficiente y por ende están cometiendo fallas en estos procesos los cuáles deben de ser implementados mediante un nuevo plan de propuestas o presentar un modelo en donde primero se debe contratar al personal indicado para poder reclutar al nuevo personal, segundo el personal contratado deben de recibir una inducción antes de comenzar con el inicio de sus actividades para posterior a ello poder ejercer sus funciones de manera eficiente; en tal caso que los trabajadores desempeñen de manera eficiente sus funciones y obligaciones estos deben de ser recompensados e

incentivados según las posibilidades que presenta la unidad de estudio de esta manera va a mejorar el clima laboral el desempeño del personal e incrementará la rentabilidad de la empresa.

En el ámbito nacional:

Mallma (2018) lleva a cabo la realización de una investigación para una tesis para la obtención de su maestría en donde usa el tema de la dirección estratégica y el talento humano, la investigación tiene como objetivo realizar un estudio el cual permita determinar si existe algún tipo de relación entre las variables ya mencionadas. La realización de esta investigación se debe a que las empresas que pertenecen a este rubro de arquitectura y construcción necesitan conocer la existencia que se podría producir entre ambas variables a fin de mejorar con esto el desempeño de sus funciones. La metodología empleada en la investigación se hizo una investigación de tipo no experimental aplicada, asimismo se hizo uso de instrumentos de recolección de información como técnicas en donde se contemplaron las encuestas y los cuestionarios, además de ellos la población estuvo constituida 111 personas quienes pertenecen a la empresa estudios en la Molina. El método de realizar esta investigación fue por medio de esas encuestas a las cuales con la técnica de censo los resultados que se obtuvieron fueron por medio de un análisis de fiabilidad de Rho de Spearman. Como conclusión de los procesos realizados en la investigación se obtienen los siguientes: existe una relación directa con un valor significativo el cual es menor a 0.05 es decir, con este resultado se logra aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula y esto es confirmado por el resultado que se a realizarse el coeficiente de correlación de Spearman el cual es igual a 0.076

Sumaran (2018). Realiza la ejecución de una investigación de tesis sobre el tema de dirección estratégica y el talento humano. Esta investigación fue desarrollada con el objetivo de poder establecer la relación que se produce entre ambas variables Comunidad de estudios e propuso a la dirección regional de salud de la región de Ucayali en el año 2018, para lo cual la metodología aplicada en esta investigación fue de tipo básica,

correlacional y no experimental además de hacer uso del enfoque cuantitativo; para el proceso de desarrollo de la investigación se hizo uso de la muestra de 72 trabajadores de la unidad de estudios a los cuales se recolectó la información de manera directa por medio de encuestas y entrevistas a fin de conseguir la información más exacta y precisa misma que fue procesada en una base de datos y luego procedió a ser interpretada. Los resultados que se obtuvieron por medio de la realización de esta investigación dan a conocer que existe una relación moderada y positiva entre ambas variables por lo que se estaría rechazando la hipótesis nula se estaría aceptando la hipótesis alterna. Como conclusión se llega a que la dirección estratégica y el talento humano se relacionan de manera correlacional y que éstas dependen mucho de funcionamiento de cada una esto es confirmado según los resultados que se obtuvieron luego de aplicarse la prueba de Rho Spearman, en donde se logra visualizar qué resultado de: $r = 0,425$.

Cusi (2018). Procede a realizar una investigación en donde contempla el tema de la dirección estratégica y la gestión de Recursos Humanos el objetivo de la investigación es poder determinar la relación que existe entre ambas variables para lo cual el investigador usa la unidad de estudio la dirección regional de educación. La metodología aplicada en esta investigación fue una investigación no experimental de diseño descriptivo y con enfoque cuantitativo ; la muestra estuvo conformada por el total de 25 personas que laboran dentro de la unidad de estudio a los cuales se les aplicó las técnicas de recolección de información como es el caso de las encuestas y las entrevistas a fin de poder obtener la información de manera verídica , según los resultados obtenidos por medio de toda el análisis de información que se realizó se muestra que existe evidencias en donde se puede deducir que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza por ende la nula, esto es debido a que existe un valor de rho spearman de 0.473, por lo que se puede concluir que existe un nivel de error del 1.7% , por todo esto se expone que dentro de la unidad de estudio existe una relación débil sobre las buenas

políticas y el ambiente laboral, estos factores son quienes permiten que se desarrolle un buen desempeño del personal.

Yataco (2018). Lleva a cabo el desarrollo de la investigación sobre la dirección estratégica y la calidad de atención, el objetivo de esta investigación es poder encontrar la correlación que se produce entre las variables; para lo cual el investigador hizo uso de una metodología la cual estuvo conformada por una investigación no experimental, correlacional y un enfoque cuantitativo, también se hizo uso de las técnicas de encuestas los cuales estuvieron conformadas por 20 ítems mismas que se relacionan directamente con el tema de investigación. Para el desarrollo y procesamiento de la información recopilada se hizo uso de un estudio de confiabilidad apoyándose de los cálculos del Alpha de Cronbach los que dieron como resultado lo siguiente: $=0.875$, $=0.854$ para ambas variables de manera respectiva; además de aplicarse la prueba estadística de Kendall, esto se debió por tratarse de 90 muestras. Los resultados obtenidos dan a conocer que del total de la muestra es el 62.2% quienes consideran que la dirección estratégica es regular mientras que la diferencia de la muestra considera que la calidad de atención también es regular. Por lo que se concluye que existe una relación entre ambas variables con un nivel de significancia del 0,05 y un coeficiente de correlación entre las variables es 0,857 por lo que se acepta la hipótesis alterna.

En el ámbito local:

Incacutipa (2019) lleva a cabo el desarrollo de la investigación sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el objetivo de esta investigación es determinar como la gestión del talento humano puede influenciar en el desempeño laboral, la metodología aplicada en esta investigación fue de tipo no experimental, enfoque cuantitativo y transversal; Así mismo la población estuvo conformada 137 trabajadores pero al ser una población el cual no contempla muchos de sus miembros al total de la población se ligó a realizar el uso de los instrumentos de recolección de información mismos que se aplicaron a los 137 trabajadores,

estos trabajadores son provenientes del Gobierno regional de la región de Tacna. Los instrumentos aplicados para recolectar información fueron para poder conseguir la confiabilidad de la información, misma información que fue ingresada a una base de datos el cual dio como resultado los siguientes: Alfa de Cronbach para la primera variable 0.7 y de igual manera para la segunda variable, con estos resultados se llega a concluir que existe evidencias suficientes que pueden permitir aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula en donde se expresa que estas variables tienen una relación significativa por lo que se produce la influencia entre ellas.

Sulla (2018), realiza una investigación sobre la dirección estratégica y la gestión pedagógica además de contemplar como unidad de estudio a las instituciones educativas de gestión estatal esto en la región de Arequipa en el año 2018, el objetivo de la investigación era determinar la relación que se produce entre ambas variables para lo cual se hizo uso de una metodología de investigación en donde se consideró como tipo no experimental enfoque cuantitativo y descriptivo, mientras que para la muestra se consideró a 70 personas quienes trabajan como docentes en dichas instituciones estas personas son las muestras a las que se les aplicó las técnicas de recolección de información como es el caso de las encuestas. Toda la información recolectada pasó a ser ingresado a una base de datos el cual dio como resultado los siguientes: determinar la confiabilidad de 0,975 y 0,854. En el caso de la correlación de spearman este da un resultado moderado entre ambas variables con un valor de $r=0.536^{**}$, por lo mismo se concluye que se acepta la hipótesis alterna y también se concluye que existe una relación positiva entre ambas variables

Coaquira (2018) lleva a cabo el desarrollo de dirección administrativa y la gestión del talento humano. El desarrollo de la investigación se dio con la finalidad de poder determinar la relación que existe entre ambas variables todo esto sujeta a la unidad de estudio del Gobierno regional de Moquegua. Para lo cual se hizo uso de una metodología que estuvo basada en una investigación básica con un diseño correlacional y un enfoque cuantitativo.

Para el desarrollo de la investigación se hizo uso de la aplicación de diversas técnicas de recolección de información con la finalidad que se pueda sustraer toda la información posible de la muestra que estuvo conformada por un total de 51 trabajadores de la unidad de estudio. Luego de proceder a realizar todo el proceso de recolección de información se obtuvieron los siguientes resultados: una correlación de Pearson de 0.929 este resultado indicaría que existe una fuerte relación entre ambas variables asimilando que sería más del 90% por lo que se concluye que existe una relación directa entre ambas variables

Aróstegui (2018), lleva a cabo el desarrollo de una investigación enfocadas en temas de Dirección estratégica y responsabilidad social en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua–2018. El objetivo de la investigación era poder determinar la correlación que existe entre ambas variables, para lo cual el investigador uso como unidad de estudio a la gerencia regional de la agricultura de la región de Moquegua. Para la metodología aplicada en la investigación fue con un enfoque cuantitativo una investigación de tipo correlacional y de diseño no experimental, en el caso de la técnica de recolección de información se usó la encuesta para sustraer información de la muestra y toda la información recolectada pasó a ser ingresada a un programa estadístico que sería el spss 25, el resultado que se obtuvo luego de ingresar la información fue que se encontró una correlación positiva y altamente significativa entre ambas variables siendo un valor de 0.006 . Por todo ello se concluye que en efecto estas variables están correlacionadas y que lo que sus le sucede a una le afecta a la otra

Huiza (2021). Desarrolla una investigación en donde se enfoca en la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el objetivo de la investigación era relacionar ambas variables. El investigador uso como unidad de estudio a la municipalidad distrital de San Cristóbal además de hacer uso de una metodología el cual estuvo contemplada una investigación de tipo no experimental y un diseño descriptivo; la muestra contemplada para este investigación fue de la suma de 40 trabajadores que laboraban en

esta municipalidad a los cuales se les hizo la aplicación de las técnicas de recolección de información para poder sustraer toda la información de manera confiable y verídica misma que luego de recolectarse se procedió a ingresar una base de datos de los programas estadísticos como es el caso del spss versión 22 para finalmente poder obtener resultados en los cuales nos darían a conocer si en efecto se produciría una relación de asociación entre ambas variables o por el contrario no sería ese el caso. Los resultados dan a conocer que existe un nivel deficiente en el talento humano que se asocia de manera regular con el desempeño laboral por lo que también se obtiene resultado de una confianza del 95%. Como conclusión se tiene que en efecto existe una asociación directa entre ambas variables por lo que la repercusión que tiene la variable 1 afecta de manera directa a la variable dos de este modo se estaría aceptándose la hipótesis alterna.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Dirección estratégica

Los gerentes y directivos son los encargados del funcionamiento y responsabilidad de la empresa, además de ser ellos quien deben de dar resolución a los problemas que se presentan, estas personas dan solución a los problemas mediante el uso de estrategias las cuales se ponen en funcionamiento, dentro de la organización se presentan muchos problemas las cuales son jerarquizadas según la importancia de cada una de ellas es así que las organizaciones pueden crecer y desarrollarse de manera óptima dentro del mercado , sin embargo para ello se debe de conocer cuál es la importancia de cada problema y cuál sería la consecuencia que sucedería de no tratarse de manera correcta ni a tiempo. (Mintzberg y Quim 1995)

Cuando se pretende crear una empresa u organización éstas deben ser analizadas de principio a fin, es decir, se debe analizar el mercado a dónde van a estar dirigidas, el segmento de la demanda que van a acoger para poder desarrollar y enfocar todas sus estrategias para resolver los problemas que presenta este tipo de demanda, así como también hacer uso de recursos que

sean de calidad y que presenten seguridad en el momento de trabajar con ellos. Haciendo uso de todo lo mencionado anteriormente la organización o empresa logra poder ser capaz de identificar cuáles son las oportunidades y amenazas que se estarían presentando en su entorno por lo que optaría por hacer uso de todos sus recursos para enfrentar esas amenazas y al mismo tiempo aprovechar las oportunidades para fortalecerse. Creando valor a largo plazo y generando movimiento económico interno por lo que se estaría retribuyendo a los inversionistas; todo esto se logra con una dirección estratégica en donde las personas encargadas tengan la habilidad de poder alinear cada una de las propiedades mencionadas anteriormente para poder hacer que la empresa funcione (Olsen, 1998, p. 2)

Todos los recursos que la empresa utilice para poder producir y generar sus productos deben estar correctamente alineados y enfocados en lograr una misma meta, esto generará que la empresa logre tener ventajas competitivas dentro del mercado haciendo que sea más eficiente ante las demandas de sus clientes por lo que estaría creando ventajas sustentables a largo tiempo. De ahí la importancia que todos y cada uno de los recursos sean asignados de manera ordenada y cumpliendo sus funciones, dándole a la empresa una imagen en donde sus productos y servicios sean destacables además de ofrecer valor adicional. (Olsen, 1998, p. 1)

La dirección estratégica es un estilo nuevo basado en la gestión en donde se logra identificar el entorno interno y externo que rodea a todas las empresas, además se puede mencionar que la dirección estratégica permite que se produzca el establecimiento de decisiones dentro de las organizaciones, estas decisiones deben ser reactivas y proactivas las cuales permitan la producción y crecimiento de las organizaciones (Vargas, 2012, p. 9 – 12). Se logra manifestar que la dirección estratégica logra admitir un análisis y una asimilación sobre el entorno que rodea para luego permitir que se puedan establecer estrategias mismas con las que se logre alcanzar todos y cada 1 de los propósitos las metas y los objetivos establecidos esto

con la finalidad que se llegue a la ejecución y satisfacción de las exigencias de la demanda (Arano, Espinosa y Arroyo, 2011, p.30)

Este autor (Arano, et al., 2011, p. 29), también señala que dentro de la dirección estratégica existen 3 pilares fundamentales que permiten la sustentabilidad de las estrategias siendo las siguientes: el planeamiento estratégico, arquitectura de la organización y por último se tiene la cultura que se produce dentro de la organización; el autor da a conocer que el propósito que tiene esta dirección es para poder ejecutar y dar a conocer todos los valores competencias y habilidades que se estén produciendo internamente en las empresas, así también los compromisos y los procedimientos que se realizan dentro de ella.

La dirección estratégica vendría a ser un procedimiento el cual logra que se produzcan mejoras en las acciones en donde se han dado a conocer deficiencias, además esta dirección permite que se produzcan y se formulen objetivos que tengan como resultado la evaluación directa de los factores que afectan de manera positiva y negativa a la empresa; para lo cual se hace uso de planes operaciones y designación de personal responsable de todo ello. (Cenas, 2014, p.15)

a) Estrategia

Cuando se encuentran problemas o situaciones que no demanden ventajas para las empresas, ahí es en donde entra el uso de estrategias que son el resultado de un análisis previamente realizado en donde se contemplan la información de a dónde pretende llegar la empresa, porque pretende llegar hasta esa meta y qué espera conseguir cuando llegue a la meta; basándose en lo mencionado anteriormente se llega a realizar un trazo por donde todas las acciones se deben enfocar para poder cumplir con las metas, sin embargo esto no será posible porque en el transcurso de la construcción al cumplimiento de las metas van a producirse problemas los cuales van a dificultar que se llegue a cumplir de todo esto; no obstante el uso de estrategias va a permitir la solución de estos problemas o inconvenientes

que se presenten haciéndole frente a todo tipo de crisis o cambios negativos que se puedan producir internamente. (Manzanilla, 2012)

En la contemplación y uso de las estrategias se debe hacer una selección y un análisis de cada una de ellas para poder encontrar la productividad que presenten, en el caso de encontrarse con una estrategia que no está dando solución a problemas sino más bien por lo contrario está permitiendo que se abra camino a errores esta debe ser desechada de manera inmediata, por lo tanto, las estrategias son un patrón en el cual las acciones de las personas que laboran en las empresas siguen. (Thompson. 2012, p. 11)

Para el uso de las estrategias se debe considerar 5 fases las cuales se relacionan entre sí (Thompson, 2012, p. 21):

- En la primera fase se tiene a la visión estratégica que es en donde se va a querer llegar en un futuro, para lo cual la empresa primero deberá de realizar una misión que sería el propósito de la creación de esta empresa.
- En la segunda fase se encuentra el establecimiento de objetivos mismos que serán empleados como medidas que permitirán que se produzca un desempeño dentro de la empresa
- En la tercera fase se encuentra lo que son la creación de diseños de estrategias que permitirán poder llegar a cabo al cumplimiento de los objetivos y las metas.
- En la cuarta fase se encuentra lo que es la ejecución de estas estrategias realizadas de manera eficiente.
- Y por último en la quinta fase es en donde se va a tener que realizar acciones de seguimientos y evaluaciones sobre el desempeño que se han puesto en marcha para poder corregir algún tipo de error o

falta que se esté produciendo en la creación de la misión visión y los objetivos.

b) Caracterización de la dirección estratégica.

Con respecto a las características de la dirección estratégica existen dos autores que da a conocer y su mención sobre estas características siendo el primer autor (Rodríguez y Alimañy, 2015), quien afirma que las características son las siguientes:

- La producción de condiciones inestables dentro de una organización genera que se produzca la planificación.
- La creación de dificultades dentro de las oficinas procedimientos o gestiones que se producen dentro de las actividades para elaborar los productos o servicios generan que se den la elaboración de espacios alternas para dar solución a estas dificultades
- Ubicar la dirección de esas estrategias según las necesidades que demanden cada usuario o cliente.
- La creación de una cultura estratégica que permita mejorar el comportamiento interno entre los miembros del equipo de trabajo
- Visualizar la importancia primero de los factores externos según la concordancia que se produzca con los componentes internos de la empresa
- La producción de un anhelo sobre un cambio administrativo el cual pueda concertar la dirección adecuada en donde debe estar enfocada las actividades de la organización.
- Se produce la descentralización por lo tanto se crea independencia en cada una de las áreas o departamentos.

- Realizar prioridades sobre los acuerdos que se llegan dentro de la organización esto se debe dar en conjunto con las actividades de la gestión
- Realizar planificaciones ejecuciones y monitoreo de cada una de las acciones ejecutadas
- Poner a disposición objetivos en periodos de tiempo corto mediano y largo plazo

El segundo autor que da a conocer la generación de características de la dirección estratégica es (Salazar 2016) el cual menciona que se enfoca directamente en elementos de dirección y liderazgo los siguientes:

- La primera característica que se relaciona con el cambio estratégico lo cual permite que se produzca que se promueva la consistencia en los procesos de la organización
- Luego se tiene qué esta dirección tiene habilidades y destrezas que permiten que se orienten hacia una experiencia y un conocimiento el cual es utilizado con la finalidad de poder potencializar las propiedades y ventajas competitivas que presenta la organización, así como su eficacia.
- Las organizaciones actualmente afrontan diversos retos el cual les permite que se generen cambios internos y externos según las condiciones de su entorno
- Esta dirección requiere de un proceso de planificación permanente el cual permite que se produzcan una toma de decisiones de manera anticipada previniendo de esta manera errores o consecuencias negativas que se pudo dieran presentar.
- Otra de las características que se presentan en base de estos elementos es la realización de actividades y funciones que desempeñan los funcionarios de cada área el cual tiene el

compromiso de poder tomar decisiones estratégicas que permitan que genere el cumplimiento de sus responsabilidades.

- Cada una de las habilidades y destrezas permiten que se produzca una adecuada asignación de recursos y con ello la generación de acuerdos en donde soy logra supervisar y evaluar cada una de las actividades realizadas dentro de la organización
- Las habilidades que se contemplan cuando se realizan acciones son las que se utilizan para poder lograr tener competitivas ventajas.
- Otra de las características es la percepción que se tiene dentro de las organizaciones
- La estrategia es el conjunto de diversos objetivos y actividades programadas con el fin de poder tener una precisión exacta sobre el funcionamiento de cada actividad a realizar y los resultados que cada una van a producir.

c) Importancia de la Dirección Estratégica

La importancia que tiene esta dirección es que gracias a ellas las organizaciones se pueden permitir ser más proactivas, son diversos las personas como los directivos los dueños los inversionistas que han aceptado que en efecto este tipo de dirección ha permitido que realicen la conducción de sus empresas de manera ordenada y eficiente cómo también les ha permitido poder establecer mejores planteamientos estratégicos todo con la finalidad de poder llegar a tener el compromiso de todos los involucrados dentro de la organización. (David, 2003, p. 15)

Según el autor González (2005) la importancia que tiene esta dirección se debe a que gracias al uso de ella se puede formular e implementar diversas estrategias que permitan hacer que el uso de los Recursos Humanos sea más eficiente, además de también permitir la evaluación directa de estos

recursos; todo con la finalidad de poder lograr cumplir con los objetivos propuestos.

d) Etapas de la dirección estratégica

Para que una empresa funcione de manera eficiente esta debe ser realizada en base a 3 etapas: en la primera etapa se encuentra toda aquella información la cual va a ser utilizada para poder realizar una planificación, esta información deberá ser utilizada en dirección al futuro en dónde se pretenda llegar, en la segunda etapa se encuentra lo que es la implementación en donde se va a tener que poner en práctica todas aquellas conclusiones a las que se llegaron en la primera etapa, en esta etapa se va a dar rienda suelta al funcionamiento de la empresa y por última etapa se encuentra el control en donde todos los miembros o personas que tengan relación directa con la empresa deberán poner todo su esfuerzo para que la información que se estipule en la planificación pueda ser realizada como se pretendía en un inicio. Todo lo mencionado anteriormente demandará tiempo esfuerzo paciencia y sobre todo dedicación, por lo que esto será responsabilidad de la dirección estratégica de la empresa...” (Olsen, 1998, p. 6)

Otro autor que da a conocer la existencia de 3 etapas es DAVID, FRED R. (2003), el cual menciona que primero bien es la formulación segunda la implementación y por último la evaluación como anteriormente el autor ausente da a conocer son las etapas similares No obstante este autor se permite desarrollar de manera más amplia la conceptualización de cada una de las etapas dando a conocer los siguientes:

- En la primera etapa se encuentra lo que es la formulación en donde se van a incluir cada una de las ideas que se están creando para formar la visión y la misión en conjunto con la identificación de cada uno de los agentes externos e internos que puedan producir alguna alteración en el funcionamiento y desempeño de las organizaciones, los temas que se vinculan a esta etapa son temas en donde se debe de considerar tomar decisiones que permitirán que

la empresa funcione de manera adecuada en plazos no menor a 3 años. La creación de estas estrategias permite que se aborde la distribución de los recursos de manera más eficiente y se expanda a tal grado de poder llegar a una diversificación de las operaciones, de manera que se tomen propuestas para intervenir en diferentes tipos de mercados ya sean nacionales o internacionales a tal grado de poder abarcar más mercados y poder obtener más ingresos provenientes del consumo de la demanda. Es sabido que ninguna empresa creada en el momento dispone de recursos ilimitados por lo tanto las estrategias personas que se encargan de poder hacer posible la creación de estas estrategias tienen el deber de construir estrategias como medio alternativo que permitirán proporcionar mejores tomas de decisiones y beneficiar con esto a gran cantidad a la economía de la empresa; cada una de las decisiones que se toman dentro de las organizaciones están vinculadas directamente con los recursos de la empresa como son la tecnología el recurso humano las materias primas. Estas decisiones producirán a largo plazo la creación de ventajas competitivas, también se da el caso de que estas ventajas competitivas pueden ser negativas o positivas sin embargo van a producir consecuencias que van a repercutir directamente en las funciones y obligaciones de las empresas por lo que deben ser consideradas como vital importancia y deben ser elaboradas con toda la información posible a detalle para que las consecuencias sean favorables para las empresas

- La segunda etapa que mencionas sobre la implementación en donde la estrategia claramente va a requerir la producción de objetivos de manera anual en donde se tengan que diseñar políticas, además de planificar diversas actividades que logren motivar a los trabajadores y también que se logre la distribución de todos los recursos a cada área de manera ordenada y según sus necesidades; esta implementación ayuda de manera favorable a la creación de estrategias. La implementación de la estrategia se conoce a menudo

como la etapa de acción en donde se van a ejecutar cada una de las ideas propuestas en la formulación cómo dentro de esta etapa se van a realizar actividades de gran importancia y relevancia a fin de poder movilizar a cada 1 de los trabajadores que pertenecen al equipo de la empresa en donde se va a tener que requerir la disciplina el compromiso y sobre todo de ser necesario el sacrificio de cada personal. Para que se pueda producir una in plantación adecuada eficiente y asertiva es necesario que el personal encargado de ello tenga la habilidad y capacidad suficiente para poder motivar a todos y cada 1 del personal que conforma el equipo de trabajo de la empresa

Esta etapa es considerada como una de las etapas más difíciles que tiene la dirección estratégica ya que requiere de la aplicación de factores , si esto no fuese a darse sería imposible que la implementación pueda ser ejecutada de manera adecuada; otro factor que realza la importancia de los demás factores es las habilidades interpersonales con las que se conduce a todo el personal para que éstos tengan la creación interna de un compromiso con la empresa, también ha de saberse que todas las actividades que se realizan dentro de la implantación de esta estrategia afectan de manera directa a cada uno de los miembros que conforma el equipo de trabajo de la compañía por lo tanto cada división de área o departamento está en la responsabilidad de responder diversas preguntas con las que debe de trabajar para poder llegar a cumplir con sus metas y algunas de Estas son las siguientes: ¿cuáles son los recursos que disponemos para llevar a cabo la ejecución de esta actividad?, ¿exactamente qué es lo que debemos hacer para poder implantar la parte correspondiente a nuestra área? y por último tenemos la última cuestión que es ¿qué tan bien podemos realizar esta implantación?.

- La etapa final con la que se encuentra la dirección es la evaluación en esta etapa son los gerentes responsables directos quienes deben dar a conocer y analizar y saber cuándo es que las estrategias no están dando resultados positivos por lo que no están funcionando de manera adecuada, esta etapa es de vital importancia porque ahora gracias a esta se puede conocer toda aquella información que se necesita para poder saber si es que la empresa está yendo por un buen camino, si está yendo por la dirección correcta o se está desviando. Se debe recalcar que cada una de las estrategias puestas a disposición pueden sufrir modificaciones y esto se debe a las alteraciones de los factores externos e internos que se producen alrededor de la empresa. El autor también da a conocer la existencia de 3 actividades de total relevancia que permiten que esta evaluación se pueda desarrollar de manera eficiente a tal grado de conocer los puntos débiles de cada estrategia y Estas son las siguientes: la primera actividad que se debe realizar es la revisión directa de los factores internos y externos que pueden alterar de manera negativa o positiva la estabilidad de la empresa, la segunda actividad es la realización sobre la medición de rendimiento que está dando cada estrategia y por último se debe de realizar las actividades en donde se toman medidas correctivas cuando se encuentran fallas en las estrategias deficientes. Pero realmente es necesario realizar esta etapa y la respuesta es sí porque es necesario porque el éxito que se produzca a futuro no puede ser asegurado sin embargo al realizar estas etapas se puede llegar a una aproximación de lo que puede pasar en un futuro por tanto se tendría una idea de lo que la empresa afrontaría en un futuro; esto se debe a que cada acción lograda y éxito obtenido va a generar nuevas circunstancias por lo tanto generara la producción de nuevos problemas.

Las 3 etapas mencionadas anteriormente se producen en diferentes niveles jerárquicos las cuales están comprendidas por las

siguientes: nivel directivo nivel estratégico y el nivel funcional, el uso de la dirección estratégica permite que se produzca una ayuda entre todos los niveles jerárquicos de la empresa. sin embargo, este tipo de nivel jerárquico se produce más en empresas de gran tamaño que en empresas pequeñas o medianas por lo que yo va a variar según el tamaño de cada empresa, como es el caso de las empresas pequeñas en donde solamente se contemplan un nivel funcional.

e) Dimensiones de la dirección estratégica

Las dimensiones que integran la variable de dirección estratégica son las siguientes que fueron descritas por Salinas, Gándara & Alonso (2013) siendo las siguientes:

➤ Planificación

Esta dimensión consiste básicamente en realizarse una proyección de manera anticipada sobre las actividades que se van a desarrollar dentro de las empresas a fin de poder conseguir lograr el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, todas estas actividades deberán ser realizadas según la realidad que rodea a la empresa. Las actividades a desarrollarse emplearán de manera directa e inmediata el uso de todos y cada uno de los recursos con el que disponga la empresa, esta dimensión es una parte importante para que la empresa sea capaz de poder crecer y desarrollarse en un futuro, esta dimensión permite que se produzca una visión al futuro con el cual se puede lograr visualizar cuáles son los resultados que se podrán obtener a realizar dichas actividades. Salinas, Gándara & Alonso (2013)

Según el autor Chiavenato (2012) menciona esta dimensión proporciona de manera muy anticipada lineamientos que permitirán poder encontrar y obtener la información sobre cuáles son los objetivos y las metas que se deben de tener en cuenta para

poder direccionar a la empresa a un camino exitoso. (p.143)
También el autor hace un comentario en donde da a conocer que para él esta dimensión es en donde se trata de poder determinar todos los objetivos y cada una de las metas que deben ser planteadas antes de realizar cualquier actividad.

Esta dimensión también trata sobre la definición de lo que será el futuro de la organización y de los medios que se deberán de hacer uso para cumplir con el futuro que se espera, para ello es necesario hacer uso del establecimiento y planteamiento de metas y objetivos con los cuales cada actividad podrá ser guiada hasta su cumplimiento. (Robbins y DeCenzo, 2009, p.72)

Según los autores Richard y Doroti (2009) resaltan que esta dimensión se encarga de fijar metas y proponer cada actividad que se deba de realizar a fin de cumplir con estas metas, también el autor hace mención hacia el cumplimiento de estas actividades permitirán que se generen nuevas actividades con nuevos objetivos y metas al llegar. (p.8)

Por lo que para los autores es de suma importancia definir primero las actividades o tareas que se deban ejecutar y al mismo tiempo también definir las cantidades y las características que deben contener cada recurso a utilizar, recursos que servirán para la elaboración de los procesos de los productos y servicios que proporcionará y brindará la empresa a su demanda.

➤ **Organización**

Esta dimensión se trata sobre el trabajo en equipo, todas las personas que laboran dentro de una organización están directamente unidas o relacionadas según sus funciones o responsabilidades que deban de cumplir o en tal caso según los departamentos o las áreas en las que se encuentren , no obstante se debe resaltar que no importa en qué área estén o qué lugar ocupen

porque en el momento de cumplir las metas de toda la organización cada puesto cada cargo y cada área deben de cumplir con el mismo objetivo y meta. Este cumplimiento de objetivos y metas solo será posible si cada personal cumple con cada una de sus funciones y se ocupa que éstas deban ser realizadas, también deberá de ayudar en el caso que sea necesario a otro compañero brindándole información o recursos que necesite. Porque de eso se trata el trabajo en equipo es ayudarse mutuamente a cumplir con las actividades o tareas según sus responsabilidades; se puede definir que la organización es el conjunto en donde se llevan a cabo todas aquellas actividades que tienen el único fin de poder llegar a cumplir con el objetivo y la meta propuesta, para ello es importante la asignación de tareas y actividades dependiendo de la capacidad el tiempo y los recursos que se deben de emplear; dentro de todo ello la organización dispone de cada recurso y lo distribuye de manera ordenada y eficiente según las necesidades de cada función de esta manera se logra optimizar las labores que cumplen el personal. (Salinas, Gándara & Alonso, 2013)

Según el autor Chiavenato (2012) se refiere a la organización como una función que se relaciona directamente con la distribución de tareas y designación de cargos , además de la repartición de los recursos que cada área cargo o puesto requiere para que funcione de manera eficiente y desempeñe sus actividades siendo productivo; también el autor hace mención a que esta dimensión es como un proceso en donde la designación del trabajo al recurso humano es importante y la selección del mismo recurso humano también lo es. (p.148)

➤ **Dirección**

Dentro del desarrollo de esta dimensión el talento humano se enfoca directamente en el cumplimiento y logro de las metas y objetivos propuestos, a tal grado de que todo el equipo humano que

conforma el personal de la empresa logre colaborar y unir sus fuerzas para poder conseguir este cumplimiento. La dirección es quien permite que se enfoque toda la fuerza del talento humano en desarrollar actividades y estrategias a fin de poder llegar a conseguirlos objetivos, como es el caso de actividades de capacitación de refuerzo de conocimientos, comunicación asertiva entre otros factores más. (Salinas, Gándara & Alonso, 2013)

Con respecto a esta dimensión el autor Chiavenato (2012) manifiesta su postura en donde claramente da a conocer que la dirección es quien se encarga de realizar diversas acciones y el mismo que dispone la ejecución de actividades o tareas preestablecidas, en donde dispone de los recursos de manera eficiente y las órdenes que se dan para esta disposición sean desempeñadas con liderazgo y motivación al personal, enseñando a cada personal el cargo que debe de tener y las actividades que debe de realizar y cómo debe realizar dichas actividades. (p.149)

Otros autores que hacen un comentario sobre la definición de esta dimensión son Richard y Doroti (2009), estos autores manifiestan que esta dimensión tiene una influencia directa en el personal en donde el personal sea capaz de poder cumplir con sus tareas u obligaciones con el personal (p.8)

➤ **Control**

El desarrollo de esta dimensión se trata sobre emplear el desarrollo de las actividades y los procesos con la finalidad de poder obtener resultados que han sido previamente planificados o al menos que estos resultados obtenidos sean semejantes a los que se habían planificado anteriormente. Esta dimensión permite que las entidades puedan llegar a verificar cada proceso, cada etapa realizada y comparar que todas estas sean ejecutadas según lo acordado en la planeación y cumpliendo con cada norma, y políticas internas de la organización; por otro lado esta dimensión

permite la evaluación eficiente del trabajo que desempeña cada trabajador dentro de la organización, a su vez esta evaluación permite obtener información relevante en donde se pueda conocer cuáles son los personales que están realizando sus labores de manera eficiente y cuáles de ellos requieren de acciones correctivas. (Salinas, Gándara & Alonso, 2013)

Esta dimensión trata sobre la generación de un seguimiento sobre cada proceso llevado a cabo dentro de la empresa a fin de poder producir productos y servicios de calidad, se trata de comparar los resultados que se están obteniendo con los resultados que se esperan obtener según la planeación, al tal grado de saber si en un futuro o en qué tiempo se va a poder cumplir con los objetivos y las metas propuestas.

Al respecto, Fayol citado por Vergara (2011) da a conocer su postura sobre esta dimensión en donde comenta que para poder garantizar el cumplimiento de los objetivos y las metas éstas deben ser realizadas a través y por medio de acciones que permitan que el personal sea capaz de poder cumplir con sus metas. (p.108)

El autor Rivero (2008), también hace hincapié en que esta dimensión tiene la función principal de poder examinar a profundidad si las actividades realizadas hasta el momento son las actividades que han sido planificadas anteriormente y si estas actividades van a lograr cumplirse a tiempo iban a llegar a obtener los resultados que se esperan, asimismo el autor da a conocer que existen diversas opciones que se deben de ejecutar dentro de una organización siendo las siguientes: primero se tiene un monitoreo, luego se detiene a una evaluación sobre el rendimiento del personal y por último se logra visualizar que existe el acompañamiento. (p.92)

Variable 2: Gestión del talento humano

La definición de esta variable según el autor Chiavenato (2009) es que para él esta variable es en donde se concentra el conocimiento sobre los trabajadores o las personas que realizan sus actividades a fin de poder conseguir el cumplimiento de los objetivos y las metas que son propuestas en la organización, para lo cual el autor hace mención que este personal puede ser clasificado o tiene los diferentes términos: empleado, obrero, colaborador, funcionario, etc.

Existe un autor que hace un comentario sobre esta variable en donde da a conocer que existen actividades que se realizan en las cuales el talento del personal llega a ser obsoleto, el autor es Escobar (2009), existen prácticas que se realizan al personal para poder descubrir cuál es el talento que posee sin embargo estas prácticas realizadas resultan muchas veces ser inviables. Cada personal que integra una organización cuenta con diversos factores que les ayudan a poder realizar sus funciones, estos factores permiten la satisfacción del personal en el momento de realizar sus funciones.

Según Abril (2018) da a conocer lo siguiente: la gestión del talento humano es quien permite obtener el conocimiento sobre la capacidad que posee el personal mismas que pueden ser motivadas y fidelizadas convirtiendo un personal en un personal competitivo y aplicado además de ser comprometido y competente, (p.29). Por lo mismo el autor considera que la gestión del talento humano está enfocada directamente en potencializar todas y cada una de las habilidades que poseen cada persona a fin de que éstas puedan ser desarrolladas y puestas en disposición a favor del función y cumplimiento de las tareas u obligaciones de cada personal.

Según Vallejo (2015) indica que esta gestión tiene un principal interés el cual es desarrollar el capital humano, permitiéndolo impulsar las competencias de su personal; de la misma manera es que esta gestión favorece de manera positiva la relación entre los trabajadores y la empresa

originando que se produzca un enriquecimiento de la personalidad y compromiso con las metas que contempla la empresa.

Eslava (2004), Da a conocer la confirmación sobre esta gestión en donde asume que es un enfoque estratégico de dirección que tiene un objetivo el cual es crear un valor máximo para la organización esto mediante el conjunto de diversas acciones y actividades que tienen el único propósito de poder hacer uso al 100% del conocimiento, las capacidades y habilidades del personal a fin de que la empresa sea más competente y productiva.

Dentro del desarrollo de esta investigación la variable se trata sobre el talento humano sin embargo hay que ahondar primero sobre la gestión del talento ya que según los autores David Watkins de Softscapes en un artículo publicado en el año 1998” y (Pérez, 2012), este término es muy empleado para el desarrollo de estrategias y retención permitiendo que se pueda aprovechar para cumplir con las metas de la organización esto según el autor (Pérez, 2012)

El mismo autor también da a conocer que existe nuevos desafíos que provienen de la gestión del talento humano en los cuales menciona los siguientes:

Primero un cambio en el concepto y las prácticas que se realizan dentro de las organizaciones, segundo sobre que la realidad de las organizaciones es que estas prefieren invertir en el desarrollo del personal que en el desarrollo de bienes y servicios ya que a fin de acabo el personal es quien hace posible que se realice la producción de bienes y servicios y tercero se tiene a qué invertir en el personal es invertir en la empresa esto es debido a que el personal es quien maneja y hace posible que la empresa funcione de manera ordenada y eficiente, por lo que esto trae como consecuencia que mejore la calidad de los productos que se ofrezcan, si por lo contrario la empresa no llegase a invertir en su personal existirían errores que podrían traer grandes consecuencias negativas y afectar a la empresa en su crecimiento y desarrollo.

a) Definición de Talento Humano.

Según Chiavenato (2009), denomina al talento humano como una persona especial el cual posee un talento diferente a las demás personas, sin embargo, no todas las personas tienen el mismo talento y no todas tienen un talento por lo que la persona que posee esto es una persona única y especial. Para poseer un talento la persona debe contemplar internamente algo diferente a las demás personas algo que le permita que sea valorado, por ello el autor da a conocer que existe un diferencial competitivo que produzca este tipo de valor mismas que está arraigada a cuatro aspectos esenciales las cuales vendrían a ser: el conocimiento que se denota el saber de las cosas, la habilidad es el conocimiento que se pone en práctica, el juicio es la información que se puede analizar y por último la actitud es lo que permite poder hacer que las cosas sucedan como tengan que suceder.

Pilar Jericó (2001), da a conocer su postura sobre el talento humano en el cual expresa claramente que para él es lo siguiente: son aquellas capacidades que están sujetas a las acciones que se ejecutan para poder obtener mejores y elevados resultados dentro de una organización, también lo define como un talento de un profesional el cual está comprometido con ejercer la práctica de sus capacidades con la única finalidad no de que ellas sean el medio por el cual se pueda lograr obtener resultados inigualables a los de su entorno.

En lo que respecta al talento y su gestión esta idea es considerada como parte de la administración de los recursos que forman parte de una organización con la finalidad que puedan ser usados de manera óptima por parte del personal, dentro de esta administración de recursos se le considera a la persona como empleado y el directivo como gerente o persona encargada de la dirección de toda esta dimensión. Todo esto según el autor Talledo (2007)

Según el autor Blastos (2005) define a ese talento como una disciplina que es construida con la finalidad de poder satisfacer la construcción de los

objetivos y el cumplimiento de los mismos, sin embargo, ese talento no puede ser obtenido síes que no sé ha realizado un esfuerzo para obtenerlo este esfuerzo debe ser realizado por el mismo ser humano

El talento humano se considera como un conjunto en el cual todas las características que posee una persona son reunidas a fin de conocer el comportamiento, el conocimiento y las competencias que éste presenta; el talento humano viene a ser simplemente la consecuencia o sumatoria de todas las características mencionadas anteriormente además estas características darán a conocer el desempeño que producirá el empleado todo esto según el autor Alles M, Desarrollo del talento, (2012).

Según Caballana (2011) existen funciones que se deben realizar en consecuencia el talento que se posee siendo estas las funciones del talento humano:

La primera función que cumple es la función del empleo misma que consiste en proporcionarle o brindarle a la empresa en un periodo establecido el personal que necesita para realizar actividades requeridas según sus funciones o responsabilidades, estos deben ser en función cuantitativas y cualitativas, la única finalidad que posee la función de empleo es que gracias a esta se puedan desarrollar de manera eficiente todos los procesos y actividades que se deben de ejecutar para producir productos y servicios que puedan ser quienes satisfagan las necesidades de la demanda. La segunda función es la administración del personal la cual consiste en manejar de manera burocrática cada ingreso de cada personal, esto inicia desde el ingreso y termina hasta que el personal abandona las instalaciones de la organización. La tercera función es sobre la retribución la cual está consignada al objetivo de conseguir y buscar una estructura que sea basada en los salarios mismas que deben de cumplir condiciones específicas como por ejemplo la siguiente: la motivación, la internamente equitativo y por último el externamente equitativo. La cuarta función se trata sobre la dirección y el desarrollo de Recursos Humanos en esta función se consigna a todo aquel proceso que se realiza para poder obtener un personal

adecuado según el cargo para el que se disponga contratar. La función número 5 se trata sobre las relaciones laborales las cuales tienen que ver con la resolución de conflictos internos y externos que se produzcan entre los integrantes del equipo y la última función es sobre los servicios sociales cómo en esta función se da a conocer las medidas que se toman de manera voluntaria por parte de la empresa a fin de que estas actividades que se realizan deban ser con la finalidad de mejorar o proporcionar un clima laboral adecuado para el desempeño de las funciones de El personal

Dimensiones del talento humano

➤ Motivación

Según Elton Mayo en los años 20 descubrió la motivación cuando realizaba actividades en donde pretendía conocer los factores que de alguna manera u otra afectaban de manera directa el avance y desempeño de los trabajadores de una planta , para lo cual se realizó diversos estudios en los que se daría a conocer que existen factores como la luz , el agua entre otros factores más que influyen de manera directa a que el desempeño del trabajador se vea forzado a disminuir , también realizó otros estudios en donde dio a conocer que los resultados encontrados muestran que estos factores no incrementan tampoco el desempeño del trabajador. Sin embargo en un tercer estudio encontró que había factores que sí influencia harían en el desempeño y mejora de los avances de los trabajadores siendo estos el reconocimiento y el agradecimiento; es de esta manera que Elton Mayo llega a descubrir lo que hoy se conoce como las necesidades sociales, estas son las que reflejan que aquellos profesionales que llegan a tener un alto rendimiento buscan algo más que solo retribución y comodidad, sino que también ellos buscan en realidad sentirse gratificados con lo que ofrecen y dan. (Tyson y Jackson, 1997, p. 134)

Según Reisman (2002), haciendo referencia a Buckingham, para poder motivar y hacer que los trabajadores no decidan retirarse de la empresa

los directores deben estar al pendiente de poder lidiar con cada problema o duda que tengan el personal asimismo de ser capaces de poder escuchar y trabajar al par con el personal. Se conoce que un buen director no solamente es aquel que sabe dirigir la organización sino es aquél que también permite que la gente que tenga talento pueda llegar a sentirse satisfecho con el trabajo que realiza, se ha descubierto que esta satisfacción es la clave que permite que el trabajador no contemple bajo ninguna circunstancia la idea de dejar la organización. (p.4)

A lo largo de los años han existido diversos autores que han tratado de colaborar en este tipo de estudios relacionados con este tema, sin embargo por la complejidad con la que se maneja el desarrollo del ser humano esto ha sido complicado de realizar y al mismo tiempo muy difícil de ejecutar por lo que en este proceso se han desarrollado diversas tipologías y teorías como las que se muestra a continuación: se tiene primero al de David McClelland citado por Rodríguez (1992) este autor descubrió que la motivación laboral es quien permite poder motivar e impulsar la decisión de que el trabajador permanezca laborando dentro de una determinada empresa, de la misma manera esta dimensión permite que el comportamiento de los trabajadores sean más eficientes y estén de acorde con la situación y circunstancias de la empresa. El autor Rodríguez (1992) también da a conocer la existencia y clasificación de estos motivos sociales exponiéndolos de la siguiente manera:

- Primero se tiene al logro: se trata de alcanzar y superar todas las expectativas que se tienen en un rango exacto dentro de una empresa.
- Luego se tiene a la afiliación: dentro de esto se trata de mantener las relaciones en un estado óptimo
- Por último, se tiene el poder: dentro de este motivador social se encuentra lo que comúnmente se denomina como influencia en los

demás esto con la finalidad de conseguir que las demás personas son influenciadas se vean en la obligación y necesidad de hacer lo que se le dicta, por lo que si no existiera esta influencia o poder las personas no harían nada de lo que deberían de hacer o de lo que se les dicta que hagan

Existen otros autores que también han proporcionado un aporte sobre el conocimiento de la motivación en el cual tenemos al Sr. Juan Antonio Pérez López, este autor logra identificar que existen diversos tipos de motivos entre los cuales esclarece los siguientes (Pérez, 1985):

- Primero se tienen a los motivos extrínsecos estos motivos tratan de la satisfacción que se produce en relación al entorno físico como podría ser el caso de trabajar en empresas que tengan gran prestigio, aunque sean consideradas como empresas grandes, Así mismo se hace realce a la satisfacción que se produce al ganar un buen salario.
- El siguiente motivo es el intrínseco en donde se constituye la reunión de todos aquellos que logran satisfacer los deseos de superarse y obtener más aprendizajes cómo estos motivos logran aumentar la adquisición de responsabilidades y también nuevos desafíos
- Por último, se tiene a los motivos trascendentales estos motivos son los encargados de llegar a proporcionarle al profesional la cooperación voluntaria con la empresa, se puede decir que la frase de este tipo de motivo sería poniéndose la camiseta; estos motivos llegan a satisfacer todas las necesidades de los participantes de cada actividad o proceso realizado

Se sabe que son todos los profesionales quienes llegan a tener estos 3 tipos de motivos y el resultado final sería la sumatoria de esos 3 tipos el que daría como resultado a la motivación, el autor da a conocer la siguiente fórmula:

Motivación Total = ME + MI + MTR

➤ **Comunicación**

En esta dimensión es el autor Chiavenato (2009) quien señala que actualmente el talento está contemplado por cuatro aspectos relevantes los cuales permiten que se produzca una competencia de manera individual siendo que se trata del saber en dónde se comprende y se deriva de la acción de aprender el cual tiene como resultado la obtención de conocimiento que permite que en el siglo 21 este conocimiento pueda comprenderse como un aprendizaje incesante y de gran relevancia.

Según Gaspar (2011).

Es el pilar que permite que se produzca un buen clima dentro de la organización, de esta manera todos los integrantes que pertenecen a la organización puedan desarrollar confianza en ellos mismos y en sus compañeros además de esto la comunicación genera una relación estable entre todos ellos. Por lo ya mencionado anteriormente se debe considerar a la comunicación como una estrategia en donde la información que ronda y se sustrae de la organización pueda ser distribuida de manera ordenada y adecuada entre todos los participantes que requieren de esta información para poder realizar con sus actividades y cumplir con sus objetivos de manera individual o en equipo. (p.23)

➤ **Habilidad**

Hellriegel (2009) manifiesta que:

La habilidad simplemente es el conjunto de todos los conocimientos, los comportamientos y las destrezas que llevan en sí cada trabajador o personal de una empresa; es gracias al conjunto

de todos estos que se logra que el personal pueda realizar sus actividades de manera eficiente. (p.5)

Se conoce también que la habilidad es la coordinación y supervisión que se produce en el trabajo que realizan otras personas con el fin de lograr cumplir con los objetivos de la organización, en un caso particular sería que el gerente que trabaja en una empresa llega a tener logros sin embargo estos logros no son vinculados a su vida personal sino se vinculan directamente con su vida laboral y se enfocan en ayudar a todo el personal que necesite ser ayudado para cumplir con sus funciones. (Bateman y Snell, 2009).

Pereda, López-Guzmán y Gonzáles (2014) sostuvieron que: esta dimensión es en donde se encuentra la capacidad de poder transformar el conocimiento y acción con la finalidad de poder dirigir y obtener un buen desempeño, las organizaciones deben de tener esta capacidad y disposición para poder hacer que se convierta en una parte importante para el desempeño de las obligaciones de sus trabajadores. (p.536)

Todas las organizaciones necesitan siempre contar con un personal que tenga capacidades y que estén capacitadas y sobre todo que estén dispuestas a desarrollar diversas actividades, estas personas deben ser proactivas y ejecutar sus funciones de manera óptima y eficiente. Por lo que el líder que lo va a dirigir debe ser proactivo y deberá de contar con una inteligencia para poder resolver los problemas que se presenten internamente y también externamente esto según los autores (Pereda, López y Gonzáles, 2014, pp.536-537)

Cetina, Ortega y Aguilar (2010) manifestó:

Una empresa refleja la personalidad de sus dirigentes y el comportamiento que tiene su gerente, las acciones que realiza su director o gerente se ven reflejadas en los resultados que estos obtienen en periodos de tiempo establecidos dentro de la organización, sin embargo las actividades ejecutarse para obtener

buenos resultados van a depender del personal que lo emplea por lo que la empresa debe de considerar contar con un personal que tenga capacidades y que les permita poder desarrollar sus funciones de manera óptima. (p. 56)

Clasificación de las habilidades

Según Goyal (2013) se clasifican en tres habilidades como:

- Se tienen las habilidades personales Estas son referidas al auto direccionamiento y a las habilidades tales como las capacidades de poder aprender, de poder manejar las emociones y ser capaces de gestionar los tiempos además de poder controlar las limitaciones entre la vida personal como la vida laboral.
- Se tienen las habilidades interpersonales dentro de estas habilidades se encuentran toda aquella comunicación que se realiza a fin de cooperar y trabajar en equipo como es el caso de las reuniones, la gestiones con el jefe y la resolución de conflictos, etcétera.
- Por último, se tienen las habilidades de dirección de personas es decir dentro de estas habilidades están comprendidas el entendimiento que se deben de producir entre las personas y en donde claramente se incluye la motivación y se comprende la capacidad de poder dirigir a otras personas y hacer que esas personas logren ejecutar las actividades o tareas que se les designa, también se debe de considerar la optimización de recursos y el liderazgo. (p. 67)

➤ **Actitud**

Davis y Newstrom (1999) tengo que conocer qué es la actitud vendría a ser los sentimientos que se integran y el personal a medida que va realizando sus actividades, y tiene que ver con el compromiso en realizar las acciones y el comportamiento que va a optar el personal

Bergeron et. al (1993) indicaron que las actitudes están compuestas por tres elementos:

- El Elemento Afectivo, dentro de este elemento está la emoción que es el sentimiento que acompaña la idea y el cual logra expresar en el deseo de lo que quiere o no quiere el sujeto. Este elemento está basado simplemente en la experiencia en donde se logra implicar un vínculo el cual logró brindar satisfacción o desagrado por las actividades realizadas.
- El Elemento cognitivo, este elemento está comprendido por las ideas los conocimientos y las creencias que se pueden tener al objeto de una actitud, estas creencias o ideas pueden ser tanto verdaderas como falsas.
- El Elemento Conductual, dentro de este elemento está la predisposición con la que se tiene para poder realizar alguna actividad, esto también puede ser entendido como la intención que tiene para comportarse de una forma u otra.

El autor Chapman (1992), da a conocer su apreciación sobre esta dimensión en donde expresa que es una forma que tienen las personas para poder expresar sus sentimientos y emociones a los demás, un ejemplo de eso sería una persona optimista con sus emociones de optimismo llega a transmitir esa emoción positiva a los demás logrando que la actividad que están realizándose no sea tan cargada ni pesada y por ende se pueda cumplir, sin embargo por lo contrario otra actitud sería la negativa esta actitud negativa traería consigo consecuencias desfavorables para la empresa por lo que el cumplimiento de las tareas se vería gravemente afectada ya que no se podría trabajar de manera adecuada ni en un ambiente estable.

2.3. Marco conceptual

Conocimiento: Se identifica como un descubrimiento sobre el significado de las cosas y la razón por las que se realizan, también se le puede conocer como un punto en donde se le atribuye cierta información.

Gestión: Es la decisión que se toma para dirigir a un grupo de personas que tienen una meta en conjunto, con la finalidad que se pueda cumplir con las metas de la empresa.

Talento Humano: Ese resultado que se obtiene luego de haber realizado diversas actividades durante períodos largos o cortos, como consecuencia de estas actividades realizadas para lograr obtener conocimientos experiencias y diversas habilidades y actitudes que permitan al ser humano sobresalir ante los demás

Actitud: Es la concentración de información reúne para poder saber qué hacer en una circunstancia determinada, esta actitud es la concentración de sentimientos y emociones que permiten actuar a un ser humano dependiendo de las circunstancias, le permite al ser humano actuar de la manera más adecuada posible.

Motivación: Es un proceso por el cual las personas llegan a obtener un incentivo que les permita poder realizar una actividad, este incentivo les genera emoción interna y hace que el cerebro obtenga sustancias con el que genere órdenes y estímulos al cuerpo del individuo para que éste ejecute actividades y las realice de la mejor manera posible.

Planeación: Es el proceso que se realiza para obtener a futuros resultados esperados, por medio de este proceso la organización llega a planificar de manera ordenada cada actividad y decisión que se debe de tomar considerando siempre los factores internos y externos

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

Se plantea el estudio de tipo descriptivo, como señala Hernández, Fernández, & Baptista (2014) este tipo de estudio presenta sucesos o episodios en su propio contexto, pudiendo así observar sus procesos y analizar el comportamiento de las variables. (p. 92)

3.2. Diseño de investigación.

Según Escobar y Bilbao (2020) en su libro hacen referencia que el diseño de la investigación es no experimental es aquella que no realiza ninguna intervención con la variable no sufre ningún manejo para un análisis pre y post.

3.3. Población y muestra.

Población

La población según Hernández et al. (2010) se denomina población a los sujetos que tienen características en comunes, estos pueden ser seleccionados de acuerdo a Los criterios del investigador, pueden ser seleccionados por conveniencia pueden ser estudiados a través de un censo.

Para esta investigación se trabajará con los colaboradores que tienen como ámbito de trabajo la Dirección de Salud Moquegua, específicamente la dirección Ejecutiva de Gestión Administrativa de Salud, la misma que se distribuye según el cuadro adjunto.

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	PERSONAL CONTRATADO	PERSONAL INDETERMINADO
Logística	4	6
Contabilidad y tesorería	3	2
Planeamiento y Presupuesto	7	6
Administración	4	2
Dirección	4	3
TOTAL	22	19

Muestra

Según Ludewig (s.f) “La muestra es una porción significativa de la población, Estamos ya tiene que cumplir las mismas características y composición que la población [...]” (p.2).

El criterio para esta investigación es utilizar la población en total de la unidad de estudio para no perder ningún dato y/o información que pueda ser relevante para el análisis, para la cual se cuenta 41 colaboradores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Para realizar el recojo de información se empleará la técnica de la encuesta esta encuesta será aplicada a cada uno de los trabajadores que forman parte de la muestra, esto se hará en la propia institución, habiendo ya solicitado la autorización correspondiente. Según Kuznik, Hurtado & Espinal (2010) la encuesta es una técnica de recojo de datos, de una forma concreta, particular y práctica de una forma de investigación. (p.317)

Instrumento

Definida la técnica que se utilizará para el recojo de información complementando la técnica, se utilizará como instrumento un cuestionario de ítem que responde a los indicadores, dimensiones y la variable, para esto se usará El Alfa de cronbach y tener la confiabilidad estadística para la aplicación de los instrumentos. Según García et al. (2006) es un proceso

estructurado de recogida de información a través de la cumplimentación de una serie de preguntas. (p.233)

Ficha de instrumentos:

Variable Dirección Estratégica:	Preg. 16
Dimensión 1:	Preg.1-4
Dimensión 2:	Preg.5-8
Dimensión 3:	Preg.9-12
Dimensión 4:	Preg.13-16
Adaptado de:	Sumaran Santamaria Yaneth

Variable Talento Humano:	Preg. 17
Dimensión 1:	Preg.1-5
Dimensión 2:	Preg.6-9
Dimensión 3:	Preg.10-13
Dimensión 4:	Preg.14-17
Adaptado de:	Sumaran Santamaria Yaneth

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se emplearán programas específicos para un mejor detalle del análisis, entre ellos el spss, para la comprobación de las hipótesis y agrupación de las dimensiones, el Excel para la construcción de un baremo de tal manera que ubicaremos cada variable y disensiones por promedios ponderados, lo que nos arrojará los resultados esperados.

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable.

Tabla 2

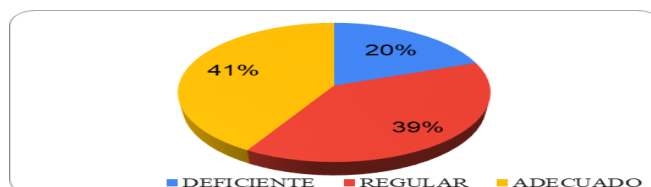
Niveles de la variable Dirección estratégica.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	20%
REGULAR	16	39%
ADECUADO	17	41%
Total	41	100%

Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Figura 1

Variable Dirección estratégica.



Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Interpretación:

En la tabla 02 se muestran los resultados que se han obtenido, siendo para la muestra que la dirección estratégica de la gestión administrativa GERESA Moquegua ha sido desarrollada de manera adecuado, como se muestra en la figura 01 en donde claramente se visualiza una diferenciación entre los diferentes niveles, mostrando que el nivel adecuado tiene un 41% mientras que el nivel deficiente se encuentre en un 20%. Dando a entender que todas las decisiones tomadas y todas las actividades ejecutadas han sido las más adecuadas según la muestra.

Tabla 3

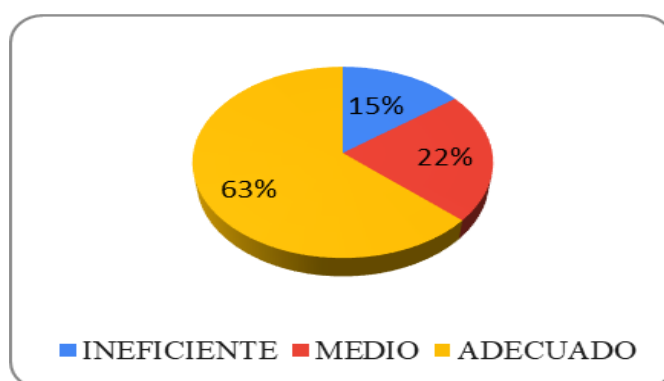
Niveles de la dimensión Planeación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INEFICIENTE	6	15%
MEDIO	9	22%
ADECUADO	26	63%
Total	41	100%

Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Figura 2

Dimensión Planeación.



Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Interpretación:

En la tabla 03 se muestra que entre todos los niveles existentes de la dimensión de planeación ha sido el nivel adecuado a quien ha tenido la mayor consideración por parte de la muestra, como en la figura 02 se muestra, el nivel adecuado se encuentra en un 63% lo cual da a comprender que dentro de GERESA Moquegua se ha venido llevando una planificación adecuada el cual ha permitido que se logren cumplir con los objetivos y las metas brindando a la población un servicio el cual permite satisfacer sus necesidades.

Tabla 4

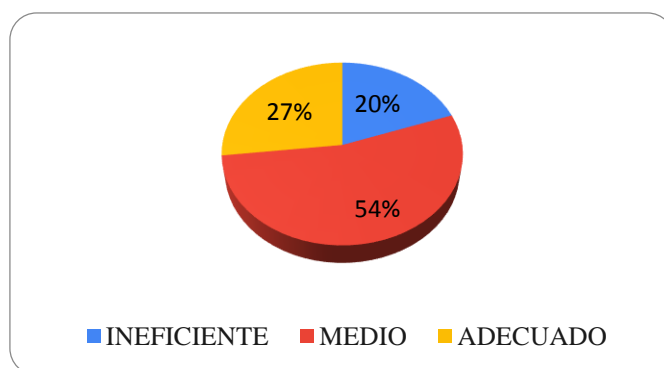
Niveles de la dimensión Organización.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INEFICIENTE	8	20%
MEDIO	22	54%
ADECUADO	11	27%
Total	41	100%

Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Figura 3

Dimensión Organización.



Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Interpretación:

En la tabla 04 se muestra que el nivel medio de la dimensión de organización ha sido el que más ha sido considerado por la muestra; este resultado también se logra visualizar en la figura 03 en donde se muestra una clara diferenciación de porcentajes entre los distintos niveles, mostrando que el nivel medio es el más elevado con un 54%; lo cual indica que dentro de GERESA Moquegua las decisiones ejecutadas y la asignación de responsabilidades ha sido regular, por lo tanto gracias a la muestra se logra evidenciar que aún falta llevar a cabo una adecuada toma de decisiones a fin de mejorar todos los procesos y servicios que se brinda a la población.

Tabla 5

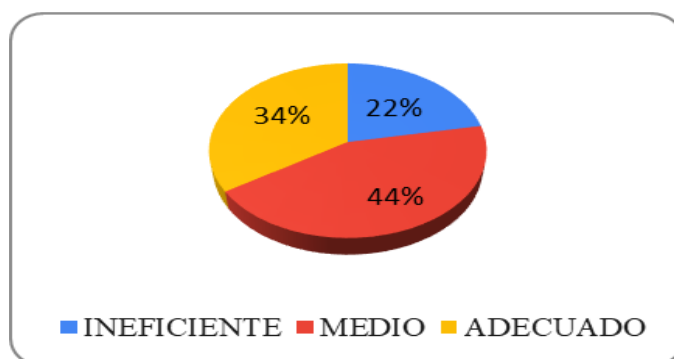
Niveles de la dimensión Dirección.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INEFICIENTE	9	22%
MEDIO	18	44%
ADECUADO	14	34%
Total	41	100%

Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Figura 4

Dimensión Dirección.



Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Interpretación:

En la tabla 05 se aprecia que el nivel medio de la dimensión dirección ha sido el más considerado por la muestra, esto también se logra visualizar en la figura 04 en donde claramente se aprecia una diferenciación de este nivel con los demás niveles, el cual ha tenido un 44%; mientras que los demás solamente han logrado alcanzar un 22% ineficiente y 34% adecuado, esto indica que según la muestra todas las decisiones y actividades llevadas a cabo dentro de GERESA Moquegua han sido lo suficientemente eficaces para que se logren cumplir con las actividades planificadas; sin embargo no han sido lo suficientemente eficientes como para satisfacer en su totalidad las necesidades de la población.

Tabla 6

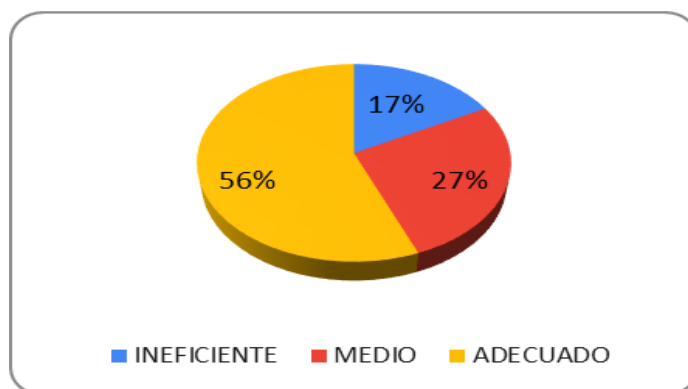
Niveles de la dimensión Control.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INEFICIENTE	7	17%
MEDIO	11	27%
ADECUADO	23	56%
Total	41	100%

Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Figura 5

Dimensión Control.



Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Interpretación:

El resultado que se obtiene luego de realizar el análisis de la información proporcionada por la muestra a la dimensión control demuestra la existencia de una diferenciación entre los distintos niveles, indicando que el nivel adecuado ha sido el que ha tenido mayor consideración por parte de la muestra, mientras tanto los demás niveles solo han logrado obtener un 17% ineficiente y un 27% medio; por lo que el nivel adecuado ha logrado conseguir un 56%, esto quiere decir, que todas las actividades que se han ejecutado dentro de GERESA Moquegua han sido las más eficientes por lo que se ha logrado hacer cumplir todas las actividades planificadas y en algunas situaciones se lograron rectificar las actividades a fin de que éstas se lleven a cabo según su planificación.

Tabla 7

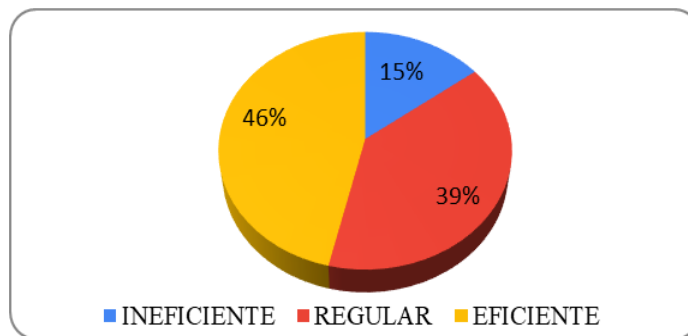
Niveles de la variable Talento Humano.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INEFICIENTE	6	15%
REGULAR	16	39%
EFICIENTE	19	46%
Total	41	100%

Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Figura 6

Variable Talento Humano.



Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Interpretación:

Según la tabla 07 dentro de los niveles de la variable de talento humano el nivel eficiente ha sido el que ha tenido mayor consideración por parte de la muestra, lo cual se refleja en la figura 06 en donde se logra visualizar que el porcentaje de los niveles se encuentra en nivel eficiente 15% , regular 39% y eficiente 46% , todo esto da a indicar que el personal que labora dentro de GERESA Moquegua tiene los conocimientos, las capacidades y habilidades necesarias para llevar a cabo la ejecución de sus funciones y obligaciones a fin de lograr brindar un buen servicio a la población.

Tabla 8

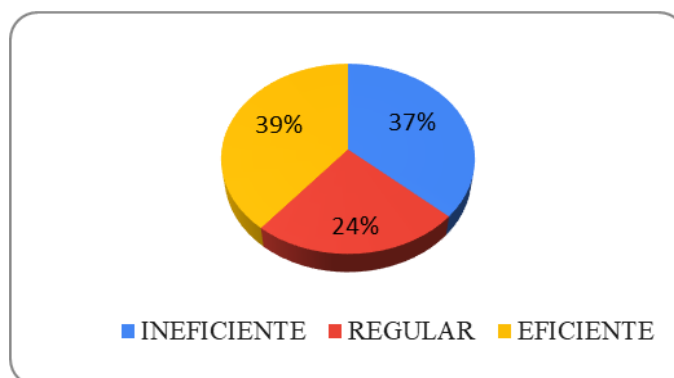
Niveles de la dimensión Conocimiento.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INEFICIENTE	15	37%
REGULAR	10	24%
EFICIENTE	16	39%
Total	41	100%

Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Figura 7

Dimensión Conocimiento.



Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Interpretación.

Según se muestra en la tabla 07, de todos los niveles que se encuentran dentro de la dimensión de conocimiento el nivel eficiente ha sido el que mayor aceptación ha tenido por parte de la muestra, en tanto en la figura 07 se logra apreciar una diferenciación entre estos niveles dando a conocer que el nivel eficiente ha obtenido un 39%; lo cual indica que según la muestra el personal que labora dentro GERESA Moquegua hoy conoce, tiene toda la información necesaria para poder brindar un buen servicio y llevar a cabo de manera eficiente todos los procesos que sean requeridos para satisfacer las necesidades de la población.

Tabla 9

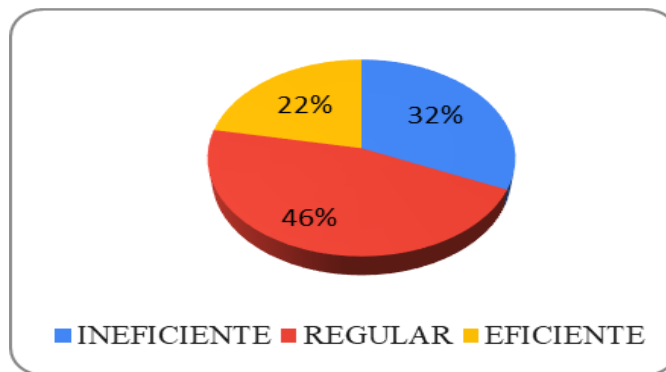
Niveles de la dimensión Habilidad.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INEFICIENTE	13	32%
REGULAR	19	46%
EFICIENTE	9	22%
Total	41	100%

Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Figura 8

Dimensión Habilidad.



Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Interpretación:

En la tabla 09 se aprecia claramente que el nivel regular es el más predominante con un 46%, esto también se logra apreciar en la figura 08 mostrándose una diferenciación entre todos los niveles. Según la muestra el personal que labora dentro GERESA Moquegua tienen habilidades que les han permitido ser capaces de lograr enfrentar situaciones complicadas y complejas, no obstante, no en todos estos casos sea logrado satisfacer a toda la población. Lo cual estaría indicando que aún se deben de tomar nuevas decisiones y realizar algunas modificaciones.

Tabla 10

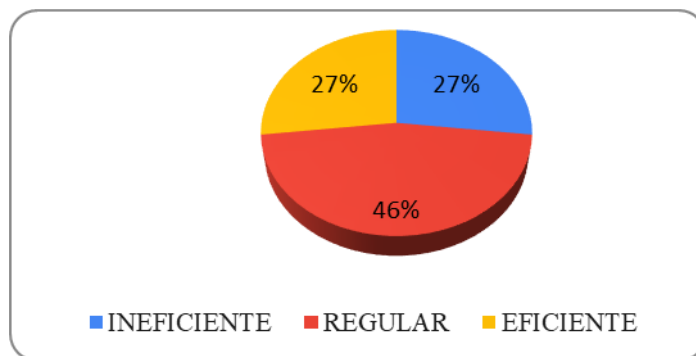
Niveles de la dimensión Motivación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INEFICIENTE	11	27%
REGULAR	19	46%
EFICIENTE	11	27%
Total	41	100%

Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Figura 9

Dimensión Motivación.



Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Interpretación:

Los resultados que se muestran en la tabla 10 de la dimensión motivación expresan que el nivel regular es el más predominante, mostrándose en la figura 09 una diferenciación visible entre los porcentajes en donde el nivel regular es el quien tiene mayor porcentaje con un 46%, según la muestra dan a conocer que el personal cuando está brindando el servicio no está logrando desempeñarse de manera eficiente, lo cual muestra que las necesidades de la población no han sido subsanadas en su totalidad.

Tabla 11

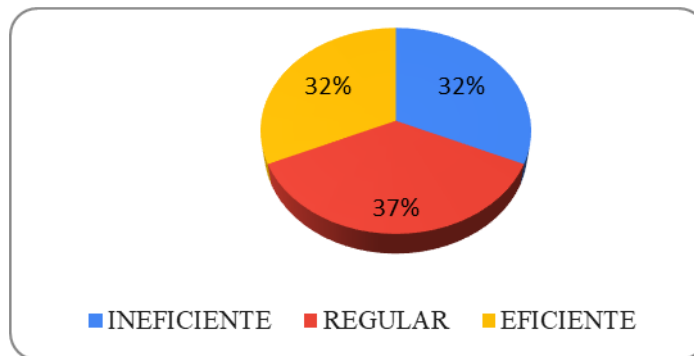
Niveles de la dimensión Actitud.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INEFICIENTE	13	32%
REGULAR	15	37%
EFICIENTE	13	32%
Total	41	100%

Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Figura 10

Dimensión Actitud.



Nota. Datos obtenidos por la investigación.

Interpretación:

En la tabla 11 se muestra que existen 3 niveles dentro de la dimensión actitud, en la figura 10 se visualiza que es el nivel regular quien tiene el mayor porcentaje con un 37%; esto estaría evidenciando que el comportamiento del personal dentro de GERESA Moquegua cuando se llevan a cabo la atención del servicio a la población no se les está atendiendo de manera eficiente, lo cual estaría repercutiendo directamente en la satisfacción de la población.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la dirección estratégica y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

H₀: No existe relación entre la dirección estratégica y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

Tabla 12

Correlación entre las variables Dirección estratégica y Talento humano

		DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	TALENTO HUMANO	
Rho de Spearman	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	Coefficiente de correlación	1.000	,808**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	41	41
	TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,808**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	41	41

Interpretación:

En la tabla 12 se muestra que el P valor calculado da como resultado de 0,000, esto resulta ser menor a 0.01 por lo que claramente se estaría indicando un rechazo a la hipótesis nula pasando a aceptar la hipótesis alterna; mientras tanto el coeficiente de Rho de Spearman tiene un resultado de 0,808 esto indicaría la existencia de una correlación directa con grado alto. Por lo que se logra afirmar con 99% de confianza que existe una relación positiva alta entre la variable de dirección estratégica y el talento humano.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación entre la planeación y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

H_o: No existe relación entre la planeación y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión planeación y la variable talento humano

		Planeación	TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,479**
		N	41
	TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,479**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	41

Interpretación:

En la tabla 13 se muestra que el valor estadístico de Rho de Spearman es de 0,479; presenta una correlación moderada, afirmándose en 99% de confianza una correlación positiva moderada entre la dimensión de planeación y la variable talento humano, existiendo el valor de sig de 0,000 que se encuentre por debajo del requerido 0,01. Por lo tanto, se acepta en la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación entre la organización y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

H₀: No existe relación entre la organización y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión organización y la variable talento humano.

		Organización	TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,741 **
		N	41
	TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,741 **
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	41

Interpretación:

En la tabla 14 se muestra que el P valor calculado da como resultado de 0,000, esto resulta ser menor a 0.01 por lo que claramente se estaría indicando un rechazo a la hipótesis nula pasando a aceptar la hipótesis alterna; mientras tanto el coeficiente de Rho de Spearman tiene un resultado de 0,741 esto indicaría la existencia de una correlación moderada. Por lo que se logra afirmar con 99% de confianza que existe una relación positiva moderada entre la dimensión organización y la variable talento humano.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación entre la dirección y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

H₀: No existe relación entre la dirección y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión dirección y la variable talento humano.

		Dirección	TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,629**
		N	,000
	TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	41
		Sig. (bilateral)	,629**
		N	,000

Interpretación:

En la tabla 15 se muestra el resultado que el valor estadístico de Rho de Spearman es de 0,629 presenta una correlación alta, afirmándose con 99% de confianza una correlación positiva alta entre la dimensión de dirección y la variable talento humano, existiendo el valor de sig de 0,000 que se encuentre por debajo del requerido 0,01. Por lo tanto, se acepta en la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 04:

H_i: Existe relación entre el control y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

H₀: No existe relación entre el control y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.

Tabla 16

Correlación entre la dimensión control y la variable talento humano.

		Control	TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,369**
		N	,000
	TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	41
		Sig. (bilateral)	41
		N	41

Interpretación:

En la tabla 16 se muestran los resultados del cruce entre los valores de la dimensión de control y la variable del talento humano el cual da a conocer que existe una confianza del 99% en los resultados los cuales según rho de Spearman es 0,369 este resultado da a conocer la existencia de una correlación positiva baja. Por los resultados obtenidos se procede a aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos luego de haber realizado toda la investigación siguiendo los lineamientos y procesos correspondientes en función al cumplimiento de los objetivos y la selección correcta de las hipótesis planteadas, por medio del estudio a las variables de dirección estratégica y talento humano con sus correspondientes dimensiones, dieron como resultado lo siguiente:

En la hipótesis general el resultado es la aceptación de la hipótesis alterna y rechazo de la hipótesis nula, debido a que el resultado de Rho spearman da a conocer la existencia de una correlación positiva alta entre ambas variables con $r=0,808$; una correlación entre la dimensión de planeación y el talento humano de 0,479 teniendo una correlación moderada, en tanto el resultado de la dimensión organización y el talento humano da a conocer una correlación moderada entre ambos con el resultado de Rho spearman de 0,741; siguiendo con la existencia de una relación entre la dimensión dirección y el talento humano debido al resultado de rho de spearman el cual fue de 0,629 siendo esta una correlación alta con un 99% de confianza y finalmente entre la existencia de una relación entre la dimensión control y el talento humano se encuentra una correlación positiva baja con un Rho de spearman de 0,369. Al respecto con este resultado se encuentra en el trabajo realizado por el autor Sumaran (2018) hallazgos similares, el trabajo realizado por el investigador lleva como título dirección estratégica y talento humano en la dirección regional de salud Ucayali 2018, el cual tiene como objetivo encontrar una relación generada entre ambas variables. En donde se hizo uso de la metodología de una investigación no experimental de tipo transversal con una cantidad de población de 285 trabajadores y tomando solamente como muestra final a la cantidad de 72 trabajadores a los que se les aplicó las técnicas e instrumentos de encuesta y cuestionario respectivamente. En donde se obtuvo los resultados de la existencia de una correlación significativa moderada entre las variables de estudio con el valor de Rho spearman de

0,425; una correlación positiva baja entre la dimensión de planeación y el talento humano con un resultado de rho de spearman 0,351; una correlación muy baja entre la dimensión de organización y talento humano de 0,298; una correlación positiva baja entre la dirección y el talento humano rho de spearman 0,351 ; en tanto a la relación entre la dimensión de control y talento humano se encuentra resultado de Rho esperma de 0,301 el cual también tiene una correlación positiva baja.

Del mismo modo con la investigación realizada por Mallma (2018), el cual lleva por título dirección estratégica y el talento humano en la empresa Studio Benessere Molina clima, teniendo como objetivo principal determinar la existencia de una relación entre ambas variables. Haciendo uso de una metodología el cual estaba conformado por una investigación aplicada, nivel descriptivo con relacional, enfoque cuantitativo y la población se conformó 111 colaboradores de la empresa mismos que fueron en su totalidad la muestra a los que se les aplicó los instrumentos y técnicas de cuestionario y encuesta respectivamente en donde se consiguió obtener que existe una relación directa y significativa entre estas variables con un resultado del coeficiente de correlación de spearman de 0,676 indicando que esta relación resulta ser positiva alta.

También los resultados logran coincidir con lo realizado por el autor Cuasi 2018, el cual se enfoca en realizar una investigación sobre la dirección estratégica y la gestión de Recursos Humanos en la dirección regional de educación de Huancavelica, el cual tuvo como principal objetivo encontrar una relación entre ambas variables; para ello hizo uso de una metodología el cual estuvo estructurada por una investigación no experimental de diseño descriptivo y correlacional; además de conformarse a la población y muestra de 25 servidores administrativos, para extraer la información utilizó instrumentos y técnicas de cuestionarios y encuestas respectivamente con los cuales se logró recolectar la información para obtener los siguientes resultados: la existencia de una correlación entre ambas variables con un valor de Spearman de 0,473 este resultado da indicar según la percepción

de la muestra que los trabajadores de la dirección regional de Huancavelica tienen una relación débil con el área de dirección estratégica; esto se debería a que existe políticas deficientes un ambiente laboral no adecuado para el personal y procesos los cuales no son transparentes; sin embargo, si se llegase a modificar los procesos, las políticas, el ambiente el servicio que se brinda a la población de Huancavelica seria eficiente y sus necesidades satisfechas.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones. -

PRIMERO: Se concluye que existe una relación positiva alta entre la variable de dirección estratégica y el talento humano, puesto que el coeficiente de Rho de Spearman tiene un resultado de 0,808 esto indicaría la existencia de una correlación directa con grado alto.

SEGUNDO: Se concluye una correlación positiva moderada entre la dimensión de planeación y la variable talento humano, puesto que el valor estadístico de Ro de Spearman es de 0,479 lo cual presenta una correlación de grado moderado.

TERCERO: Se concluye que existe una relación positiva moderada entre la dimensión organización y la variable talento humano, puesto que el coeficiente de Rho de Spearman tiene un resultado de 0,741 esto indicaría la existencia de una correlación moderada.

CUARTO: Se concluye que la correlación es positiva alta entre la dimensión de dirección y la variable talento humano, puesto que el valor estadístico de Rho de Spearman es de 0,629 lo cual presenta una correlación de grado alto.

QUINTO: Se concluye que la correlación es positiva alta entre la dimensión de control y la variable talento humano, puesto que el valor estadístico de Rho de Spearman es de 0,369 lo cual presenta una correlación de grado bajo.

5.2. Recomendaciones

Los colaboradores deben tener conocimiento y realizar un análisis de los nuevos reglamentos y leyes de la GERESA Moquegua, así estar informado de sus obligaciones y derechos.

El recurso humano de la GERESA Moquegua tiene que admitir el tipo de gestión que se desarrolla en la entidad.

El recurso humano de la GERESA Moquegua requiere un plan de capacitación que se ejecute de forma permanente de modo que los colaboradores puedan desempeñar sus funciones correctamente.

La GERESA Moquegua necesita poner en práctica las técnicas de capacitación por cada área así mejorar los aspectos como aptitudes, motivación, habilidades y conocimientos de los colaboradores.

La GERESA Moquegua necesita brindar al personal nuevo la información correspondiente como sus funciones, derechos, obligaciones, visión y misión de la entidad, todo con la finalidad de que el colaborador pueda tener una idea de las actividades a realizar.

La GERESA Moquegua necesitar realizar un análisis para encontrar las necesidades que tienen sus colaboradores.

BIBLIOGRAFÍA

- Abril, M. C. (2018). Diseño de procesos de gestión del talento humano. Universidad Técnica de Ambato.
<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf>
- Alles, M. (2012). *Desarrollo del talento*. Buenos Aires Argentina: Granica.
- Arano, R., Espinosa, F., y Arroyo, G. (2011). *El rol de la dirección estratégica en las empresas*. México: Universidad de Veracruzana.
- Aróstegui Echenique, I. (2018). *Dirección estratégica y responsabilidad social en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua–2018*.
- Balla Guamanga, M. E. (2020). *Modelo de gestión por competencias para la Dirección Estratégica de Talento Humano de la COAC Minga Ltda., Riobamba*.
- Bateman, T. y Snell, S. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. Octava edición. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. México.
- Bergeron, Jean Louis y otros. *Los aspectos humanos de la organización*. San José, Costa Rica. Ediciones Monn - Gaitán - Morin, ICAP, 1983.
- Blastos, J. (2005). *Tendencias en las políticas del talento humano*. Bogotá: Fondo de Desarrollo Educativo.
- Caballana, J. (2011). *Introducción a la gestión de recursos humanos*. México: Trillas.
- Cenas, C. (2014). *Dirección estratégica de recursos humanos para mejorar la gestión en la Municipalidad Distrital de Laredo 2014*. Tesis de licenciatura. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Cetina, T., Ortega, I. y Aguilar., C. (2010). *Habilidades directivas desde la percepción de los subordinados: Un enfoque relacional para el estudio del liderazgo*. *Psicoperspectivas*, 9 (1), 124-137. Recuperado el [día] de [mes] de [año] desde <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Chapman, h. w (1992) *Attitudes toward legal agencies of authority for juveniles*. Ohio. Disert, Abstr. 20, n. 7, 1960
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill interamericana.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F, México: 8va Edición. Mc Graw Hill.

- Coaquira Flores, E. G. (2018). *Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua-2017*.
- Cusi Huamán, T. (2018). *Dirección Estratégica de Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, Perú-2017*.
- David, F. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica*. 9°. Edición México: Editorial Pearson Educación S. A.
- David, Fred R. (2003) *Conceptos de Administración estratégica*. México. Editorial PEARSON EDUCACIÓN, novena edición. ISBN 970-26-0427-3
- Davis, K. y Newton, J. (1999) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Editorial Mac Graw – Hill Interamericana S.A. México.
- Duran, S. E., Parra Fernández, M. A., García, J. E., & Márceles, V. S. (2017). *Dirección estratégica del talento humano para el fomento de valores en los cuerpos policiales venezolanos*.
- Escobar Martínez, AM, & Sánchez Trujillo, J. (2009). *La capacitación lúdica como herramienta comunicativa en la gestión del conocimiento*.
- Escobar, J. A. (2009). *Al final de cuentas, ¿qué hacemos en gestión humana?* (Vol. II). Medellín, Colombia: Fondo Editorial Ascort.
- Eslava, Edgar (2004), *Gestión del Talento Humano en las organizaciones*. Recursos humanos blog. Recuperado en: <https://bit.ly/2tukrdY>
- Fayol, H. (2006). *Teoría clásica de la Administración*. Recuperado de: <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>
- Gaspar G. (2011) “*Manual de Recursos Humanos*” (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de: 59 https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlin
- González, J. S. (2005). *Administración Estratégica: evolución y tendencias*. Economía y Administración No64, Junio, 61-75.
- GOYAL, M. (2013). *Importance of Interpersonal Skills at Workplace*. International Indexed & Refereed Journal, February, 2013(V): 49.
- Hellriegel, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learning Editores.
- Holgado, J. (2011). *Dirección estratégica*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de <http://eprojectingenieria.com/doc/PresentTema2.pdf>
- Huiza Flores, J. J. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal, en el año 2019*.

- Incacutipay Layme, N. R. (2019). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna*, 2019.
- Ixpatá, A. (2012). *Implementación de un modelo de dirección estratégica para una empresa de servicios industriales ubicada en el departamento de escuintla*. Tesis de licenciatura. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- JERICO P. (2001). *La nueva gestión del talento: Construyendo compromisos*. España: Prentice Hall.
- Kreisman, B. J. (2002). *Insights into Employee Motivation, Commitment and Retention*. Colorado. Denver: btedemo
- Kreisman, B. J. (2002). *Insights into Employee Motivation, Commitment and Retention*. Colorado. Denver: btedemo.
- Mallma Ortega, N. G. (2018). *Dirección estratégica y el talento humano en la empresa Studio Benessere SAC, La Molina*, 2018.
- Manzanilla, L. (2006). *El desarrollo sustentable. Nuevo enfoque para la teoría de la administración y la organización, proceso administrativo. Propuesta para la docencia e investigación*. Tesis UNAM
- Mintzberg, H., & Quinn, J. B. (1995). *Planeación estratégica*. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Olsen, M.; West, J.; Ching, E.; Tse, Y. (1998). *Strategic management in the hospitality industry*. Editorial John Wiley & sons
- Pérez, F. J. P., Guzmán, T. L. G., & Santa Cruz, F. G. (2014). *Management skills as competitive advantage*. The case of public sector in Córdoba (Spain). *Intangible Capital*, 10(3), 528-561.
- PÉREZ, G. (1985). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. (2a. ed.). Madrid: Editorial Muralla
- Pérez, S. (2012). *Gestión del talento humano en las organizaciones sanitarias*. Obtenido de gestión de enfermería: <http://www.gestiondeenfermeria.com/gestion-del-talento-en-las-organizaciones-sanitarias/>
- Ramírez, R., Espíndola, C., & Hugueth, A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Scielo, 30(6), 167-176
- Richard, L. y Doroti, M. (2009). *Introducción a la administración*. México, Sexta edición
- Rivero, M. (2008). *Análisis de la Gestión Administrativa en la Búsqueda de la Optimización de los Procesos de la Gerencia de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio Palavecino*. Cabudare. Estado Lara. Período 2007-2008.

- Robbins, De Cenzo. (2009). *Fundamentos de la administración*, México. Sexta edición
- RODRIGUEZ, D. y ARNOLD, M. (1992). *Sociedad y teoría de sistemas*. Santiago: Editorial Universitaria
- Rodríguez, F., y Alemañy, S. (2015). *Enfoque, dirección y planificación estratégicos. Conceptos y metodología*. Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública. Recuperado de www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/24_plinificacion_estrategica.doc
- Salazar, J. (2014). *Propuesta de plan estratégico de la gerencia de comercialización de ferrocarriles del Ecuador – empresa pública alineada al plan nacional de desarrollo 2014 – 2017*. Tesis de maestría. Ecuador; Universidad de las fuerzas armadas
- Salinas, S. J., Gándara, M. J., & Alonso, S. A. (2013). *Empresa e iniciativa emprendedora*. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3212492&query=Empresa+e+iniciativa+emprendedora>
- Sánchez Delgado, M. (2015). *Administración I*. Grupo editorial patria.
- Shoun Tyson y Jackson Tony. (1997) *La esencia del comportamiento organizacional*. México. (Edición en español) publicada por: Prentice-Hall Hispanoamericana 134
- Sulla, J., & Velásquez, A. (2018). *Dirección Estratégica y la Gestión Pedagógica en Instituciones Educativas de Gestión Estatal, Chiguata Arequipa 2018* (Doctoral dissertation, Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30216>.
- Sumaran Santamaria, Y. (2018). *Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali-2018*.
- Talledo, J. (2007). *Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano*. Madrid España: Tetraedro.
- Thompson, A.; Strickland III, A.J.; Gamble, J.E.; Peteraf, M. (2012). *Administración estratégica*. Editorial Mc Graw Hill.
- Valdés, C. (2009). *Evolución del sistema de dirección en las organizaciones*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/sistemas-direccionestrategica/>
- Vallejo, L.M. (2015). *Gestión del talento humano*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134>
- Vargas, A. (2012). *La Dirección Estratégica como Sistema de Dirección*. España: Universidad de Huelva.

Yataco Bernaola, L. A. (2018). *Dirección Estratégica en recursos humanos y Calidad de Atención en el Hospital Regional, Ayacucho*, 2018.

ANEXOS

Matriz de Consistencia de la Investigación

DIRECCION ESTRATEGICA Y TALENTO HUMANO DE LA DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION ADMINISTRATIVA, EN LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD MOQUEGUA, 2022.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	DIMENSIONES	ITEM	ESCALA DE MEDICION
GESTION ESTRATEGICA					
¿Qué relación existe entre la dirección estratégica y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022	Determinar la relación que existe entre la dirección estratégica y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.	Existe relación entre la dirección estratégica y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.	Planeación	4	
			Organización	4	1 NUNCA 2 CASI NUNCA 3 A VECES 4 CASI SIEMPRE 5 SIEMPRE
TALENTO HUMANO					
PROBLEMAS ESPECÍFICOS					
¿Qué relación existe entre la planeación y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022?	Determinar la relación que existe entre la planeación y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.	Existe relación entre la planeación y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.	Dirección	4	
			Control	4	
¿Qué relación existe entre la organización y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022?	Determinar la relación que existe entre la organización y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.	Existe relación entre la organización y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.	Conocimiento	5	
			Habilidad	4	1 NUNCA 2 CASI NUNCA 3 A VECES 4 CASI SIEMPRE 5 SIEMPRE
¿Qué relación existe entre la dirección y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022?	Determinar la relación que existe entre la dirección y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.	Existe relación entre la dirección y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.	Motivación	4	
			Conocimiento	4	
¿Qué relación existe entre el control y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022?	Determinar la relación que existe entre el control y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022	Existe relación entre el control y el talento humano de la dirección ejecutiva de gestión administrativa, en la gerencia regional de salud Moquegua, 2022.	Conocimiento	4	