



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**  
**MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**



**LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN**  
**DEL TALENTO HUMANO DE MICRO RED**  
**METROPOLITANO PUNO 2025**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**JASSEN JIMY CASTILLO VELASQUEZ**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**  
**MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**

**JULIACA - PERÚ**  
**2025**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

**MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**

**LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO DE MICRO RED  
METROPOLITANO PUNO 2025**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**JASSEN JIMY CASTILLO VELASQUEZ**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**

**MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE**

:   
Dra. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

**ASESOR DE TESIS**

:   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P58**



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0821-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 19 de diciembre del 2025

**VISTOS:**

El expediente N° 9301 presentado por el (la) Bachiller: **CASTILLO VELASQUEZ JASSEN JIMY** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bachiller: **CASTILLO VELASQUEZ JASSEN JIMY** con número de DNI **44803730** con número de matrícula **1910100846** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE MICRO RED METROPOLITANO PUNO 2025** para optar el GRADO de: **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN** Mención: **GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°945-2025-USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°1631-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE MICRO RED METROPOLITANO PUNO 2025** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P58**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000600 de fecha: 16 de diciembre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE MICRO RED METROPOLITANO PUNO 2025** del (la) Bach: **CASTILLO VELASQUEZ JASSEN JIMY**, para optar el GRADO de: **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN** Mención: **GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

|                 |                                       |
|-----------------|---------------------------------------|
| Presidente      | : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA       |
| Primer miembro  | : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS   |
| Segundo miembro | : Dr. JESUS MAMANI MAMANI             |
| Asesor          | : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |

**ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

|       |                                                   |
|-------|---------------------------------------------------|
| Fecha | : Viernes, 26 de diciembre del 2025               |
| Hora  | : 08:00 a.m.                                      |
| Lugar | : Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA |

**ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado** queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Javier Rosendo Quintana Zapata  
DIRECTOR (a)





#### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01631-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de octubre de 2025

##### VISTOS:

El Expediente N° 2025-C-4690 de fecha 26 de setiembre de 2025, el (la) Bach. CASTILLO VELASQUEZ JASSEN JIMY, con DNI N° 44803730, código de matrícula N° 1910100846, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 001365-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 13 de octubre de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

##### CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-C-4690 el (la) Bach. CASTILLO VELASQUEZ JASSEN JIMY, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE MICRO RED METROPOLITANO PUNO 2025** Línea de investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P58**, para optar el **GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**, mención: **GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 001365-2025-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

##### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)** para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE MICRO RED METROPOLITANO PUNO 2025** presentado por el (la) Bach. CASTILLO VELASQUEZ JASSEN JIMY, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR**, como **ASESOR** al (a) **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

**ARTICULO TERCERO. - DISPONER** que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana  
DIRECTOR (e)



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00945-2025-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 27 de agosto de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 2025-000889 de fecha 30 de julio de 2025, el (la) Bach. CASTILLO VELASQUEZ JASSEN JIMY, con DNI N° 44803730, código de matrícula N° 1910100846, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00745-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 19 de agosto de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

**CONSIDERANDO:**

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-000889 el (la) Bach. CASTILLO VELASQUEZ JASSEN JIMY, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE MICRO RED METROPOLITANO PUNO 2025** Línea de investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P58**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**, mención: **GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y, Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00745-2025-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE MICRO RED METROPOLITANO PUNO 2025** presentado por el (la) Bach. CASTILLO VELASQUEZ JASSEN JIMY, para optar el **GRADO de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**, mención: **GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD** en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como **ASESOR** al (a) Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI.

**ARTICULO TERCERO. - DISPONER** que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

**Dr. Ángel Ricardo López Escobar**  
DIRECTOR (a)

REGISTRACIÓN  
UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN



### INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

ÍNDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor  
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

4%

2

[repositorio.uancv.edu.pe](http://repositorio.uancv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

3

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

1%

5

[apirepositorio.unh.edu.pe](http://apirepositorio.unh.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

6

[www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Nacional de San  
Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

1%

8

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

9

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

10

[repositorio.uap.edu.pe](http://repositorio.uap.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

11

[repositorio.upt.edu.pe](http://repositorio.upt.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%





| TITULO                                                                                     |                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE MICRO RED METROPOLITANO PUNO 2025 |                                                                                           |
| Datos de autor                                                                             |                                                                                           |
| Nombres y Apellidos                                                                        | JASSEN JIMY CASTILLO VELASQUEZ                                                            |
| Tipo de documento de identidad                                                             | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad                                                           | 44803730                                                                                  |
| URL de ORCID                                                                               | <a href="https://orcid.org/0009-0001-7131-4504">https://orcid.org/0009-0001-7131-4504</a> |
| Datos de asesor                                                                            |                                                                                           |
| Nombres y apellidos                                                                        | LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI                                                           |
| Tipo de documento de identidad                                                             | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad                                                           | 02389341                                                                                  |
| URL de ORCID                                                                               | <a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a> |
| Datos del jurado                                                                           |                                                                                           |
| Presidente del jurado                                                                      |                                                                                           |
| Nombres Y Apellidos                                                                        | ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA                                                                 |
| Tipo de documento                                                                          | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad                                                           | 02145441                                                                                  |
| URL de ORCID                                                                               | <a href="https://orcid.org/0000-0001-8237-5735">https://orcid.org/0000-0001-8237-5735</a> |
| Miembro del jurado 1                                                                       |                                                                                           |
| Nombres Y Apellidos                                                                        | ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS                                                             |
| Tipo de documento                                                                          | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad                                                           | 02413103                                                                                  |
| URL de ORCID                                                                               | <a href="https://orcid.org/0000-0001-8602-3219">https://orcid.org/0000-0001-8602-3219</a> |



| Miembro del jurado 2                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombres Y Apellidos                                                                                                                                                                            | JESUS MAMANI MAMANI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Tipo de documento                                                                                                                                                                              | DNI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Número de documento de identidad                                                                                                                                                               | 02425043                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| URL de ORCID                                                                                                                                                                                   | <a href="https://orcid.org/0009-0006-9857-8231">https://orcid.org/0009-0006-9857-8231</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Datos de investigación</b>                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Línea de investigación                                                                                                                                                                         | ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P58                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Grupo de investigación                                                                                                                                                                         | No aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Agencia de financiamiento                                                                                                                                                                      | Sin financiamiento.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Ubicación geográfica de la investigación                                                                                                                                                       | <p><b>Dirección:</b> MICRO RED METROPOLITANO<br/> <b>País:</b> PERÚ<br/> <b>Departamento:</b> PUNO<br/> <b>Provincia:</b> PUNO<br/> <b>Distrito:</b> PUNO<br/> -15.84326, -70.02128<br/> <a href="https://maps.app.goo.gl/Z6cZBFdrhHa2BzfM7">https://maps.app.goo.gl/Z6cZBFdrhHa2BzfM7</a></p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación                                                                                                                                         | 2025 – 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| URL de disciplinas OCDE<br><a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a><br>- Librería | <b>Ciencias de la salud</b><br><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.00</a><br>Ciencias del cuidado de la salud y servicios (administración de hospitales, financiamiento)<br><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.01</a>                                            |



INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSTGRADO  
JESUS MAMANI MAMANI  
DE INVESTIGACIÓN - EPG





## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JASSEN JIMY CASTILLO VELASQUEZ, identificado con DNINro. 44803730 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional  
☐ Programa de Segunda Especialidad,  
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUDinformo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE MICRO RED METROPOLITANO PUNO  
2025Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliana 74 de Enero del 2026

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



### DEDICATORIA

A mis queridos padres, Hilda y Edgar, por su amor incondicional y su apoyo constante a lo largo de mi vida; pilares fundamentales, que me inspiran a seguir siempre adelante.

A mi querida hermana Iveth compañera de alegrías y desafíos, que me impulsa a perseverar con el propósito de convertirme en un referente valioso.

En memoria a mi querido hermano Erick que desde el reino celestial guía mis pasos y es origen de mi iluminación.





### AGRADECIMIENTO

A Dios, por otorgarme la vida, la salud y la fortaleza necesarias para culminar este trabajo; sin Su guía y bendición nada de esto habría sido posible, este camino no habría sido posible.

A mis docentes, por impartir sus conocimientos con paciencia y dedicación. A mi institución académica por brindarme la oportunidad de crecer en lo profesional y personalmente.



## INDICE DE CONTENIDO

|                        |      |
|------------------------|------|
| ÍNDICE DE TABLAS.....  | vii  |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | viii |
| RESUMEN.....           | ix   |
| Abstract .....         | x    |
| INTRODUCCIÓN.....      | xi   |

### CAPÍTULO I

#### I. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| 1.1. Exposición de la situación problemática .....           | 13 |
| 1.2. Formulación del planteamiento del problema .....        | 14 |
| 1.2.1. Pregunta general .....                                | 14 |
| 1.2.2. Preguntas específicas.....                            | 14 |
| 1.3. Justificación de la investigación.....                  | 14 |
| 1.3.1. Justificación teórica.....                            | 15 |
| 1.3.2. Justificación práctica.....                           | 16 |
| 1.3.3. Justificación metodológica .....                      | 18 |
| 1.4. Objetivos.....                                          | 20 |
| 1.4.1. Objetivo general.....                                 | 20 |
| 1.4.2. Objetivos específicos .....                           | 20 |
| 1.5. Importancia y alcance de la investigación .....         | 20 |
| 1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación ..... | 22 |
| 1.7. Hipótesis.....                                          | 24 |
| 1.7.1. Hipótesis general .....                               | 24 |
| 1.7.2. Hipótesis específicas .....                           | 24 |
| 1.8. Variables e indicadores .....                           | 25 |
| 1.8.1. Conceptualización de variables .....                  | 25 |
| 1.8.2. Operacionalización de variables .....                 | 27 |

### CAPITULO II

#### II. MARCO TEÓRICO

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| 2.1. Antecedentes del estudio .....     | 28 |
| 2.1.1. A nivel internacional.....       | 28 |
| 2.1.2. A nivel nacional.....            | 34 |
| 2.1.3. A nivel local.....               | 39 |
| 2.2. Bases teóricas .....               | 41 |
| 2.2.1. Conducción organizacional.....   | 41 |
| 2.2.2. Gestión del talento humano ..... | 45 |





|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 2.3. Marco conceptual ..... | 47 |
|-----------------------------|----|

## CAPITULO III

### III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. Enfoque de la investigación .....                              | 59 |
| 3.2. Método aplicado en la investigación .....                      | 60 |
| 3.3. Tipo de investigación .....                                    | 60 |
| 3.4. Nivel de investigación .....                                   | 61 |
| 3.5. Diseño de investigación .....                                  | 62 |
| 3.6. Población y muestra .....                                      | 62 |
| 3.6.1. Población .....                                              | 62 |
| 3.6.2. Muestra .....                                                | 63 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....    | 64 |
| 3.7.1. Técnicas de la investigación .....                           | 64 |
| 3.7.2. Instrumentos de la investigación .....                       | 65 |
| 3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación ..... | 66 |
| 3.8.1. Validez de los instrumentos .....                            | 66 |
| 3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos .....                      | 67 |
| 3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis .....      | 68 |

## CAPITULO IV

### IV. RESULTADOS

|                                                             |                               |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 4.1. Presentación, análisis e interpretación de datos ..... | 69                            |
| 4.2. Proceso de la prueba de hipótesis.....                 | 75                            |
| 4.3. Discusión de resultados.....                           | 78                            |
| V. CONCLUSIONES.....                                        | 83                            |
| VI. RECOMENDACIONES .....                                   | 85                            |
| VII. ANEXOS .....                                           | 87                            |
| VIII. Anexo 1: Matriz de consistencia.....                  | 88                            |
| IX. Anexo 2: Instrumento .....                              | 89                            |
| XX. Anexo 3: Validación del instrumento .....               | ¡Error! Marcador no definido. |



## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Operacionalización de variables .....                                        | 27 |
| Tabla 2. Confiabilidad del instrumento .....                                          | 67 |
| Tabla 3. Pruebas de normalidad .....                                                  | 68 |
| Tabla 4. Relación del conducción organizacional y la gestión del talento humano ..... | 69 |
| Tabla 5. Relación del conducción organizacional y la evaluación del desempeño .....   | 71 |
| Tabla 6. Relación del conducción organizacional y el contexto de trabajo .....        | 72 |
| Tabla 7. Relación del conducción organizacional y el rendimiento organizacional ..... | 73 |
| Tabla 8. Hipótesis general .....                                                      | 75 |
| Tabla 9. Hipótesis específica 1 .....                                                 | 76 |
| Tabla 10. Hipótesis específica 2 .....                                                | 77 |
| Tabla 11 Hipótesis específica 3 .....                                                 | 78 |



## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Relación del conducción organizacional y la gestión del talento humano ..... | 70 |
| Figura 2. Relación del conducción organizacional y la evaluación del desempeño.....    | 71 |
| Figura 3. Relación del conducción organizacional y el contexto de trabajo .....        | 72 |
| Figura 4. Relación del conducción organizacional y el rendimiento organizacional ..... | 74 |





## RESUMEN

Este estudio busca entender ¿Cuál es la relación entre la conducción organizacional y la gestión de recursos humanos en la Micro Red Metropolitana Puno al 2025? Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y se empleó el coeficiente de Spearman para analizar el cálculo entre ambas variables. Los hallazgos muestran una relación fuerte y significativa entre dimensiones de la conducción como la comunicación interna, las habilidades sociales y la capacidad de resolución de conflictos y la gestión del talento humano en la zona.

La investigación demuestra que la conducción transformacional se evidencia como primordial en el manejo del personal, resaltando la importancia de estilos de conducción más abiertos y democráticos, y su influencia favorable en el desarrollo organizacional y en las condiciones de trabajo. De igual forma, se sugiere que las organizaciones del entorno puedan beneficiarse de la aplicación de esquemas más flexibles, centrados en la formación continua de sus líderes, con el fin de aumentar la motivación y el rendimiento de sus colaboradores.

Al definir esta política institucional de minería, agricultura y turismo con sede en Puno, el trabajo propone recomendaciones concretas para retener el talento humano y mejorar los resultados institucionales.

**Palabras clave:** Conducción, organizacional, gestión, talento humano, compañía.



## Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between organizational leadership and human talent management in the Micro Red Metropolitano Puno, 2025. Using a quantitative approach and a correlational design, Spearman's correlation coefficient was applied to assess the relationships between the variables. The results show a strong and significant correlation between the dimensions of organizational leadership (organizational communication, social skills, and conflict mediation) and human talent management in the region. The research reveals that transformational leadership is a key factor in human resource management, highlighting the importance of inclusive and participatory leadership for organizational development and improving the work environment. Furthermore, the study suggests that local organizations should adopt more adaptive approaches, with an emphasis on continuous leader training to enhance motivation and performance among collaborators. This study provides practical implications for organizational policies in Puno, particularly in key sectors such as mining, agriculture, and tourism, proposing strategies to improve talent retention and optimize organizational outcomes.

**Keywords:** Leadership, organizational, management, human talent, company.



## INTRODUCCIÓN

La conducción organizacional y la administración del capital humano son factores esenciales para el éxito de cualquier entidad, especialmente en un entorno cada vez más globalizado y competitivo. En la actualidad, los rápidos cambios en el mercado laboral, la transformación digital y la presión por mantenerse competitivos exigen nuevas capacidades y enfoques por parte de los líderes, sin importar el sector en el que se desempeñen.

Este estudio se centra en la Micro Red Metropolitano Puno, ubicada en el sur del Perú, una región que enfrenta retos particulares en temas de conducción y gestión de personal, influenciados por una economía basada principalmente en la minería, la agricultura y el turismo. El impacto del estudio es su enfoque en la forma en la que los tipos de conducción pueden influir en la administración del capital humano, teniendo en cuenta los factores sociales, culturales y económicos de la región.

La mayoría de las organizaciones locales, especialmente Las micro y medianas empresas enfrentan retos para formar a sus líderes y administrar de manera efectiva a sus equipos. Por consiguiente, este estudio busca analizar el fenómeno de la vinculación entre la conducción organizacional y la gestión de recursos humanos, y cómo ese fenómeno afecta el rendimiento laboral, el clima empresarial y los resultados organizacionales dentro de las Micro Redes Metropolitanas de Puno, 2025.

El problema específico abordado en el estudio es la escasez de investigaciones que examinen los efectos de los estilos de conducción en la gestión de recursos humanos en regiones periféricas con economías en





transformación. Más específicamente, el estudio pretende determinar los efectos de la conducción transformacional y las hábiles específicas de misión de patrimonios humanitarios en el rendimiento organizacional dentro de la región.

El estudio tiene como objetivo enfocarse en el fenómeno de cómo la La conducción organizacional está vinculado a diversas áreas de la gestión de recursos humanos en Puno. La hipótesis principal plantea que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, se hipotetiza que la conducción organizacional está positivamente relacionada con la evaluación del rendimiento, el clima de la coordinación y el índice de productividad.

Con relación al enfoque metodológico, Cabe destacar que se realizó una investigación cuantitativa, correlacional y no experimental. Se crearon encuestas de escala Likert y se aplicaron a una muestra de empleados y colaboradores de organizaciones de la misma comunidad. La relación se analizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, lo que permitió establecer con claridad los vínculos entre las variables analizadas.

Este trabajo se desarrolla En el primer capítulo se analiza la definición del problema, así como la presentación de los objetivos y las hipótesis y el marco teórico. El segundo capítulo revisa estudios previos y teorías relevantes sobre conducción y gestión del talento. En el tercer capítulo se expone la metodología empleada, abarcando desde el diseño del estudio hasta los instrumentos utilizados, el cuarto capítulo presenta los resultados, la discusión y las conclusiones que se derivan del estudio.

## **CAPÍTULO I**

### **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Exposición de la situación problemática**

La disrupción tecnológica, la globalización y la evolución del mercado laboral afectan la forma de atraer y retener talento. Además, La manera de administrar el capital humano se convierte en un elemento fundamental para la competitividad de las organizaciones.

La influencia y el poder de un líder se traduce en el trabajo y la motivación de su equipo, y en el logro de resultados. Al respecto, se habla de la cultura organizacional, Lo cual alude a la manera en que los individuos construyen un lugar para trabajar, donde se sienten respetadas y pueden crecer (Hassan et al., 2019).

Sin embargo, muchas organizaciones todavía se aferran a estilos de conducción autoritarios y rígidos que ya no resuenan con lo que las nuevas generaciones de trabajadores buscan.

Estos modelos verticales han quedado rezagados frente a la demanda de conducciones más humanos, colaborativos, éticos y sensibles a temas como la diversidad, la inclusión y el bienestar laboral (Goleman, 2013). Los datos lo confirman: según Gallup (2020), el 85% de los empleados a nivel mundial



no se sienten comprometidos con su trabajo. Este dato, lejos de ser solo estadístico, pone en evidencia una desconexión profunda entre líderes y colaboradores.

La pandemia de COVID-19 y la posterior expansión del trabajo remoto vinieron a acelerar este quiebre. Muchas organizaciones se vieron obligadas a improvisar nuevos esquemas de trabajo sin contar con líderes preparados para gestionar equipos a distancia. Este cambio, más que tecnológico, ha sido cultural. Y ha dejado claro que, sin líderes capaces de adaptarse y reinventarse, la retención de talento, la innovación y la competitividad pueden verse seriamente comprometidas. (Northouse, 2022).

## **1.2. Formulación del planteamiento del problema**

### **1.2.1. Pregunta general**

¿Cuál es la relación entre el conducción organizacional y gestión del talento humano en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025?

### **1.2.2. Preguntas específicas**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo organizacional y la evaluación del desempeño en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo organizacional y el contexto de trabajo en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo organizacional y el rendimiento organizacional en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025?

## **1.3. Justificación de la investigación**





### 1.3.1. Justificación teórica

El liderazgo organizacional y la gestión del talento humano son pilares clave dentro de la teoría administrativa y del comportamiento organizacional. A lo largo del tiempo, se han propuesto diversos modelos teóricos para entender cómo los líderes impactan en el desarrollo y manejo del capital humano dentro de las organizaciones. Sin embargo, a pesar de la abundancia de enfoques teóricos, todavía existen vacíos importantes en la comprensión de cómo estos dos conceptos interactúan en contextos específicos, como es el caso de Puno, una región con rasgos culturales, económicos y sociales muy particulares.

El enfoque inicial El objetivo de este estudio consiste en profundizar en el análisis de cómo la conducción organizacional influye en la gestión del capital humano en este caso, haciendo hincapié en las particularidades de la región, que se caracteriza por su ruralidad y su economía en transición. Se trata de realizar un ajuste y contextualizar teorías generales, para una realidad concreta, que por lo general se opone a los grandes modelos universales.

Bajo el enfoque teórico, el campo de estudio que se refiere a la conducción organizacional ha sido objeto de estudio y ha producido teorías desde diferentes vertientes. Bass (1985) refiere, por ejemplo, la conducción transformacional, a la conducción que pretende, a través de una visión y valores compartidos, inspirar, motivar e involucrar a los integrantes de la coordinación. En su caso, los autores Hersey y Blanchard (1982), desde la teoría de la conducción situacional, abogan por la necesidad de que los líderes modifiquen su estilo de conducción de acuerdo a las particularidades



de un determinado contexto. Sin embargo, este modelo, como la mayoría de los modelos existentes, tiende a quedar en un nivel de generalizaciones que, en su utilidad, desatiende un conjunto de particularidades y realidades socioculturales y económicas de algunas regiones, como es el caso Puno.

La región de Puno se caracteriza por la alta diversidad étnica y cultural, por la pluriculturalidad y la coexistencia de la minería, la agricultura, el turismo y el escaso recurso económico (Política de Gestión del Talento). Este último contexto demanda un conducción más ajustado a tal mezcla de fragilidades y singularidades, así como una conducción que sepa gestionar la diversidad de equipos y la flexibilidad organizacional.

Por lo tanto, el presente trabajo no pretende aplicar a ciegas un marco teórico, sino que se apropia y pretende enriquecer el corpus teórico disponible a partir de estudios previos que examinan la conexión entre estilos de dirección, motivación, desempeño y (des) compromiso (o) por y para el trabajo (Robinson & Judge, 2013). Se busca, por lo tanto, flexibilizar la conducción y manejo de los recursos humanos en situaciones como las de Puno.

### **1.3.2. Justificación práctica**

Desde el enfoque aplicado, el área de estudio de esta investigación toma especial relevancia por el hecho de que puede ser implementada en distintas organizaciones de Puno, tanto del ámbito público como del privado, micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) o instituciones del ámbito social y educativo. En estos contextos, la conducción organizacional se traduce directamente en la forma en que se administran los recursos humanos, lo cual



impacta directamente en las condiciones laborales y la productividad de las organizaciones.

La falta de conducción que genera desconfianza, que no genera los espacios para que la comunicación fluya, que no establece objetivos en conjunto con la participación de los colaboradores y que no se ocupa de la necesidad de desarrollo de los colaboradores, genera altos niveles de desmotivación y de rotación del personal. Esto lo demuestra Gallup (2020) en sus estudios.

En el caso de Puno, hay desafíos particulares que enfrentan las organizaciones. Entre estos están los desafíos que plantea la escasa formación disponible en conducción y la ausencia de estrategias sólidas de manejo del recurso humano que fomenten la mejora profesional y el bienestar de los empleados. A esto se suma el hecho de que en muchas instituciones todavía prevalecen estilos de conducción autoritarios y verticales, que restringen la participación activa y la colaboración dentro de los equipos.

Este estudio busca justamente aportar recomendaciones prácticas para revertir esa situación. Se propone ofrecer herramientas que permitan fortalecer la conducción organizacional a través de enfoques más inclusivos, participativos y adaptados al contexto local. Mejorar la forma en que se lidera puede traducirse en ambientes laborales más positivos, mayor motivación entre los empleados y mejores niveles de productividad.

Además, en un escenario como el puneño donde las empresas deben esforzarse por retener talento ante la competencia de otras regiones con mayores oportunidades el contar con líderes preparados se vuelve una ventaja estratégica. Por ello, esta investigación también sugiere el desarrollo

de programas específicos para capacitar líderes locales, generando espacios laborales más saludables, colaborativos y con mejores perspectivas de crecimiento profesional.

Pero el impacto de mejorar la conducción organizacional no se queda solo en las empresas. También puede contribuir al crecimiento económico de toda la región. Una administración del talento más humana y eficiente no solo consolida a las organizaciones, sino que también eleva la calidad de vida de sus colaboradores y puede ser un motor importante para la estabilidad y el progreso regional.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

Desde la perspectiva metodológica, la presente investigación se sustenta en la necesidad de emplear enfoques y herramientas que posibiliten comprender de manera integral los fenómenos relacionados con la conducción organizacional y la gestión del talento humano, particularmente en un determinado contexto tan particular como el de Puno. Dada la complejidad y la naturaleza multidimensional de estos problemas, la selección de un enfoque cualitativo permite una consideración en profundidad de las experiencias, percepciones y prácticas tanto de los líderes como de los miembros en una diversidad de organizaciones locales.

La perspectiva cualitativa es particularmente útil para el estudio de fenómenos relacionados con la medición de variables que no pueden ser identificadas a través de valores numéricos, tales como, la actitud, valores y creencias de las personas, entre otras. Por tal motivo, la investigación se





basará en la utilización de entrevistas semiestructuradas y grupos focales como metodologías principales de recolección de datos. A través de estas metodologías, se busca obtener de los propios participantes, la manera en que ellos, individual y colectivamente, comprenden y valoran sus contextos laborales, las formas de conducción que ejercen y/o que les son dirigidas, así como las estrategias de gestión que utilizan con sus colaboradores.

Con el fin de garantizar la apropiación de la re-localización de las realidades locales, se llevará a cabo un muestreo deliberado de la diversidad organizacional de Puno, económica y por sectores, incluyendo PYMES, entidades públicas y organizaciones del sector social. Estaremos entrevistando tanto a los líderes como a los empleados para captar una perspectiva integral que permita entender las complejidades de la conducción y su influencia en la gestión humana.

Además, se empleará el enfoque de estudio de caso, lo que permitirá la adecuada elaboración de análisis contextual de cada una de las organizaciones involucradas. Este enfoque metodológico ayudará en la comprensión de los fenómenos descritos y en el análisis de los fenómenos emergentes y la descripción de los fenómenos, especialmente en la identificación de las divergencias sustantivas y metodológicas, enriqueciendo así el examen y explicación de los resultados alcanzados.

La integración de estudios de caso y entrevistas cualitativas proporcionará un insumo para la elaboración de un marco conceptual más adaptado a las particularidades de la región. Asimismo, la presente investigación puede ser de utilidad a las organizaciones de la región —que enfrentan el desafío de



implementar estrategias de conducción y gestión humana más eficientes—, así como a los y las investigadoras que abordan problemas análogos. Por último, se espera que el estudio facilite la creación de nuevas herramientas de evaluación para entornos rurales y con diversidad cultural, como el de Puno.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación de la conducción organizacional y la gestión del talento humano en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación de la conducción organizacional y la evaluación del desempeño en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025.

Determinar la relación de la conducción organizacional y el contexto de trabajo en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025.

Determinar la relación de la conducción organizacional y el rendimiento organizacional en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025.

## **Importancia y alcance de la investigación**

Desde un enfoque metodológico, esta investigación se fundamenta en la necesidad de emplear estrategias y métodos que permitan un entendimiento detallado de los fenómenos vinculados al conducción organizacional y la administración del capital humano, especialmente en un contexto tan particular como el de Puno. Dado que estos temas son complejos y abarcan



múltiples dimensiones, se opta por un enfoque cualitativo que facilite una exploración detallada de las experiencias, percepciones y prácticas tanto de líderes como de colaboradores en distintas organizaciones locales.

El enfoque cualitativo resulta especialmente pertinente cuando se trata de analizar aspectos que no pueden medirse de manera directa con cifras, como las actitudes, valores o creencias de las personas. En este sentido, esta investigación empleará el uso de entrevistas semi-estructuradas y grupos focales como las principales técnicas para la obtención de datos. Estos instrumentos registrarán la percepción de los participantes sobre sus lugares de trabajo, el tipo de conducción que ejercen o al que están sujetos, y las formas en que se gestiona a las personas dentro de sus empresas.

Para lograr una representación adecuada de la realidad local, la investigación utilizará una muestra intencional de organizaciones que capture la diversidad económica y sectorial de Puno, que incluye pequeñas y medianas empresas, entidades públicas y organizaciones del sector social. Tanto líderes como empleados serán entrevistados para captar una perspectiva integrada de la dinámica del conducción y sus efectos en la administración del capital humano.

Además, la investigación utilizará una perspectiva de estudio de caso, lo que permitirá la recolección de datos contextualizados y detallados sobre cada coordinación participante. Esta estrategia metodológica mejorará la comprensión de los fenómenos analizados y también permitirá al investigador descubrir la presencia de características comunes y dispares entre los



diferentes casos participantes, lo que enriquecerá el análisis y las interpretaciones de los hallazgos de la investigación.

El marco conceptual construido a partir de entrevistas y análisis de casos podrá ajustarse a las particularidades de la región. De este modo, la investigación podrá ser de utilidad a las organizaciones de la región que busquen incorporar nuevas herramientas de conducción y gestión humana, así como a los investigadores que trabajen en contextos similares. Finalmente, se espera que el estudio apoye el desarrollo de nuevas herramientas de evaluación en contextos rurales y diversos, como el de Puno.

## **1.5. Limitaciones y delimitaciones de la investigación**

### **Delimitación:**

La investigación realizada establece y explica sus limitaciones a nivel geográfico y a nivel temático. En el plano geográfico, el estudio se ubicará en la Micro Red Metropolitano Puno, prestando atención a cada uno de los centros de salud urbanos que los conforman. A partir de esta delimitación, se podrá dirigir el foco de la investigación a una realidad en particular y, de esta manera, sin perder el propósito que se tiene para esta investigación, se podrá centrarse en la comprensión pormenorizada de la realidad que se presenta.

En esta línea, en lo que respecta a la atención de la temática, la investigación se concentrará en dos componentes del sector salud público, que son la conducción organizacional y la administración del capital humano. No se considerará otros factores, que sin duda, también inciden en el desempeño de los recursos, como lo son los factores económicos, sociales, y tecnológicos, ya que estos quedan fuera del alcance de esta investigación.





Además, el análisis de la conducción se dirigirá a dimensiones específicas como los tipos de conducción y la incentivación del personal y la gestión de equipos. No se abordarán cuestiones más amplias relacionadas con la gestión general u otras funciones de gestión organizacional. Esto es para examinar más de cerca la vinculación entre la conducción y la gestión del recursos humano dentro de un contexto específico, proporcionando así información relevante para futuras intervenciones en el sector salud en la región.

**Acceso a la información:** Una de las principales limitaciones de este estudio es el acceso limitado a información específica sobre prácticas de gestión y conducción. del talento humano dentro de la Micro Red Metropolitano Puno. Aunque se emplearán entrevistas y cuestionarios como instrumentos para la obtención de información, algunas instituciones podrían mostrar reservas en cuanto a la entrega de información sensible o detallada relacionada con sus procesos internos (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

**Diversidad de la muestra.** A pesar de que se buscará conformar una muestra representativa del personal de la Micro Red, la diversidad existente entre los trabajadores —en términos de funciones, años de experiencia, nivel educativo o especialización— podría generar respuestas heterogéneas. Es probable que ciertos subgrupos, como médicos, enfermeras o personal administrativo, interpreten y respondan de manera distinta ante los mismos estilos de conducción (Yin, 2018).



**Tiempo limitado.** Esta investigación se desarrollará dentro de un marco temporal específico, correspondiente al año 2025. Esto implica que los hallazgos estarán basados únicamente en las condiciones observadas durante ese periodo. Como resultado, no será posible identificar con claridad tendencias a largo plazo en cuanto a conducción organizacional y gestión del talento humano (Sampieri et al., 2014).

**Factores externos.** Existen variables ajenas al objeto directo de estudio — como posibles reformas en las políticas de salud, cambios legislativos o situaciones sanitarias extraordinarias— que podrían influir en los resultados. Si bien estos factores no serán abordados de manera central, podrían alterar el contexto organizacional en el que se desarrollen los hallazgos (Creswell, 2013).

## 1.6. Hipótesis

### 1.6.1. Hipótesis general

La conducción organizacional tiene relación alta y significativa con la gestión del talento humano en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025.

### 1.6.2. Hipótesis específicas

La conducción organizacional tiene relación alta y significativa con la evaluación del desempeño en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025.

La conducción organizacional tiene relación alta y significativa con el contexto de trabajo en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025.

La conducción organizacional tiene relación alta y significativa con el rendimiento organizacional en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025.



## 1.7. Variables e indicadores

### 1.7.1. Conceptualización de variables

#### **Variable independiente:** Conducción organizacional

En las últimas décadas, han surgido cambios en la conducción organizacional debido a cambios en la sociedad, tecnología y economía. Estas transformaciones impactan la conducción debido a la necesidad de habilidades y enfoques nuevos, propios de una realidad más interconectada, ágil y compleja.

Dada la naturaleza actual de las organizaciones y su entorno VICA, se requieren enfoques de conducción contemporáneo. Previo a esta época, se podía hacer uso de una conducción más tradicional. Hoy se requiere una estrategia clara y la necesidad de un cambio de modelos de conducción en el ámbito de la flexibilidad y agilidad, buscando cambios más anticipados en el entorno.

Los líderes deben tomar decisiones en la incertidumbre y fomentar una cultura organizacional donde la innovación, la creatividad y la colaboración determinan el rumbo. Se busca incentivar y orientar a la coordinación hacia el cumplimiento de objetivos que se deben cumplir, bajo un marco de pensamiento crítico y acción.

Liderar en entornos significa estar en un estado constante de reinversión. Los líderes necesitan convertirse en agentes de cambio, aprendiendo a identificar continuamente oportunidades de aprendizaje durante una crisis e integrando la innovación en el núcleo de las operaciones organizacionales.

Este tipo de conducción tiene como objetivo no solo mantener la estabilidad durante tiempos turbulentos, sino también construir organizaciones resilientes con la capacidad adaptativa para sostenerse y evolucionar con el tiempo.

**Variable dependiente:** Gestión del talento humano

En las últimas décadas podemos identificar que la comprensión de la Administración del Capital Humano (GTH) ha cambiado considerablemente. El rol administrativo de la función a menudo limitado al reclutamiento o la nómina ha asumido ahora un papel de formulación de estrategias. Ahora la función de GTH tiene como objetivo integrar las habilidades y el potencial del talento humano hacia las metas generales de la coordinación para que pueda sostenerse y crecer económicamente a largo plazo.

La transformación en la GTH ha ocurrido debido al aumento de la complejidad y la naturaleza disruptiva del negocio. En estas condiciones, las reglas del juego siguen cambiando. Las tecnologías están mejorando y también lo están las expectativas del mercado y de los empleados. Dadas estas circunstancias, es claro que las organizaciones ya no pueden confiar en modelos rígidos o tradicionales para gestionar a su personal.

La GTH debe adoptar un enfoque más flexible y activo que nunca, con el potencial de responder rápidamente a nuevos desafíos. Esto implica el diseño de marcos que no solo atraigan y mantengan talento, sino que también promuevan el desarrollo del talento y el compromiso a largo plazo. Los gestores de talento deben ser proactivos y adaptables, creando y fomentando



culturas organizacionales dedicadas a la flexibilidad de sostener el valor, la creatividad, la innovación y el aprendizaje.

La gestión del talento pasa de ser una función de apoyo y se convierte en un motor crucial de cambio y adaptación. Su impacto va más allá del bienestar y la moral del personal hasta la competitividad, productividad y resiliencia de la coordinación dentro de un contexto que cambia rápidamente.

### 1.7.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

| VARIABLES                                | DIMENSIONES                 | INDICADORES                     |
|------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| Conducción organizacional<br>VARIABLE 1  | Comunicación organizacional | Comunicación entre los miembros |
|                                          |                             | Solución de conflictos          |
|                                          |                             | Apertura al dialogo             |
|                                          | Habilidades sociales        | Frecuencia de acciones          |
|                                          |                             | Habilidades y destrezas         |
|                                          | Mediación de conflictos     | Identidad organizacional        |
|                                          |                             | Comportamiento y costumbres     |
|                                          |                             | Cumplimiento de funciones       |
| Gestión del talento humano<br>VARIABLE 2 | Evaluación del desempeño    | Dominio temático                |
|                                          |                             | Comportamiento laboral          |
|                                          |                             | Desempeño de funciones          |
|                                          | Contexto de trabajo         | Contexto de aprendizaje         |
|                                          |                             | Intercambio de experiencias     |
|                                          |                             | Habilidades y destrezas         |
|                                          | Rendimiento organizacional  | Nivel de logro de objetivos     |
|                                          |                             | Visión y misión organizacional  |
| Desarrollo organizacional                |                             |                                 |

*Nota:* Elaboración propia basada por Alcantara (2022).



## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### 2.1.1. A nivel internacional

Melo y Hernández (2021) Indican que estamos en un entorno que cambia a gran velocidad. Las industrias crecen y las sociedades conviven diferentes generaciones, con muchas ideas, innovadoras y retadoras. En este contexto, las organizaciones tienen un reto, identificar y formar líderes, no solo figuras de autoridad. La diferencia es fundamental. Mientras que en el pasado predominaban los jefes figuras autoritarias que tomaban decisiones unilaterales y dirigían a sus equipos desde el control, hoy se requiere de mandos con la competencia de inspirar, movilizar y acompañar a sus equipos hacia metas comunes. Liderar ya no se trata solo de dar órdenes, sino de motivar, comunicar de forma efectiva y fomentar el desarrollo tanto personal como grupal dentro de la institución. La actual definición de conducción está más allá de un cargo. En este sentido, se espera de quien asume este rol que sea un promotor de la transformación, capaz de articular y movilizar promotores de un cambio, dominar la tecnología, y acompañar el desarrollo del talento de sus colaboradores. De acuerdo con Melo y Hernández (2021), esta transformación en la conceptualización de la conducción ha sido



fundamental en la redefinición de los mercados, dado que la forma de conducción determina la innovación y la agilidad empresarial, y, en última instancia, determina la naturaleza de las relaciones laborales. En este sentido, el conducción contemporánea hace a un lado la lógica del dominio y se concentra en el diseño de estructuras organizacionales de colaboración, con la resiliencia. Son estas cualidades las que permiten que las organizaciones no solo sobrevivan, sino que prosperen en un entorno en el que la transformación permanente es la norma.

Guerra (2024) Analiza la importancia de la conducción transformacional La conducción transformacional desempeña un papel crucial en el fortalecimiento del potencial humano dentro de las organizaciones. A diferencia de otros estilos de conducción, destaca por fomentar la inspiración, la motivación y el empoderamiento de los miembros de su equipo, así como por fomentar una cultura institucional centrada en el crecimiento profesional y personal. Los hallazgos del estudio demuestran que los líderes transformacionales no se limitan a dirigir, sino que crean y comparten una visión común, dirigiendo los esfuerzos colectivos hacia el logro de los objetivos organizacionales. Este enfoque de conducción tiene un impacto directo en la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados. de los colaboradores, así como en el surgimiento de nuevos líderes, que se caracterizan por obtener altos niveles de autonomía y por el ejercicio de responsabilidades. La creación de recursos orientados al desarrollo del conducción, tales como, la capacitación, la mentoría y el diseño de retroalimentación continua, orientados al aprendizaje y la innovación, son parte de los grandes aportes de Guerra. Estas prácticas se constituyen en



una forma de contribuir al desarrollo del talento humano y a la sostenibilidad de la competitividad organizacional en los entornos de negocio más dinámicos.

Palma (2022) presenta un estudio centrado en el análisis de la conducción directiva y la gestión del capital humano docente en las instituciones educativas. La investigación se realizó en la Escuela Fiscal "Simón Bolívar", en Guayaquil, Ecuador, y tuvo como objeto principal la construcción de un manual de procedimientos que mejore la dirección del talento en la mencionada coordinación. El estudio se construye sobre la premisa que, para realizar una adecuada planificación y gestión educativa, se debe contar, desde un principio, con una administración eficiente de la unidad de capital humano. Por esta razón, se utilizaron construcciones teóricas de la conducción educativa, relaciones humanas y el management en la esfera escolar. La investigación optó por un enfoque cuantitativo. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional, desarrollado bajo un enfoque no experimental y con un diseño transversal. Se utilizaron encuestas y observación, y se tuvo como muestra a 47 encuestas, 47 docentes y 47 miembros de la unidad administrativa. Los resultados mostraron una alta correlación positiva entre el tipo de conducción ejercido por los directivos y la excelencia en la gestión del talento humano, confirmando la hipótesis del estudio. Dada los hallazgos, se propone la necesidad de crear un manual de procedimientos destinado a guiar el fortalecimiento de la gestión interna, promover el desarrollo del personal, la resolución de conflictos y mejorar la gestión de proyectos educativos. .





Jaramillo et al. (2020) las instituciones de salud enfrentan un entorno en constante cambio y exigente. Esta realidad obliga a las instituciones de salud a implementar estrategias de gestión que aseguren la competitividad y la confianza pública en la seguridad de su atención. En respuesta a estos desafíos, sugieren priorizar tres dimensiones clave de la gestión organizacional: la motivación del personal, la conducción y la efectividad del proceso de toma de decisiones, particularmente dentro del equipo de enfermería. Estas dimensiones, cuando se gestionan estratégicamente de arriba hacia abajo, tienen el potencial de fortalecer la estructura interna de la coordinación y disminuir el fracaso en la prestación de servicios. El objetivo del estudio es examinar cómo se pueden utilizar diversas estrategias de gestión para la gestión de los recursos humanos, especialmente aquellas que fortalecen la toma de decisiones, la conducción y la motivación. entre los profesionales de enfermería. Esto implica una revisión crítica de las diversas teorías que respaldan cada una de estas dimensiones. En términos de motivación, se caracteriza como una fuerza interna que impulsa y sostiene la conducta asociada al desempeño laboral estrechamente asociada con la satisfacción laboral. La revisión cubre teorías clásicas y modernas y las divide en tres grupos: teorías de contenido (que explican qué motiva), teorías de proceso (que explican cómo ocurre la motivación) y teorías de expectativa (que relacionan el esfuerzo con los resultados esperados). En cuanto al conducción, se entiende como la habilidad de orientar y guiar e influir en otros para lograr objetivos organizacionales. El estudio presenta varios estilos que se pueden utilizar en el sector salud, que van desde modelos más directivos, como el autocrático, hasta enfoques participativos, como el democrático, e



incluyendo el conducción transformacional y transaccional, entre otros. Cada uno de estos estilos modela de manera diferente la dinámica interna y la productividad del equipo de atención de salud. En esta parte, el proceso de toma de decisiones se entenderá como el elegir una alternativa de solución a un problema o el logro de una meta. Con un problema se puede estructurar un enfoque metodológico que tiene seis etapas, desde la identificación del problema hasta la evaluación de sensibilidad y la selección de la mejor alternativa. Este método pretende aumentar La eficacia de las decisiones tomadas al más alto nivel. Desde una perspectiva metodológica, el trabajo se presenta en una monografía compilada a partir de una revisión bibliográfica de artículos publicados en revistas académicas, utilizando fuentes de información científica como Scielo, Redalyc y Google Académico, que abarcan la década de 2010 a 2020. A partir del estudio de esta literatura, los autores constatan que, en una buena parte de las instituciones de salud, la atención se ha dirigido prácticamente en forma exclusiva hacia el bienestar del paciente, descuidando el bienestar de las enfermeras, cuyo entusiasmo y bienestar son requisitos para ofrecer un servicio de excelencia. Dado que hay un desequilibrio en el sistema, vale la pena recomendar que las organizaciones de salud se concentren en el desarrollo holístico del personal de enfermería a través de enfoques que mejoren sus habilidades de motivación, conducción y toma de decisiones. Esta mejora afectaría positivamente al paciente y su seguridad y también impactaría en los resultados organizacionales. En resumen, un enfoque gerencial que valore tanto el recurso humano como al usuario del servicio es crucial para cumplir



los objetivos de la institución y asegurar la mejora permanente en el sector salud.

Berettera (2021), desarrollado como tesis de maestría, se centra en examinar la influencia de la conducción transformacional sobre la intención de permanencia de los empleados del sector de tecnologías de la información (TI), considerando además el rol mediador de los llamados acuerdos idiosincráticos o i-deals. Para ello, se recopiló información de 109 profesionales de empresas IT radicadas en Mar del Plata, utilizando un muestreo no probabilístico. El análisis de los datos incluyó procedimientos descriptivos, correlacionales, pruebas de medias y análisis multivariado mediante path analysis, con el fin de trazar relaciones causales entre las variables estudiadas. Los hallazgos fueron consistentes: la conducción transformacional no solo potencia la voluntad de los empleados de seguir en sus puestos, sino que esta relación se ve fortalecida cuando las organizaciones permiten la negociación de condiciones laborales personalizadas. Los i-deals permiten personalizar las condiciones del empleo, atendiendo las particularidades de cada trabajador, cultivando un mayor sentido de reconocimiento y con los objetivos individuales. En realidad, esto significa que, cuando los líderes logran inspirar y, al mismo tiempo, atender las aspiraciones individuales de cada miembro de su equipo, el nivel de compromiso organizacional, en consecuencia, aumentará de manera importante. Aparte de las evidencias, el análisis invita también a pensar “en la dirección del talento humano dentro de las compañías de tecnología: hay un cambio que se puede hacer en el estilo de los líderes, que, en estos contextos, donde la rotación de personal es un problema, puede ser



realmente un cambio importante, que es la combinación de la visión, la motivación y la flexibilidad. En este sentido, los i-deals no deben ser vistos como beneficios extraordinarios, sino como herramientas que favorecen la lealtad organizacional y la creación de relaciones de trabajo más consistentes. Berettera señala que las prácticas de conducción que se centran en el desarrollo profesional y la valoración del individuo, son prácticas que también, en el ámbito de la IT, se enfrentan a la escasez de talento y, en la medida que se integren estas prácticas, se contribuirá a el estímulo y la dedicación de los empleados en la mejora de los procesos organizacionales.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Pérez (2023) Este análisis tiene El objetivo es determinar la relación entre la conducción transformacional y la gestión del talento humano, basándose en las opiniones del personal médico de un hospital de Tarapoto II-2. El estudio empleó un enfoque cuantitativo con un diseño transversal, no experimental y correlacional. Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio básico, de una población de 1,217 trabajadores, de donde se obtuvo una muestra de 138 profesionales de la salud. La recopilación de datos se efectuó utilizando dos cuestionarios, el cuestionario de conducción transformacional de la adaptación de Rojas (2017), y el cuestionario de encargo de la competencia humana, adaptación de Mamani (2019). Ambos instrumentos fueron empleados para medir las variables de interés del personal de salud. Las resultas mostraron que el 93.5% de los participantes percibió un nivel alto de conducción transformacional, mientras que solo el 6.5% consideró que la conducción en su entorno era de nivel medio. Respecto a la administración del capital humano, el 90.6 % de los encuestados percibió un nivel alto de



gestión, mientras que el 8.7% indicó un nivel medio y el 0.7% reportó un nivel bajo. A partir de estos resultados, se concluye que existe una relación positiva, aunque de baja magnitud, entre la conducción transformacional y la gestión del talento humano, con un coeficiente de correlación de  $r=0.278$ . Este hallazgo indica que, si bien la conducción transformacional influye en la administración del capital humano, la relación es moderada, lo que implica que otros factores podrían estar influyendo en la percepción y efectividad de la gestión del talento humano dentro de la coordinación.

Villena (2022) El objetivo de este estudio fue investigar la relación entre la conducción organizacional y la gestión del talento en estudiantes de educación general de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La colección permaneció compuesta por 177 estudiantes que participaron activamente en el estudio, y se utilizó un muestro probabilístico estratificado para asegurar la representatividad de los diversos grupos dentro de la población. La información recopilada fue examinada en dos niveles: descriptivo e inferencial. En el nivel descriptivo, los resultados fueron gestionados utilizando SPSS versión 22, que permite crear tablas y gráficos para una mejor presentación de los resultados. Para el análisis inferencial, se eligió el método no paramétrico utilizando la fórmula de Spearman, ya que los datos recolectados no estaban distribuidos normalmente. El umbral de significancia utilizado en las pruebas estadísticas fue de 0,05. Los hallazgos demostraron que la conducción organizacional y la gestión del capital humano percibidos por los estudiantes estaban en un nivel medio. Esto significa que los estudiantes percibieron el impacto de la conducción institucional y la administración del talento humano en su vida académica y





personal como moderado. Además, se confirmó una correlación directa, moderada y significativa entre ambas variables. Esto significa que cuando la conducción organizacional es mejor, la gestión del talento humano es mejor, lo que implica que estos dos factores son interdependientes en el ámbito educativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Chauca y Cotrina (2022) La investigación llevada a cabo se centró en dos variables clave: la dirección organizacional y la administración del capital humano, en el contexto de una consultora especializada en recursos humanos dedicada a ofrecer servicios para la administración del talento. El objetivo del estudio fue analizar cómo se relacionan estas dos variables dentro de la empresa Samper Head Hunting, específicamente con respecto a la gestión del talento de los empleados en el año 2021. La muestra utilizada fue basada en un censo, compuesta por 30 colaboradores de la empresa, lo que permitió obtener una representación total del grupo objetivo. Se empleó una metodología de diseño descriptivo, no experimental, con enfoque transversal dentro del marco cuantitativo. Para la recolección de datos, se empleó una encuesta con escala Likert para medir la percepción de los empleados sobre la conducción de la empresa y la gestión de recursos humanos. Se realizó un análisis de datos utilizando herramientas estadísticas como MS-Excel y SPSS versión 26, utilizando tanto estadísticas descriptivas como inferenciales para evaluar las relaciones entre las variables. Los resultados obtenidos revelaron que existía una correlación directa y significativa entre las variables de conducción y gestión del talento humano. Este hallazgo fue respaldado por el valor del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.565, y un nivel de significancia de  $p=0.001$ , que es



menor al umbral de  $\alpha=0.05$ . Esto sugiere que a mayor conducción en la empresa, mayor efectividad en la gestión del talento humano. Una vez más, se defienden los resultados en los que se establece que, si una de las dos variables experimenta una reducción, la otra también sufrirá, de aquí la afirmación de que las variables se encuentran en una relación de dependencia. Se construyó y se confirmó la segunda hipótesis del estudio, que hace referencia a la creación de un vínculo positiva en los fenómenos de conducción La gestión del potencial humano en la unidad y el tiempo de análisis. Este resultado demuestra la necesidad de fortalecer el conducción organizacional para la gestión del talento humano y, posiblemente, para mejorar el desempeño y la satisfacción. de los colaboradores.

López et al., (2025) Este estudio busca Determinar cómo se relacionan la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en una institución educativa privada de Lurín en el año 2024. Se trata de un estudio descriptivo-correlacional con diseño no experimental. y enfoque cuantitativo. Para realizar el presente estudio, se contó con una muestra representativa de 34 maestros de la institución, lo que ofrece una visión bastante de la coordinación y dinámica laboral en el ámbito educativo. Para recopilar información se diseña un cuestionario de 36 ítems con el objetivo de indagar en la gestión de recursos humanos. y en el impacto que tiene sobre el desempeño laboral de los colaboradores. Con respecto a los instrumentos, estos fueron revisados por un par de expertos en el área, a nivel de posgrado, quienes brindaron un juicio de validación sobre el contenido y la coordinación de los ítems. En lo que se refiere a los hallazgos, se tiene que los datos obtenidos se le ofrece un valor de 0.05 en la prueba de normalidad, al



correlacionar las variables de administración de recursos humanos y productividad laboral. Debido a esta anomalía en la distribución de los datos, se eligió un análisis no paramétrico utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Luego se realizó un análisis más exhaustivo utilizando el coeficiente de correlación Rho de Pearson. Como consecuencia, el coeficiente fue de 0,892. Este alto valor indica una fuerte compensación positiva entre las dos variables, lo que significa que hay una compensación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El resultado positivo abre la posibilidad de proponer mejoras en la gestión del talento humano de la institución. educativa, ya que la fuerte correlación observada en ambas variables enfatiza la importancia de una buena gestión del personal para lograr resultados positivos y mejorar la calidad del desempeño profesional. Los resultados destacaron la importancia de establecer políticas de gestión del talento humano que conduzcan a una mejora en el desempeño de los empleados, mejorando así el clima organizacional y los resultados educativos.

Alcántara (2022) El objetivo principal de esta investigación fue analizar cómo se relacionan la conducción organizacional y la administración del capital humano entre los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La recolección de datos se realizó con un cuestionario dirigido a un total de 69 docentes, seleccionados a través del muestreo probabilístico. Estas encuestas estaban orientadas a indagar sobre dos atributos, el primero de ellos, la conducción organizacional por un lado y, por otro, la gestión del capital humano, a partir de lo cual se constituyeron como variables de estudio. Los datos fueron procesados, y el análisis se realizó a nivel descriptivo y se



procesaron a través de tablas, rangos y gráficos. En lo que respecta a los resultados, con relación a los indicadores de la conducción organizacional, 68.1% de los encuestados en el estudio señalaron que la percepción a este respecto se ubicaba en un nivel intermedio. En la misma línea, 66.7% de los docentes encuestados, señalaron que el nivel de percepción se ubicaba en un nivel intermedio, lo que determina que, en el entorno académico de la investigación, existiera una percepción moderada sobre cada una de las variables. En esta parte, un análisis no paramétrico utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Luego se realizó un análisis más exhaustivo utilizando el coeficiente de correlación Rho de Pearson. Como consecuencia, el coeficiente fue de 0,892. Este alto valor indica una fuerte compensación positiva entre las dos variables, lo que significa que hay una compensación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El resultado positivo abre la posibilidad de proponer mejoras en la gestión del talento humano de la institución. educativo, ya que la gestión del talento humano está en gran medida determinada por el estilo(s) de conducción ejercido dentro de la entidad. Además, indica que construir conducción organizacional puede influir positivamente en la administración del capital humano, lo que, a su vez, puede mejorar el rendimiento y la satisfacción de los educadores y la institución en su conjunto.

### **2.1.3. A nivel local**

Sagua (2024) El estudio se centra en las relaciones que pueden establecerse entre administración del capital humano, los estilos de conducción y el engagement laboral, en trabajadores bajo el régimen CAS en las universidades públicas de la región Puno. Se trató de una investigación de



tipo cuantitativo con diseño descriptivo-correlacional y sin enfoque experimental, con una muestra de 158 trabajadores de 271. Se obtuvo una correlación de 0.469 que se entiende como positiva y moderada. Para el estudio, una gestión del talento humano, junto con estilos de conducción, conducción, participativos, satisfactorios y/o que eleva el compromiso y la satisfacción laboral, se entiende que impacta en el rendimiento y la calidad de la atención pública en las universidades de la región.

Por su parte, Kcahu et al. (2022) Bajo este razonamiento, los autores llevaron a cabo una investigación en la provincia de Carabaya, para identificar el nivel de vínculo existente entre la conducción transformacional y el rendimiento directivo en los centros educativos de nivel primario. Con un diseño descriptivo-correlacional y sin considerar el tiempo como variable, se aplicaron encuestas a 74 directores de los cuales se obtuvo una muestra por muestreo aleatorio simple. Se obtuvo El estudio encontró una correlación positiva, media y significativa de 0,401, lo que indica que la conducción transformacional es un predictor directo del desempeño de los directores. La conclusión es que en la gestión y el desarrollo educativo institucional, los directores que, desde la conducción educativa, fomentan la motivación, la innovación y el trabajo colaborativo, logran resultados más significativos.

Asimismo, Yucra (2023) examinó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yunguyo en 2022. La investigación usando el diseño no experimental correlacional y con una perspectiva cuantitativa, trabajó con 38 colaboradores. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa ( $r = 0.587$ ), lo que indica que el eficiente manejo de los recursos humanos, selectivo, con



capacitación y compensación, impacta en el desempeño y productividad de la entidad. Por último, en el ámbito de Puno, los antecedentes muestran que el conducción y manejo de los recursos humanos son factores claves en el fortalecimiento institucional y en la sostenibilidad de la eficiencia organizacional de los servicios públicos y/o privados. Los estudios comentados coinciden en la necesidad de potenciar la conducción transformacional y las acciones de los recursos humanos, en la optimización de los resultados de las organizaciones y en el mejoramiento del clima laboral de las instituciones de la región.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Conducción organizacional**

#### **Conducción Organizacional: Enfoques Contemporáneos**

La conducción organizacional es un elemento fundamental en la clasificación de las ciencias de la gestión y el comportamiento organizacional. Es la cúspide de la capacidad de uno para impactar a las personas en la realización de metas compartidas y en el fortalecimiento de la cultura organizacional. Hoy en día, el conducción ha ido más allá de los enfoques tradicionales que se centran principalmente en el ejercicio de la autoridad y el control, hacia enfoques más participativos, éticos y transformacionales que abogan por el compromiso, la innovación y el crecimiento del talento humano (Northouse, 2022).

#### **Enfoques contemporáneos de la conducción**



Los modelos de conducción han virado de los modelos estructurales de conducción, hacia modelos más flexibles como conducción colaborativo y adaptativo. Chiavenato (2017) afirma que los modelos de conducción moderno demandan mayor comunicación, empatía y visión. Estas competencias, permiten que un líder integre los objetivos individuales a los de la coordinación. Goleman (2013) afirma que la inteligencia emocional es fundamental para la conducción de equipos. Un líder con autocontrol, empatía y habilidades interpersonales, podrá gestionar mejor las relaciones, y así, construir un mejor ambiente de trabajo y una mayor confianza en la coordinación.

## **Conducción transformacional**

Conducción transformacional se considera uno de los modelos más importantes y aplicados en la gestión contemporánea. Bass (1985) lo describe como la forma de conducción que motiva y que inspira a los colaboradores a que dejen de lado sus intereses personales en pro de la coordinación y los instiga a realizar cambios que sean positivos y que se sostengan en el tiempo. Este estilo de conducción se caracteriza por cuatro dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y atención individualizada. Líderes transformacionales, además de la gestión de tareas, desarrollan el potencial humano al fomentar la creatividad, el sentido de pertenencia y la autonomía (Robbins & Judge, 2013). En contextos institucionales, como el sector salud, este tipo de conducción transforma la excelencia del servicio, la satisfacción laboral y la cohesión de los equipos de trabajo (Guerra, 2024).

## **Liderazgo situacional**

El liderazgo situacional fue desarrollado por Hersey y Blanchard (1982). Ellos argumentan que la efectividad de un líder no depende de un único estilo de liderazgo; en vez de eso, un líder debe adaptarse a la madurez, competencia y motivación de los colaboradores. El líder situacional ajusta su comportamiento de acuerdo con las necesidades del equipo y el contexto, de tal manera que una combinación de dirección y apoyo conduzca a la efectividad de la coordinación. Tal enfoque tiene especial relevancia en las instituciones públicas y de salud, donde la heterogeneidad del personal demanda un estilo flexible y adaptable en la toma de decisiones.

## **Conducción auténtica**

La conducción auténtica es obtener la confianza de los demás mediante la claridad, la integridad y la congruencia de los valores y acciones del líder. Avolio y Gardner (2005) afirman que la conducción auténtica construye confianza, promueve el aprendizaje organizacional y el compromiso con la institución. Esta conducción genera ambientes organizacionales en los que se el respeto, la comunicación franca y la responsabilidad compartida. En escenarios donde la ética y la excelencia del servicio son cruciales, como en los servicios de salud, la conducción auténtica se convierte en un referente ineludible.

## **Conducción transformacional en la era postpandemia**

La conducción durante la pandemia de COVID-19 significó un antes y un después en la forma de gestionar equipos a distancia (Cordero-Borjas y



Querales-Ampueda, 2025). Los líderes han tenido que reinventarse y gestionar la motivación en dificultades digitales. La pospandemia ha exigido un conducción más resiliente, empático, innovador y tecnológico, en el que se comprendan y se manejen las emociones y las necesidades del equipo. Desde esta perspectiva, el desarrollo de líderes adaptativos es clave para la productividad y el bienestar en contextos de cambios constantes.

## **Relación entre conducción y cultura organizacional**

La conducción y la cultura organizacional mantienen una relación recíproca: la conducción, en sus diferentes estilos, integra y articula los valores y comportamientos de la coordinación, y la cultura organizacional delimita y asigna los estilos y pautas de conducción que se consideran aceptables. Para Schein (2017), un líder que no logra esta alineación entre cultura institucional y estrategia, y por lo tanto no promueve y articula una cultura compartida y colaborativa, se considera un líder inefectivo. Así, se requiere que los líderes articule y, en su rol de promotores de cambio, construya una fuerte identidad organizacional, fluidez en la comunicación y una cultura de confianza y excelencia.

## **Síntesis conceptual**

Desde una perspectiva contemporánea, la conducción organizacional implica mucho más que dirigir personas. Se trata de motivar, guiar y desarrollar grupos que tengan la capacidad de hacer frente a los desafíos que les presenta el entorno. La conducción organizacional, especialmente en la Micro Red Metropolitano de Puno, significa potenciar una fuerte cultura de servicio,

innovación y compromiso, la cual impacta positivamente en el alcance de los objetivos institucionales y en la calidad de la asistencia.

### **2.2.2. Gestión del talento humano**

#### **Gestión del Talento Humano: Enfoques Contemporáneos**

Las organizaciones han tenido que transformar los entornos VICA (volátiles, inciertos, complejos y ambiguos) con los que han tenido que trabajar en los últimos años, y con ello la forma en que gestionan y desarrollan su capital humano.

#### **Transformación Digital en la GTH**

La digitalización ha tenido un impacto profundo en Gestión de recursos humanos, automatización de procesos de contratación, capacitación y desarrollo de empleados. Según López y López (2025), la digitalización ha impactado la contratación, la capacitación y el desarrollo de empleados en la gestión de recursos humanos de las empresas. Este estudio examina cómo la digitalización afecta la gestión de recursos humanos. en empresas de este sector en Machala, Ecuador.

#### **Modelos de GTH Orientados a la Innovación**





Los modelos de GTH deben innovarse de manera constante para que la coordinación se mantenga competitiva. Almacenes Súper Colchón realiza una propuesta de modelo de gestión del talento humano que se centra en la innovación, así como en la creatividad y en la adaptabilidad dentro de la gestión de los recursos humanos.

### **GTH como Herramienta Estratégica**

La GTH se ha establecido como uno de los fundamentos clave para la estabilidad y permanencia de las organizaciones. Según Hernández y López (2024), la gestión del talento humano propicia la configuración de una estructura organizacional capaz de anticipar y manejar de forma ordenada los cambios del entorno. Los autores destacan la relevancia de la administración del capital humano como una herramienta fundamental en el desarrollo de las organizaciones.

### **Impacto de la GTH en el Desempeño Laboral**

La incorporación de nuevas estrategias de alineamiento organizacional de las políticas Las necesidades de la empresa y sus empleados tienen un impacto positivo en la gestión del talento y el desempeño de los empleados.. Esta situación se evidencia en el estudio de SERVIPUERTOS S.A., donde se pudo evidenciar el golpe negativo que la falta de alineamiento de las políticas organizacionales y la gestión del personal provoca en los resultados de la empresa.

### **GTH en el Sector Salud**



En los servicios de salud, la gestión del talento humano es fundamental para mantener la calidad de la atención brindada.. Huerta y Palacios (2025) hicieron una revisión sistemática de la literatura entre 2020 y 2025 y concluyeron que una GTH, dentro de su dimensión organizativa, tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral, el clima organizacional, la rotación de los empleados, y la calidad en la atención.

### 2.3. Marco conceptual

**Cambio organizacional:** El cambio organizacional es un aspecto crítico que permite a las empresas evolucionar y crecer al modificar sus estructuras internas, estrategias, tecnologías y procedimientos para adaptar sus nuevos entornos o mejorar su desempeño. Mantiene a las compañías relevantes y solventes en un mercado en constante cambio. Una de las ventajas de la capacidad de una empresa al cambiar sus estructuras y procesos es que la ayuda a adaptarse a las demandas, nuevos avances y cambios regulatorios, y la fortalece frente a sus competidores. En un mundo empresarial que se hace aceleradamente más interconectado, la agilidad en todos los procesos se convierte en un aspecto crítico para la perdurabilidad y el éxito sostenido de las organizaciones a largo plazo (Kotter, 1996).

**Capacitación y desarrollo:** Las estrategias de coordinación que buscan mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los colaboradores influyen en el desarrollo tanto de las personas como de la coordinación. La capacitación y el desarrollo de los individuos no solo benefician el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, sino que también son fundamentales para el desFortalecer las habilidades, conocimientos y competencias de los colaboradores impacta en el desarrollo tanto de los

individuos como de la coordinación. La formación y el desarrollo del personal no solo favorecen el progreso personal y profesional de los empleados desarrollo sistémico en la empresa. Al brindar educación continua a su personal, la coordinación incrementa la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, y también amplía su estructura interna, haciendo que la empresa mantenga agilidad, eficiencia y competitividad en un entorno sostenido en el tiempo. También, este enfoque permite a la empresa la adaptación a cambios de mercado y avances tecnológicos, y mejora su capacidad para enfrentar su futuro (Noe, 2017).

**Clima organizacional:** El clima organizacional se refiere a un estado de ambiente o una atmósfera que está presente en una coordinación. Se construye a partir de las experiencias de los diferentes colaboradores y sus percepciones sobre dicha coordinación en términos de cultura, normas, políticas, estilos de conducción, comunicación y estructura. Las percepciones moldeadas sobre dicha coordinación hacen que se influya en la motivación, el compromiso y las conductas dentro de una coordinación, puesto que condicionan la forma en la que los colaboradores y trabajadores obtienen y experimentan el día a día en el ambiente de la coordinación y sin embargo, se pueden observar diferentes respuestas a las demandas que se plantean y a los objetivos de la coordinación. Por esa razón, el clima y el ambiente organizacional se puede considerar un factor que determina el el rendimiento de los colaboradores y su nivel de productividad sin embargo, una atmosfera agradable y positiva dentro de la coordinación en la que se respetan los colaboradores de la coordinación, hay un conducción claro y claro apoyo de los líderes, además, el reconocimiento y la participación de las y los

colaboradores se manifiesta en el aumento de la productividad, el clima positivo y la atmósfera agradable en el ambiente organizacional (Schneider, 2014).

**Comunicación organizacional:** Se define como el procedimiento mediante el cual los miembros de una coordinación intercambian información, transmiten significados y alinean esfuerzos para coordinar tareas, tomar decisiones y construir relaciones laborales que faciliten la cooperación. Mediante la comunicación se articulan las actividades cotidianas, se clarifican responsabilidades, se gestionan expectativas y se promueve la interacción entre áreas y niveles jerárquicos, lo que contribuye directamente al cumplimiento de metas individuales y colectivas. En este marco, una comunicación efectiva no se limita a emitir mensajes, sino que implica asegurar claridad, oportunidad y retroalimentación, reduciendo ambigüedades y previniendo errores, rumores o duplicidad de funciones. Asimismo, fortalece la cohesión interna al fomentar la confianza, el compromiso y la participación de los colaboradores. Por ello, constituye un componente esencial para una gestión organizacional exitosa, ya que incrementa la eficiencia operativa, facilita la resolución de conflictos, apoya los procesos de cambio y favorece un clima de trabajo orientado a resultados y a la mejora continua (Keyton, 2017).

**Desempeño laboral:** Como logro de un empleado en su puesto, se entiende la capacidad para realizar sus tareas, responder a sus responsabilidades clave y alcanzar los objetivos establecidos, dentro de los estándares estipulados de la entidad. Dicho logro no solo se evidencia en los resultados, sino también en la textura del trabajo, el uso efectivo de los recursos



disponibles, la oportunidad en la ejecución de las tareas, la habilidad del empleado para ajustarse a los cambios, resolver problemas y trabajar con otros. En este sentido, se entiende que cuanto mayor sea el volumen y calidad del trabajo, más exitoso será el empleado en su puesto y, por lo tanto, mayor será su contribución a los objetivos de la unidad. Desde esta perspectiva, se entiende que el éxito de las políticas y estrategias diseñadas para gestionar y retener los recursos del empleado está directamente relacionado con su rendimiento. En este sentido, las evaluaciones de desempeño son de suma importancia. La necesidad de análisis de desempeño, el potencial y mérito de un empleado, contribuye significativamente a la gestión efectiva del talento humano de una coordinación y al logro de objetivos competitivos y productivos de la coordinación (Borman & Motowidlo, 1993).

**Evaluación del desempeño:** Se considera un proceso sistemático y activo en el cual una coordinación, de manera objetiva y con criterios preestablecidos, evalúa y aprecia el desempeño de cada uno de sus colaboradores. Su finalidad es, en primer lugar, identificar en qué grado las personas realizan las tareas que se les han encomendado, detectar y reforzar áreas de oportunidad, y al mismo tiempo, esforzar el reconocimiento de los resultados obtenidos. Este proceso, con el apoyo de indicadores de desempeño, metas, estándares, y mecanismos de retroalimentación, se ha determinado el resultado a obtener y el que se ha obtenido. La evaluación del desempeño es más que un instrumento de control y seguimiento. Constituye un elemento fundamental en la estrategia de la coordinación, puesto que da fundamento a las decisiones respecto a capacitación, ascensos, motivación,





cambio de funciones, diseño de planes de mejora, y en general, la coordinación de los equipos de trabajo. Igualmente, resulta útil para desconcentrar los objetivos organizacionales en metas del desempeño a nivel individual y con ello, generar compromiso y racionalidad en la actividad en función de las prioridades. En este sentido, una evaluación, con estas características, propicia un cambio positivo en la coordinación, al promover una cultura de mejora continua y optimizar la productividad (Armstrong, 2020).

**Habilidades sociales:** Se refiere a las capacidades de carácter social que permiten a las personas conectarse y relacionarse con los demás de manera efectiva. Esto implica la construcción de vínculos y la colaboración a través de la Cooperación. Esto incluye la construcción de vínculos y la cooperación a través de la colaboración, que incluye la escucha activa, la asertividad, la negociación, la regulación y el control de la emoción, la resolución de problemas, el conflicto y la retroalimentación, así como la construcción de relaciones y la cooperación. A nivel organizacional, resulta ser de gran importancia para jefes, ya que deben organizar y coordinar esfuerzos de integración de equipos, así como mantener una buena relación con el grupo. Un jefe con buena socialización puede motivar, generar confianza, aumentar el compromiso y manejar anticipar los conflictos antes de que se transformen en problemas. Además, se puede guiar a los equipos hacia el logro de los objetivos, facilitar la comunicación y fortalecer la cohesión, promoviendo el bienestar tanto de la coordinación como de los colaboradores (Goleman, 2013).



**Conducción organizacional:** Definir conducción es definir cómo actúa un líder, cómo influye en la conducta y actos de los miembros de la coordinación y su rendimiento, a través de la guía y la coordinación de los esfuerzos en la consecución de metas. Estos procesos de los líderes trazan una ruta a seguir, permiten a los líderes establecer y dar a conocer las expectativas, los tiempos y establecer condiciones propicias para la colaboración, el aprendizaje y la mejora continua. La conducción ayuda a constituir y establecer los valores organizacionales de una coordinación, de manera que se adquiera la cultura organizativa de la confianza, el respeto y el sentido de pertenencia. Desde esta perspectiva, el estilo de dirección que se elige influye positivamente en la motivación y el rendimiento de los trabajadores, ya que una buena dirección resulta en la mejora del compromiso, de la iniciativa y de la responsabilidad y se evita el ausentismo y se mejora la productividad. Efectivamente se mejora la motivación cuando la participación es incentivada, cuando se reconoce el logro de los integrantes del equipo, cuando se brinda retroalimentación, cuando se pone a la disposición de la coordinación los recursos que permiten el crecimiento y el desarrollo de los trabajadores. Todo esto mejora el clima organizativo, el compromiso de los trabajadores y las metas de la coordinación (Bass, 1985).

**Conducción auténtico:** La conducción auténtica se construye alrededor de la honestidad, la transparencia y la ética, alineando los valores del líder con sus decisiones y acciones de forma congruente. Dentro de este marco, el líder actúa con integridad, acepta sus propias limitaciones, establece relaciones auténticas y comunica de forma clara y abierta, lo que mejora su credibilidad. Esta lealtad y transparencia hacen que los seguidores sientan y



acepten la legitimidad y la confiabilidad del líder, lo que aumenta la seguridad psicológica del equipo. El conducción auténtica, por lo tanto, se vuelve necesario para el aprendizaje organizacional. Un líder que inspira confianza y que actúa con una clara muestra de honestidad brinda un clima donde los miembros se sienten complacidos y motivados a expresar sus ideas, a realizar sugerencias y a asumir el aprendizaje de sus errores. Ganar la confianza de los miembros de la coordinación también aumenta su compromiso y, por lo tanto, su productividad y su colaboración alcanzan niveles sin precedentes. Así, la motivación y el desarrollo de las habilidades de los miembros se ven fortalecidos, lo que mejora el rendimiento de la coordinación (Avolio & Gardner, 2005).

**Conducción transformacional:** Podemos definir este estilo de conducción como una vía para conseguir de forma positiva, a través de la inspiración, la motivación y la orientación a una visión compartida, el desarrollo del potencial de cada miembro del equipo. Este estilo de conducción fomenta el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, refuerza su motivación y les hace más dispuestos a asumir retos. También, promueve la construcción de valores, la estimulación de la motivación, el “endomarketing” y la construcción de un propósito superior a la rutina, sincronizando el esfuerzo colectivo a objetivos estratégicos. Desde una coordinación, el conducción transformacional promueve la positividad y la mejora continua, la innovación, la disposición de los colaboradores a aprender y a trabajar de nuevas formas. También, ayuda a construir una cultura organizacional flexible y dinámica, que se ajusta a las condiciones del mercado, los cambios tecnológicos y las necesidades de los clientes. Por esta razón, se considera



un factor transformacional, promoviendo organizaciones más competitivas, más motivadas, más resilientes, más efectivas ante los cambios (Northouse, 2022).

**Mediación de conflictos:** Los procesos de mediación se describen como un mecanismo de gestión y resolución de conflictos en el que un tercero neutral, el mediador, se ocupa de facilitar la comunicación entre las partes, en su caso, el entendimiento de intereses y orienta la construcción de un acuerdo que se pueda aceptar en forma recíproca. A diferencia de otras alternativas, la mediación no dicta un resultado o una decisión, sino que propicia un entendimiento y la búsqueda de resultados de forma conjunta, lo que contribuye a la disminución de la tensión y la escalada de conflictos al interior de la coordinación. En el ámbito organizacional, la mediación de conflictos es de gran utilidad, ya que logra el respeto y la comunicación en la atención de diferencias, lo que evita consecuencias negativas en el clima organizacional, el desempeño, el ausentismo, la rotación y el desmejoramiento de la salud organizacional. En la coordinación, propicia la confianza y el trabajo colaborativo, facilitando el trabajo en equipo, la resolución de problemas y logrando el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Lewicki et al., 2016).

**Motivación laboral:** El nivel de disposición y energía con la que los empleados se comprometen a dedicar tiempo, atención y esfuerzo para alcanzar los objetivos de la coordinación se entiende como el nivel de energía motivacional y disposición, ya que los empleados trabajan activamente hacia los objetivos de la coordinación, lo cual es un proceso multifacético. Esta disposición a actuar no ocurre en aislamiento. Se construye a partir de varias



condiciones personales y laborales que influyen en la manera en que el trabajador percibe su rol, el valor de su trabajo y el sentido de pertenencia al equipo. La motivación laboral se define como el número de factores que hacen que un trabajador realice el trabajo que se le asigna. Los factores intrínsecos incluyen la satisfacción personal, el interés en las actividades, la autonomía, el aprendizaje y el reconocimiento interno del logro. Los factores extrínsecos incluyen salario, bonificaciones, oportunidades de ascenso, reconocimiento formal y condiciones de trabajo. Son estos factores motivacionales los que afectan los niveles de productividad, calidad de rendimiento, persistencia ante los obstáculos, adaptabilidad al cambio y la actitud general hacia el trabajo. Es por estas razones que la motivación se considera estratégica, ya que una fuerza laboral motivada influye positivamente en el desempeño organizacional, resultando en un mayor compromiso, menores tasas de rotación y una mayor participación en las actividades de mejora continua de la coordinación (Ryan & Deci, 2000).

**Rendimiento organizacional:** Se refiere al nivel de resultados que alcanza una coordinación al evaluar su desempeño global en productividad, eficiencia operacional y cumplimiento de metas. En otras palabras, permite determinar en qué medida la empresa transforma recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales en productos o servicios, generando y respondiendo adecuadamente a las demandas del entorno, del cual tiene que existir una mejor calidad. Este rendimiento se puede analizar mediante indicadores ya sea cuantitativos, costos, tiempos, producción, ventas, calidad y rentabilidad o cualitativos, satisfacción del cliente, reputación, clima laboral, innovación y adaptabilidad. El desempeño organizacional debe considerarse



como un resultado dependiente de múltiples factores, ya que puede ser tanto influido como restringido por diferentes variables internas y externas. Estas pueden incluir, entre otras, el estilo de conducción, la estructura organizacional, la cultura institucional, la comunicación y la gestión de recursos humanos, ya que la selección, formación, motivación y evaluación del personal afectan directamente la calidad del trabajo y el logro de los objetivos. De manera similar, factores externos tales como la competencia, los cambios tecnológicos y las condiciones económicas también pueden mejorar o restringir los resultados. Por esta razón, asegurar una comprensión y gestión correctas de los determinantes del desempeño organizacional es fundamental para sostener la competitividad, mejorar la eficiencia y alcanzar objetivos a corto, mediano y largo plazo (Campbell, 2013).

**Selección de personal:** Conocemos como tal el procedimiento sistematizado en el cual una coordinación reconoce, analiza y elige a los postulantes más apropiados para cubrir una vacante, tomando en cuenta criterios como competencias, experiencia, formación, habilidades y características personales que se alineen a lo que el puesto demanda. Este proceso incluye etapas como, definición del perfil, revisión de CV, entrevistas, pruebas psicométricas o técnicas, verificación de referencias y decisión final. Todo esto, busca atenuar los riesgos de tal forma que se asegure que la elección sea racional y sea acorde a la necesidad que se tiene. Para el área de gestión del talento humano, la selección de personal tiene una relevancia especial, puesto que incide en la proyección de la coordinación. Incorporar a la persona adecuada aumenta la cantidad y la calidad del trabajo, y también mejora la adaptación al equipo, la estabilidad, y la cultura organizacional. En



este sentido, un proceso de selección sólido y bien orientado, de novo, favorece la atracción y retención de los talentos que se tienen y aporta mucho para la economía de la coordinación a nivel de costos, sobre todo en los relacionados con la rotación y a la nivel de contribución a los objetivos metas de la coordinación (Robinson & Judge, 2013).

**Trabajo en equipo:** Los grupos de trabajo se organizan de formas distintas.

Una de ellas es el trabajo en equipo. El trabajo en equipo se define como un proceso en que un grupo de personas, de manera organizada, coordinada e interdependiente, integra diferentes habilidades, conocimientos y experiencias que cada uno de los integrantes tiene. Esto, con el objetivo de lograr el trabajo, de una mejor manera que posea efectividad y de más rápido eficiencia. En el trabajo en equipo, se dividen las actividades en función de las competencias de cada uno, se asignan tareas y responsabilidades específicas y se promueve una comunicación fluida, lo cual permite en el trabajo el asociarse, el ganar, el establecer, el controlar y el alcanzar los propósitos y los resultados planteados en términos y condiciones favorables. Los grupos de trabajo que son conducidos de manera efectiva con normas de funcionamiento, con roles definidos, con objetivos que son medibles, y con métodos de seguimiento que son claros se ven en un avanzado estadio de cohesión, confianza y sentido de pertenencia. El conducción tiene un impacto importante en este proceso. Los líderes que promueven la colaboración, la interacción y la conversación, así como la participación de todos los integrantes, crean un ambiente propicio para la creatividad y la innovación. Por lo tanto, el trabajo en equipo mejora notablemente la productividad y la eficiencia, mientras que al mismo tiempo se mejora el ambiente laboral, la



motivación de los trabajadores y la productividad de la coordinación (Salas et al., 2015).



## CAPITULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo: El análisis y la interpretación de la información recogida en este estudio se inscriben en el ámbito de la cuantitativa, dado que el procesamiento de información en este caso estará en datos en número y el análisis de la misma se realizará por medio de técnicas estadísticas. En este sentido, este análisis se centrará en describir fenómenos y comportamientos para cuantificar y obtener resultados de los mismos, por medio del análisis de datos medibles, y en base a los criterios de objetividad, verificabilidad y replicabilidad. Adicionalmente, el enfoque cuantitativo tiene la posibilidad de identificar y describir de la mejor forma atribuciones y la expansión de los fenómenos que se están recogiendo. A la misma vez, de la mejor forma, este enfoque desafía el establecimiento del bosquejo y la magnitud de ciertos fenómenos. Con un análisis de datos por medio de técnicas estadísticas, se obtienen mejores resultados en los efectos del análisis de la expansión y el ímpetu de ciertos fenómenos y el enfoque cuantitativo se relaciona con los fenómenos de la mejor manera (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### 3.2. Método aplicado en la investigación

El estudio se basa en el método hipotético-deductivo, el cual se centra en la elaboración de hipótesis que surgen de los marcos teóricos propuestos y de los antecedentes que los sustentan, para luego proceder a la verificación mediante observación y contrastación de forma empírica. En frente de este procedimiento, el objetivo es el reconocimiento de un problema de investigación y la formulación de proposiciones que ofrezcan explicaciones, para luego ser evaluadas de manera sistémica.

A partir de estas hipótesis, se pueden deducir consecuencias o predicciones que son susceptibles de ser medidas utilizando instrumentos y procedimientos determinados, y que permiten contrastar lo que se ha planteado teóricamente con lo que se ha obtenido a partir de la recolección de datos en el campo. En consecuencia, el método hipotético-deductivo es útil para establecer la aceptación o el rechazo de las hipótesis, basándose en los datos obtenidos, lo que proporciona un análisis ordenado, lógico y objetivo. También, aumenta la rigurosidad científica, ya que garantiza coherencia entre la teoría, la medición y los resultados y permite obtener conclusiones que están sustentadas en evidencias comprobables (Kerlinger & Lee, 2002).

### 3.3. Tipo de investigación

La naturaleza de este estudio es de tipo básico o pura porque su propósito es el desarrollo de conocimiento científico y de la teoría en torno a la gestión escolar y el compromiso organizacional, sin intención de demostrar o justificar una aplicación o intervención en un contexto determinado. En este sentido, el interés se centra en la comprensión, explicación y profundización de los





conceptos, así como de las interrelaciones de las variables objeto de estudio, de manera académica. La finalidad de este tipo de investigación es proveer el desarrollo de las teorías, modelos y enfoques explicativos de los fenómenos que se investigan, en la medida en que se aprecia la literatura que se ha generado y el vacío que queda, se sigue tratando de ofrecer indicios que puedan ser utilizados en futuras investigaciones, en la elaboración de programas de mejora o en el proceso de toma de decisiones en el ámbito de la educación. En este sentido, el aporte se encuentra en el fortalecimiento de la base académica y la discusión científica acerca de estos aspectos en la estructuración organizacional de las entidades educativas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### **3.4. Nivel de investigación**

La relación entre las variables establece la gama de su correlación, por lo que analizo esta relación de nivel correlacional. Este enfoque se centra en determinar los patrones de conductas sobre los cambios de una variable en compatibilidad de los cambios de la otra, lo que se manifiesta como un hecho en cuanto a la presencia, dirección y el impacto de la relación a considerar. La estadística predictiva de la correlación de cada variable, en donde una variable puede influir en la otra, establece que la correlación puede ser positiva o, en su lugar, ser negativa. En la correlación positiva, ambas variables tienden a aumentarse o disminuirse a la vez. Por el contrario, si una variable aumenta, se producirá una correlación negativa. Este nivel de la estadística predictiva no alcanza a detectar la variación de una variable. Esto puede ser muy indicativo y puede ayudar a la toma de decisiones dentro de un contexto a que se le presente el problema (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### **3.5. Diseño de investigación**

El diseño de investigación se caracteriza por la ausencia de experimentación, dada la naturaleza de las variables en estudio las cuales no son manipuladas, ni se introducen tratamientos o condiciones controladas. Más bien, se estudian los fenómenos tal y como suceden en la realidad mediante la observación y el registro de la información en su contexto, en este caso, en las instituciones educativas. De esta forma, el objetivo es entender el comportamiento de las variables sin la necesidad de alterar el entorno o la influencia directa sobre los sujetos de estudio. Este diseño es pertinente cuando la finalidad es describir un conjunto de características, analizar una serie de tendencias o, incluso, determinar la existencia de algunas relaciones entre las variables. Además, la no experimentación brinda la oportunidad de describir la realidad tal como es, especialmente en el ámbito de la educación, y, de este modo, se pueden obtener interpretaciones de calidad y sustentadas en la realidad. Por esta razón, es muy apropiado para las investigaciones que se plantean describir la existencia de relaciones o patrones de interacción sin llevar a cabo ninguna intervención, permitiendo un enfoque más observacional y descriptivo en el fenómeno que se estudia (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### **3.6. Población y muestra**

#### **3.6.1. Población**

La población de estudio nace de la identificación de la MICRO RED METROPOLITANO de Puno (año 2025), que señala que el universo de análisis se compone de 128 trabajadores. Por lo tanto, este grupo de

colaboradores constituye el universo de observaciones que la investigación contempla, ya que, en el contexto institucional delimitado, se encuentra todos los atributos y condiciones relacionados al fenómeno a ser analizado. Por otra parte, el establecer esta población permite acotar con exactitud los objetivos del estudio y orienta la selección de muestra, en el supuesto que se vayan a utilizar métodos de muestreo. Igualmente, contar con un marco muestral actualizado permite agilizar la programación del trabajo de campo, identificación de los participantes y monitoreo del control del proceso de recolección de datos, lo que afecta positivamente a la validez y confiabilidad de los resultados.

### 3.6.2. Muestra

Cuando se trabaja con una población finita, es importante calcular el tamaño de la muestra siendo este uno de los elementos principales del diseño muestral: el margen de error, el nivel de confianza estadística, y el total de sujetos en la población representativa sobre la cual se aplicará el instrumento de recolección de datos. En este caso, la muestra se constituyó de 98 trabajadores con nivel de confianza y margen de error, tal y como se indica en los detalles. Para ello, se emplea la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{(E^2 \cdot (N - 1)) + (Z^2 \cdot p \cdot (1 - p))}$$

donde  $n$  es el tamaño de la muestra,  $N$  el tamaño poblacional,  $Z$  el valor correspondiente al nivel de confianza (por ejemplo, 1.96 para el 95%),  $p$  la

proporción estimada (usualmente 0.5) y E el margen de error tolerado (por ejemplo, 0.05).

Así mismo la muestra está constituida por 97 colaboradores de la Micro Red Metropolitano Puno, 2025. El tamaño de la muestra fue calculado usando la fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. La elección de los participantes fue realizada mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, asegurando que cada docente tuviese la misma probabilidad de ser seleccionado para el estudio.

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

#### **3.7.1. Técnicas de la investigación**

En esta investigación la técnica utilizada es la encuesta. Una encuesta es una técnica que se utiliza de modo sistemático y estructurado para el manejo y la recolección de datos a partir de los participantes. Como menciona Arias (2016), la encuesta consiste en la recolección de datos de una persona ya sea sobre ella (opciones, percepciones, actitudes, n características) o sobre un tema en particular a investigar. En este sentido, la encuesta es importante debido a que se puede recoger la información de un número significativo de personas en un intervalo de tiempo definido. Esto es útil para la comparación y para el análisis de los datos en forma numérica. Además, el uso de un instrumento estandarizado (por ejemplo, cuestionarios), permite una confiabilidad mayor de los resultados. Por esta razón, esta técnica se acopla a la investigación en la medida en que permite describir y analizar las variables que se investigan a través de la información que los participantes proporcionan.

### 3.7.2. Instrumentos de la investigación

Según Blanco (2011) En función de lo anterior, el uso de cuestionarios como técnica de recolección de datos permite obtener información sobre los participantes de manera ordenada, estructurada y sistemática, lo cual promueve la estandarización en la obtención de datos y su análisis posterior. En esta investigación, el cuestionario se utilizó como instrumento de autoadministración, en forma de un cuestionario construido por el investigador, que se ajustó a los objetivos de la investigación y se realizó utilizando la escala de Likert, con el fin de medir las percepciones, grados de acuerdo o frecuencia sobre cada uno de los indicadores. La recolección de datos se realizó a través de un instrumento digital, en el que se envió un link desde Google Forms (Anexo 2) mediante el uso de correo institucional. Esta técnica favoreció el acceso de los participantes, la recolección de respuestas, e hizo más rápido el registro de respuestas. También, la técnica favoreció la privacidad y la mejor distribución de los espacios de trabajo en el campo. Según Arias (2016), un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas que deben tener una relación directa con los objetivos específicos de la investigación, ya que son un producto de la operacionalización de variables y la definición de indicadores. Por lo tanto, cada ítem del instrumento debe construirse con cuidado para asegurarse de que mide el aspecto exacto que se pretende evaluar, garantizando así la validez del instrumento y la relevancia de los datos a obtener en relación con el problema de investigación.



### **3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación**

#### **3.8.1. Validez de los instrumentos**

El diseño de los instrumentos considera la construcción teórica que asocia variables, dimensiones e indicadores en la investigación. Con este tipo de filosofía, se considera que las preguntas que integran el cuestionario abordan las variables que se desean medir y que el instrumento es apropiado para los conceptos a medir.

Desde la propuesta de Aiken (2003) en relación con la validez de constructo, resulta pertinente señalar que este tipo de problema implica que el instrumento debe medir exactamente lo que se propone medir. En este sentido, el cuestionario debe medir fielmente y con exactitud el constructo que se desea evaluar. La validez de constructo se encarga de que los resultados obtenidos sean representativos y relevantes al objetivo de la investigación.

El juicio de expertos es una de las formas más confiables para evaluar esta validez. Estos especialistas, debido a su experiencia y conocimiento en el campo de estudio, evaluarán la relevancia, claridad y consistencia de los ítems en el cuestionario. Tal juicio especializado da prueba de que el instrumento es y será útil para medir las variables definidas y también añade a la garantía de la calidad del proceso de recolección de datos. Por lo tanto, la validación a través de la opinión de expertos aumenta la confiabilidad del instrumento y las mediciones que se realizarán serán válidas y útiles para el propósito del estudio.

### 3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Para el análisis del índice de confiabilidad se ha usado Alfa de Cronbach y Omega de Mc Donald, los resultados se detallan en las siguientes tablas.

**Tabla 2**

*Confiabilidad del instrumento*

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| ,979                       | 2              |

*Nota:* Elaboración propia basado en SSPS.

#### **Interpretación:**

El valor del Alfa de Cronbach de 0.979 indica una excelente consistencia interna de los dos ítems evaluados, lo que sugiere que la escala utilizada mide de manera confiable el mismo constructo. Este valor, significativamente alto, refleja una fiabilidad sobresaliente, lo cual es positivo para la interpretación de los resultados. Sin embargo, dado que la prueba contiene solo dos elementos, es importante considerar que la fiabilidad podría ser influenciada por el bajo número de ítems, aunque en este caso, el valor obtenido sigue siendo muy favorable.

### 3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Tabla 3

*Pruebas de normalidad*

| Pruebas de normalidad     |                                 |    |      |              |    |      |
|---------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                           | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                           | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| CONDUCCIÓN_ORGANIZACIONAL | ,087                            | 97 | ,067 | ,971         | 97 | ,028 |
| GESTIÓN_DE_TALENTO_HUMANO | ,128                            | 97 | ,000 | ,938         | 97 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota:* Elaboración propia basado en SSPS.

#### Interpretación:

Los resultados de las pruebas de normalidad indican que, para conducción organizacional, la prueba de Kolmogorov-Smirnov muestra un valor de **\*\*0.087\*\*** con una significancia de 0.067, lo que sugiere que los datos no presentan una desviación significativa respecto a la normalidad. Sin embargo, la prueba de Shapiro-Wilk con un valor de 0.971 y una significancia de 0.028 indica que los datos presentan una ligera desviación de la normalidad. En cuanto a gestión de talento humano, ambas pruebas, Kolmogorov-Smirnov (0.128,  $p = 0.000$ ) y Shapiro-Wilk (0.938,  $p = 0.000$ ), rechazan la hipótesis nula de normalidad, sugiriendo que los datos no siguen una distribución normal.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Presentación, análisis e interpretación de datos

**Tabla 4**

*Relación de la conducción organizacional y la gestión del talento humano*

|                    |                               | CONDUCCIÓN_<br>ORGANIZACION<br>AL | GESTIÓN_DE_TALE<br>NTO_HUMANO |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| Rho de<br>Spearman | CONDUCCIÓN_ORGANI<br>ZACIONAL | Coeficiente de correlación        | 1,000                         |
|                    |                               | Sig. (bilateral)                  | ,981**                        |
|                    |                               | N                                 | ,000                          |
|                    | GESTIÓN_DE_TALENTO<br>_HUMANO | Coeficiente de correlación        | 97                            |
|                    |                               | Sig. (bilateral)                  | ,981**                        |
|                    |                               | N                                 | ,000                          |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia basado en SSPS.

**Figura 1**

*Relación de la conducción organizacional y la gestión del talento humano*



*Nota:* Elaboración propia basado en SSPS.

### **Interpretación:**

El coeficiente de correlación de Spearman entre conducción organizacional y gestión del talento humano es 0.981, con una significación bilateral de 0.000, lo que es significativamente menor que el umbral de 0.01. Esto indica una correlación muy alta y significativa entre ambas variables. Es decir, existe una fuerte relación entre la conducción organizacional y la gestión del talento humano en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025, lo que sugiere que a medida que una de las variables cambia, la otra tiende a cambiar de manera similar. Sin embargo, es importante destacar que esta relación no implica causalidad, sino simplemente que ambas variables están estrechamente asociadas.



**Tabla 5**

*Relación de la conducción organizacional y la evaluación del desempeño*

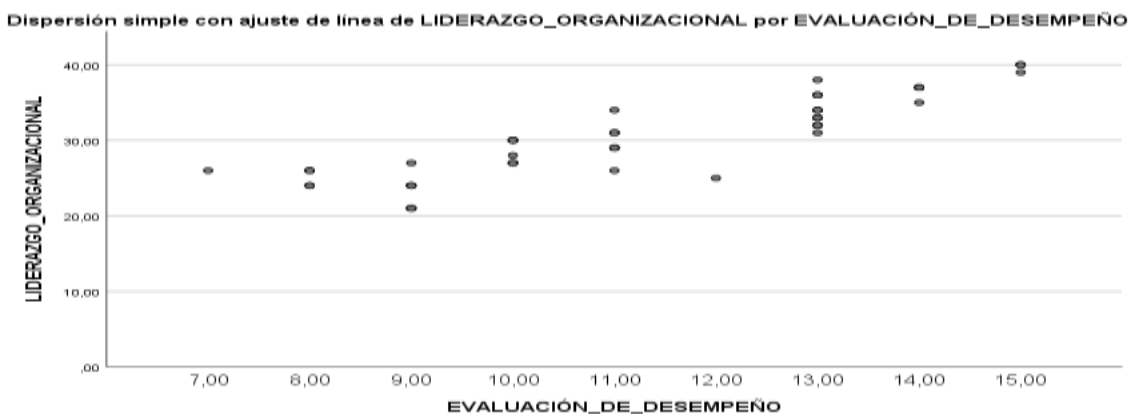
|          |                   |                             | CONDUCCIÓN_O<br>RGANIZACIONAL | EVALUACIÓN_D<br>E DESEMPEÑO |
|----------|-------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Rho de   | CONDUCCIÓN_ORGAN  | Coefficiente de correlación | 1,000                         | ,924**                      |
| Spearman | IZACIONAL         | Sig. (bilateral)            | .                             | ,000                        |
|          |                   | N                           | 97                            | 97                          |
|          | EVALUACIÓN_DE_DES | Coefficiente de correlación | ,924**                        | 1,000                       |
|          | EMPEÑO            | Sig. (bilateral)            | ,000                          | .                           |
|          |                   | N                           | 97                            | 97                          |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Elaboración propia basado en SSPS.

**Figura 2**

*Relación de la conducción organizacional y la evaluación del desempeño*



*Nota:* Elaboración propia basado en SSPS.

### Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman entre conducción organizacional y evaluación del desempeño es 0.924, con una significación bilateral de 0.000, lo que es significativamente menor que el umbral de 0.01. Esto indica una correlación alta y significativa entre ambas variables. Es decir, existe una fuerte relación entre la conducción organizacional y la evaluación del desempeño en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025. A medida que una de

las variables cambia, la otra tiende a cambiar de manera similar, aunque es importante recalcar que esta relación no implica causalidad, sino que simplemente ambas variables están estrechamente asociadas.

**Tabla 6**

*Relación de la conducción organizacional y el contexto de trabajo*

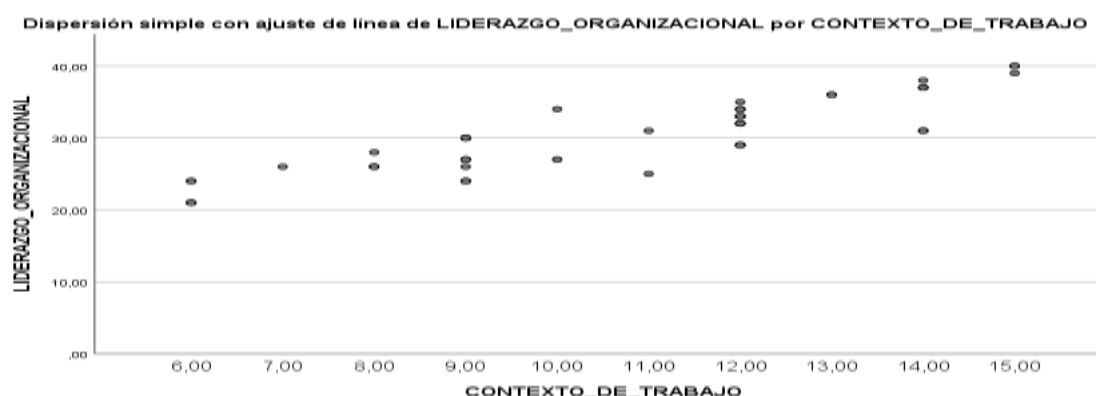
|                 |                           | CONDUCCIÓN_ ORGANIZACIONAL | CONTEXTO_DE_ TRABAJO |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | CONDUCCIÓN_ORGANIZACIONAL | Coeficiente de correlación | 1,000                |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | ,883**               |
|                 |                           | N                          | 97                   |
|                 | CONTEXTO_DE_TRABAJO       | Coeficiente de correlación | ,883**               |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | ,000                 |
|                 |                           | N                          | 97                   |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Elaboración propia basado en SSPS.

**Figura 3**

*Relación de la conducción organizacional y el contexto de trabajo*



*Nota:* Elaboración propia basado en SSPS.

### Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman entre conducción organizacional y contexto de trabajo es 0.883, con una significación bilateral de 0.000, lo que es significativamente menor que el umbral de 0.01. Esto indica una correlación alta y significativa entre ambas variables. Es decir, existe una fuerte relación entre la conducción organizacional y el contexto de trabajo en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025. A medida que una de las variables cambia, la otra tiende a cambiar de manera similar. Es importante destacar que esta correlación no implica causalidad, sino que ambas variables están estrechamente asociadas.

**Tabla 7**

*Relación de la conducción organizacional y el rendimiento organizacional*

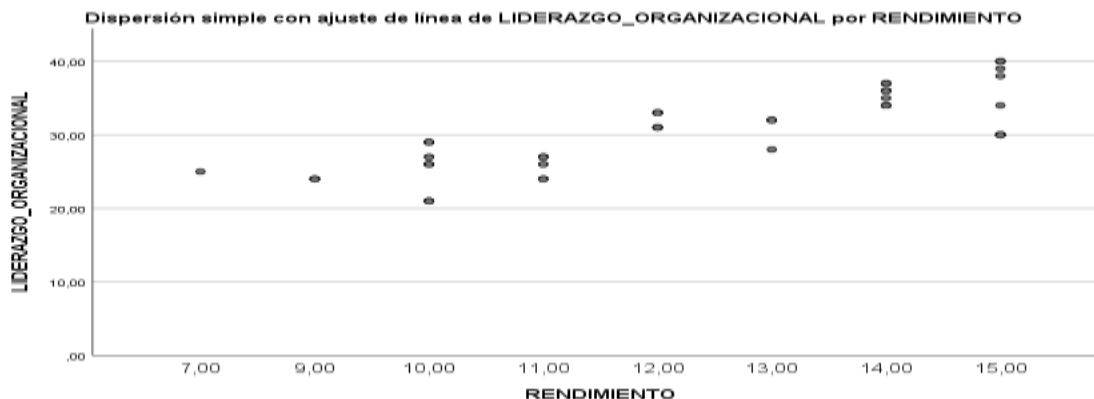
|                 |                           |                            | CONDUCCIÓN_ ORGANIZACION AL | RENDIMIENTO |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------|
| Rho de Spearman | CONDUCCIÓN_ORGANIZACIONAL | Coeficiente de correlación | 1,000                       | ,772**      |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | .                           | ,000        |
|                 |                           | N                          | 97                          | 97          |
|                 | RENDIMIENTO               | Coeficiente de correlación | ,772**                      | 1,000       |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | ,000                        | .           |
|                 |                           | N                          | 97                          | 97          |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Elaboración propia basado en SSPS.

**Figura 4**

*Relación del conducción organizacional y el rendimiento organizacional*



*Nota:* Elaboración propia basado en SSPS.

### **Interpretación:**

El coeficiente de correlación de Spearman entre conducción y rendimiento organizacionales es 0.772, con una significación bilateral de 0.000, lo que es significativamente menor que el umbral de 0.01. Esto indica una correlación alta y significativa entre ambas variables. Es decir, existe una relación fuerte entre la conducción organizacional y el rendimiento organizacional en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025. A medida que una de las variables cambia, la otra tiende a cambiar de manera similar. Es importante recordar que esta correlación no implica causalidad, sino que simplemente ambas variables están estrechamente asociadas.

## 4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

**Tabla 8**

*Hipótesis general*

| Medidas simétricas  |                  |       |                                           |                           |                             |
|---------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
|                     |                  | Valor | Error estándar<br>asintótico <sup>a</sup> | T aproximada <sup>b</sup> | Significación<br>aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,928  | ,017                                      | 52,259                    | ,000                        |
| N de casos válidos  |                  | 97    |                                           |                           |                             |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

**Nota:** Elaboración propia basado en SSPS.

### Interpretación:

La significación aproximada obtenida de la prueba de hipótesis es 0.000, lo que es significativamente menor que el umbral estándar de 0.05, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula. Construir una relación sólida entre la conducción organizacional y la gestión del talento humano en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025, conlleva rechazar la hipótesis nula. Esto significa que hay una relación entre las variables y no es mera coincidencia. Hay una relación considerable de conducción organizacional en la gestión del talento humano en la coordinación en estudio. Esto es de suma importancia en la estrategia del área de recursos humanos y en la comprensión del deseado estilo de conducción que promueve la gestión y el desarrollo del talento.



Tabla 9

*Hipótesis específica 1*

| Medidas simétricas  |                  |       |                                           |                             |
|---------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|-----------------------------|
|                     |                  | Valor | Error estándar<br>asintótico <sup>a</sup> | Significación<br>aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,806  | ,027                                      | 29,381                      |
| N de casos válidos  |                  | 97    |                                           |                             |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

**Nota:** Elaboración propia basado en SPSS.

**Interpretación:**

El valor de significación de la prueba nos indica 0.000. Este valor es menor al umbral 0.05. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula. Hay resultados estadísticos suficientes que nos permiten arribar a la conclusión que la Micro Red Metropolitano Puno, 2025, presenta una relación significativa entre el desempeño de la coordinación y la conducción. Rechazar la hipótesis nula nos indica que la conducción organizacional tiene una relación positiva y significativa en la evaluación del desempeño de la coordinación en estudio. Este resultado recalca que en los procesos de evaluación del desempeño, la conducción sobresale, quizás porque la conducción tiene influencia en la evaluación del desempeño de los miembros de la coordinación.

Tabla 10

*Hipótesis específica 2*

| Medidas simétricas  |                  |       |                                           |                             |
|---------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|-----------------------------|
|                     |                  | Valor | Error estándar<br>asintótico <sup>a</sup> | Significación<br>aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,772  | ,035                                      | 20,103                      |
| N de casos válidos  |                  | 97    |                                           | ,000                        |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

**Nota:** Elaboración propia basado en SPSS.

**Interpretación:**

La prueba de hipótesis indica una significación aproximada de 0.000 que resulta ser menor al umbral de 0.05 y por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esto demuestra que se puede establecer una relación positiva que es significativamente diferente entre la conducción organizacional y el contexto de trabajo en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025. Al rechazar la hipótesis nula, se concluye que la conducción organizacional efectivamente influye en el contexto de trabajo, por lo tanto, se puede inferir que una conducción organizacional de tipo transformacional, o de valores, mejorará la micro red el contexto de trabajo. Estos resultados demuestran que la conducción organizacional fomenta un clima organizacional eficiente.

Tabla 11

*Hipótesis específica 3*

| Medidas simétricas  |                  |       |                                           |                             |
|---------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|-----------------------------|
|                     |                  | Valor | Error estándar<br>asintótico <sup>a</sup> | Significación<br>aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,624  | ,047                                      | 12,900                      |
| N de casos válidos  |                  | 97    |                                           |                             |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

**Nota:** Elaboración propia basado en SPSS.**Interpretación:**

El valor p de la prueba es 0,000, que es menor que el nivel de significancia 0.05, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula. En este caso, se concluye que existe una relación comprobable entre el desempeño organizacional y la conducción organizacional en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025. Al rechazar la hipótesis nula, se acepta que una de las variables de la relación es el impacto que la conducción organizacional aporta al desempeño organizacional, lo que destruye la afirmación de que la conducción organizacional escasamente influye en el desempeño organizacional. Esto demuestra que la conducción organizacional juega un papel crucial en el desempeño de la coordinación en la que se realizó el estudio.

**4.3. Discusión de resultados**

El objetivo principal de la investigación titulada "Conducción organizacional y gestión del talento humano de la Micro Red Metropolitano Puno, 2025" es determinar el efecto de la conducción organizacional en la gestión del talento humano dentro del sector salud pública de la región Puno / MÁSTER EN



DIRECCIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA – PUNO, PERÚ 2023 14. Los resultados de esto El autor sitúa la investigación dentro de la literatura primaria existente sobre conducción y gestión del talento humano en el sector público y otros sectores para proporcionar perspectivas parciales sobre los fenómenos organizacionales que ayudan a comprender la calidad de los servicios públicos prestados.

El estudio de Melo y Hernández (2021) enfatiza que las organizaciones operan en un contexto dinámico y en evolución que involucra múltiples generaciones con diferentes puntos de vista, lo que puede representar tanto un desafío como una oportunidad para las organizaciones. Desde esta perspectiva, la investigación reconoce que, dentro de la Micro Red Metropolitano, las generaciones representadas dentro del equipo de salud, en cada una, aportan diferentes modalidades de pensamiento y expectativas, reflejando la demanda de un conducción flexible y adaptativo. El tipo de conducción ejercido en la coordinación debe, por lo tanto, reconocer y apreciar tales diferencias, creando un entorno inclusivo que apoye la innovación, especialmente al utilizar de manera colaborativa las diferencias generacionales como fuente de ventaja competitiva.

La investigación indica la necesidad de una conducción transformacional, de la misma forma que Pérez (2023) establece una relación positiva entre la conducción transformacional y la administración del talento humano en el sector salud. Referente a la Micro Red Metropolitano, los líderes con un estilo transformacional, de inspiración y motivación con consideración individual, son los que mejor han gestionado el talento humano. Esto conlleva a mayor satisfacción, mejor desempeño y más compromiso de los colaboradores con

la coordinación. También, los resultados aportan evidencia que la conducción transformacional permite a los trabajadores tener una mejor visión de su entorno laboral, lo que, a su vez, genera un clima organizacional que facilita la retención del talento.

Según Sagua (2024), quien enfatiza el papel crucial de los estilos de conducción en la promoción del compromiso en el sector público en Perú, el estudio de caso de la Micro Red Metropolitano refleja que los estilos de conducción presentes tienen un efecto significativo en el compromiso de los empleados. Se afirma que la gestión efectiva de recursos humanos no solo depende de los recursos disponibles y las políticas implementadas, sino también de la capacidad de los líderes para involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones, reconocer sus logros y proporcionarles oportunidades de crecimiento. En el estudio de caso de la Micro Red Metropolitano, los empleados con un alto nivel de compromiso son aquellos que sienten que sus líderes se preocupan genuinamente por su bienestar y crecimiento profesional.

El vínculo más estrecho con el personal y el fortalecimiento de la micro red se reflejan en el traslado de la micro red a un nivel más elevado. En el caso de las micro redes con las que se ha colaborado, la micro red en el seguro, posiblemente en el sistema de salud social, ha puesto en práctica la colaboración inter-institucional en el sentido más progresista. Esto sí se asemeja a la micro red de Kcahu et al. (2022) y la red educativa en la conducción y la gestión del talento humano, que la micro red del Kcahu et al. (2022) ha puesto en práctica. En el caso de la remisión del micro red a la red, se ha demostrado que la conducción organizacional es una variable que a la



postre en la micro red y en la gestión del talento humano de las redes el impacto es en el nivel de desempeño organizacional. La micro red de los sistemas de salud ha demostrado que el caos o desafío de un micro sistema de salud, la conducción organizacional es una variable que, a la postre, impacta en la red y en la integración de los sistemas de salud.

Asimismo, los hallazgos de este estudio revelan que la gestión del talento humano en la Micro Red Metropolitano está íntimamente ligada a la capacidad de los líderes para adaptarse a los cambios constantes en el sector salud. A lo largo de la investigación, se identificó que las organizaciones que no logran adaptarse a las nuevas demandas del entorno social y económico enfrentan mayores desafíos para retener talento y mantener un ambiente de trabajo saludable. La flexibilidad y la capacidad de innovación que los líderes deban mostrar son vitales para la supervivencia de las instituciones de salud en el Perú. Hoy, la ausencia de estas competencias de conducción puede implicar la falta de motivación entre los colaboradores, lo que impacta en el proceso asistencial y en la salud de las personas.

Además, los hallazgos sugieren que en la Micro Red Metropolitano, el conducción participativo y la comunicación abierta son elementos clave que favorecen la gestión del talento humano. Los líderes que promueven la colaboración y el intercambio de ideas, así como la empatía hacia las propuestas y preocupaciones de los colaboradores, logran potenciar el comprometimiento y la satisfacción de los colaboradores. Esta afirmación es consistente con los anteriores estudios de Melo y Hernández (2021) y Sagua (2024), que enfatizan la necesidad de un conducción inclusivo que permite a los colaboradores ser valorados y ser parte del proceso.





En cuanto a las limitaciones del estudio, se debe enfatizar que los hallazgos y el análisis están exclusivamente enfocados en la Micro Red Metropolitano de la Región Puno, lo que puede afectar la medida en que los resultados pueden ser generalizados a otras regiones del país o a diferentes áreas dentro del sector público. No obstante, los hallazgos también pueden ser utilizados como base para estudios posteriores en otras instituciones de salud pública de micro red, proporcionando así una base para la replicación del estudio en contextos similares.



## CONCLUSIONES

Se concluye que el conducción organizacional se relaciona de manera directa y positiva con la gestión del talento humano en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025. Los líderes que se ajustan a un conducción transformacional y participativo tienden a motivar y a desarrollar la retención de los empleados, mejorando significativamente la gestión del talento humano en las organizaciones de la micro región. La inspiración de los líderes, la escucha activa y la toma de decisiones desde la inclusividad, generan un mejor y mayor dinamismo en el compromiso y en la actividad de las labores, mejorando el desempeño organizacional.

Se concluye y afirmamos la existencia de una relación entre el conducción organizacional y la evaluación del desempeño. Los líderes que implementan el conducción abierto y colaborativo, en el marco de la comunicación y de la retroalimentación, contribuyen a una evaluación del desempeño de los colaboradores, más precisa y más evaluativa. Este conducción permite mayor y mejor identificación de las oportunidades de mejora y de las fortalezas, optimizando el desarrollo, tanto individual como colectivamente, dentro de la coordinación.

Se concluye que el conducción organizacional está directamente relacionado con el contexto laboral. En lo particular, los estilos de conducción transformacional y adaptativo son los que permiten generar un clima organizacional positivo. Un conducción que fomenta la colaboración, el trabajo inclusivo, y la mediación de conflictos, construye un contexto donde los colaboradores son valorados, lo que aumenta su satisfacción y bienestar.



Esto, a su vez, se traduce en un incremento de la productividad y el compromiso organizacional.

Se concluye que en lo que respecta a la relación entre el conducción organizacional y el rendimiento organizacional, se destaca que el conducción transformacional se traduce en un aumento del rendimiento organizacional en la región. Este tipo de conducción permite a las organizaciones hacer frente a los cambios del entorno, optimizar el uso de los escasos recursos y cumplir los objetivos estratégicos, lo que se traduce en un aumento de la competitividad en los tiempos difíciles que se viven.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda que las organizaciones de la Red de Salud Puno fortalezcan las habilidades de conducción de las organizaciones de la Micro Red Puno en sectores clave de la región minería, agricultura y turismo a través de capacitación continua que fomente estilos de conducción transformacional y participativo. Es importante que los líderes de estos sectores demuestren prácticas inclusivas, participativas y comprometidas, así como promover una comunicación efectiva, todo lo cual mejorará la gestión de personas y el desempeño de la coordinación.

A los líderes organizacionales de la Micro Red Metropolitano Puno, recomendamos la adopción de estilos de conducción que faciliten la comunicación, la empatía y las habilidades psicosociales de los empleados. Al incorporar estas dimensiones en su estilo de gestión, los líderes organizacionales mejorarán sus relaciones con los empleados, gestionarán conflictos y potenciarán la unidad del equipo. Esto ayudará a aumentar la satisfacción laboral, el rendimiento organizacional y la productividad.

Con respecto a la gestión del talento humano en la Micro Red Metropolitano Puno, se recomienda implementar estrategias de gestión del talento humano que se adapten a las características socioculturales y económicas de la región. Es importante desarrollar y establecer sistemas de gestión del talento humano y, en especial, de la gestión del talento organizacional. La inversión en capacitación de los trabajadores que haga, preferiblemente, más compacto el desarrollo del talento y la fidelización organizacional. También,



la capacitación debe contribuir a la creación de climas organizacionales favorables a la inclusión, de modo que, se pueda retener el talento y se logre el crecimiento organizacional.

Se recomienda también a las instituciones educativas y de formación en Puno, el fortalecimiento de la formación en conducción organizacional, con el propósito de que los futuros líderes, administren eficientemente el talento humano y en los ámbitos de complejidad laboral. La educación debe ofrecer contenidos en los que se articule el conducción transformacional y la gestión del talento humano, de modo que, los futuros profesionales se integren en la transformación de las organizaciones hacia estructuras más complejas y hacia dimensiones más adaptativas, que la región demanda.



# ANEXOS





### Anexo 1: Matriz de consistencia

| CONDUCCIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MICRO RED METROPOLITANO PUNO, 2025                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. PROBLEMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2. OBJETIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 3. HIPOTESIS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | VARIABLES E INDICADORES                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| PROBLEMA GENERAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | OBJETIVO GENERAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | HIPOTESIS GENERAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Conducción organizacional                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ¿Cuál es la relación entre el conducción organizacional y la gestión del talento humano en la micro red Puno, 2025?                                                                                                                                                                                                                                              | Determinar la relación del conducción organizacional y la gestión del talento humano en la micro red Puno, 2025.                                                                                                                                                                                                                                        | El conducción organizacional tiene relación alta y significativa con la gestión del talento humano en la micro red Puno, 2025.                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>DIMENSIONES</b><br><br><b>1.1. Comunicación organizacional</b><br><br><b>1.2. Habilidades sociales</b><br><br><b>1.3. Mediación conflictos</b>   | <b>INDICADORES</b><br><b>1.1.1</b> Comunicación entre los miembros<br><b>1.1.2</b> Solución de conflictos<br><b>1.1.3</b> Apertura al dialogo<br><b>1.2.1</b> Frecuencia de acciones<br><b>1.2.2</b> Habilidades y destrezas<br><b>1.3.1</b> Identidad organizacional<br><b>1.3.2</b> Comportamiento y costumbres<br><b>1.3.3</b> Cumplimiento de funciones                                        |
| PROBLEMA ESPECIFICO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | OBJETIVO ESPECIFICO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | HIPOTESIS ESPECIFICO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Gestión del talento humano                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ¿Cuál es la relación entre el conducción organizacional y la evaluación del desempeño en la micro red Puno, 2025?<br><br>¿Cuál es la relación entre el conducción organizacional y el contexto de trabajo en la micro red Puno, 2025?<br><br>¿Cuál es la relación entre el conducción organizacional y el rendimiento organizacional en la micro red Puno, 2025? | Determinar la relación del conducción organizacional y la evaluación del desempeño en la micro red Puno, 2025.<br><br>Determinar la relación del conducción organizacional y el contexto de trabajo en la micro red Puno, 2025.<br><br>Determinar la relación del conducción organizacional y el rendimiento organizacional en la micro red Puno, 2025. | El conducción organizacional tiene relación alta y significativa con la evaluación del desempeño en la micro red Puno, 2025.<br><br>El conducción organizacional tiene relación alta y significativa con el contexto de trabajo en la micro red Puno, 2025.<br><br>El conducción organizacional tiene relación alta y significativa con el rendimiento organizacional en la micro red Puno, 2025. | <b>DIMENSIONES</b><br><br><b>2.1. Evaluación del desempeño</b><br><br><b>2.2. Contexto de trabajo</b><br><br><b>2.3. Rendimiento organizacional</b> | <b>INDICADORES</b><br><b>2.1.1</b> Dominio temático<br><b>2.1.2</b> Comportamiento laboral<br><b>2.1.3</b> Desempeño de funciones<br><b>2.2.1</b> Contexto de aprendizaje<br><b>2.2.2</b> Intercambio de experiencias<br><b>2.2.3</b> Habilidades y destrezas<br><b>2.3.1</b> Nivel de logro de objetivos<br><b>2.3.2</b> Visión y misión organizacional<br><b>2.3.3</b> Desarrollo organizacional |

**Anexo 2: Instrumento**

Estimado(a):

El presente cuestionario forma parte de la investigación "Conducción organizacional y gestión del talento humano en la Micro Red Metropolitano Puno, 2025", con fines exclusivamente académicos.

Su propósito es recoger opiniones sobre la gestión escolar y el compromiso organizacional. La información será tratada de manera confidencial y utilizada solo con fines investigativos.

**Instrucciones:** Lea cada afirmación y marque con una "X" el número que mejor exprese su nivel de acuerdo, según la siguiente escala:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Agradecemos sinceramente el tiempo brindado y su valiosa colaboración.

**Tema:**

CONDUCCIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MICRO RED METROPOLITANO PUNO, 2025

| N°                                        | Preguntas                                                                                                                            |          |          |          |          |          |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Conducción organizacional</b>          |                                                                                                                                      | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| Dimensión 01: Comunicación organizacional |                                                                                                                                      |          |          |          |          |          |
| 1                                         | La comunicación entre los docentes, auxiliares y padres de familia es abierta y sincera.                                             |          |          |          |          |          |
| 2                                         | Existe conflictos o enemistades entre los docentes, auxiliares y personal directivo de la institución.                               |          |          |          |          |          |
| 3                                         | Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta.                                          |          |          |          |          |          |
| Dimensión 02: Habilidades sociales        |                                                                                                                                      |          |          |          |          |          |
| 4                                         | Percibe el apoyo necesario por parte del personal directivo para el cumplimiento de sus labores.                                     |          |          |          |          |          |
| 5                                         | Existe coordinación adecuada entre los diferentes estamentos de la coordinación.                                                     |          |          |          |          |          |
| Dimensión 03: Mediación de conflictos     |                                                                                                                                      |          |          |          |          |          |
| 6                                         | Participas activamente en las jornadas de trabajo proponiendo ideas y/o soluciones a la problemática administrativa e institucional. |          |          |          |          |          |
| 7                                         | Frente a un personal o administrativo el personal directivo muestra su apoyo y confianza con el trabajador.                          |          |          |          |          |          |
| 8                                         | Recibe el apoyo necesario por parte del personal directivo para realizar un mejor trabajo en el desempeño de funciones.              |          |          |          |          |          |
| <b>Gestión del talento humano</b>         |                                                                                                                                      | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| Dimensión 01: Evaluación del desempeño    |                                                                                                                                      |          |          |          |          |          |



|                                          |                                                                                                                                                        |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 9                                        | Existe supervisión de las labores que realiza el personal en el desempeño de sus funciones.                                                            |  |  |  |  |  |  |
| 10                                       | Existe seguimiento de la labor que realiza en el desempeño de sus funciones.                                                                           |  |  |  |  |  |  |
| 11                                       | El desempeño optimo los trabajadores en el desempeño de sus funciones es reconocido y/o estimulado por funcionarios y/o directivos de la coordinación. |  |  |  |  |  |  |
| Dimensión 02: Contexto de trabajo        |                                                                                                                                                        |  |  |  |  |  |  |
| 12                                       | Se facilita la participación del personal de la coordinación en la toma de decisiones.                                                                 |  |  |  |  |  |  |
| 13                                       | Apoya y colabora con el personal de la Institución para el mejor desempeño de sus funciones.                                                           |  |  |  |  |  |  |
| 14                                       | Existe coordinación entre los diferentes estamentos de su centro de labores.                                                                           |  |  |  |  |  |  |
| Dimensión 03: Rendimiento organizacional |                                                                                                                                                        |  |  |  |  |  |  |
| 15                                       | Se realiza jornadas de trabajo encaminadas a fortalecer las habilidades y competencias de los trabajadores.                                            |  |  |  |  |  |  |
| 16                                       | Existe predisposición del personal para trabajar en equipo, compartiendo responsabilidades y experiencias para mejorar sus desempeños.                 |  |  |  |  |  |  |
| 17                                       | Existe un ambiente de trabajo propicio para el desarrollo de experiencias exitosas.                                                                    |  |  |  |  |  |  |





## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



UANCV

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: JASSEN JIMY CASTILLO VELASQUEZ
- 1.2. Validado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
- 1.3. Título de la investigación:  
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO DE MICRO RED METROPOLITANO PUNO 2025
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

### II. ASPECTOS A EVALUAR

| N° | INDICADORES  |                                                                    | VALORACIÓN |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |     |
|----|--------------|--------------------------------------------------------------------|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|    |              |                                                                    | DEFICIENTE |    |    |    | BAJO |    |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | EXCELENTE |    |    |     |
|    |              |                                                                    | 1          | 9  | 11 | 18 | 21   | 26 | 31 | 36 | 41      | 46 | 51 | 56 | 61    | 66 | 71 | 76 | 81        | 86 | 91 | 96  |
|    |              |                                                                    | 5          | 10 | 15 | 20 | 25   | 30 | 35 | 40 | 45      | 50 | 55 | 60 | 65    | 70 | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1  | CLARIDAD     | Esta formado con lenguaje apropiado.                               |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | x  |     |
| 2  | OBJETIVIDAD  | Está expresado en conductas observables.                           |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | y  |     |
| 3  | ACTUALIDAD   | Está adecuado al avance de la ciencia.                             |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | z  |     |
| 4  | ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica.                                    |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | x  |     |
| 5  | SUFICIENCIA  | El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable. |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | x  |     |
| 6  | ADECUACIÓN   | Está adecuado para valorar la variable de estudio.                 |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | x  |     |
| 7  | CONSISTENCIA | Está basado en aspectos teóricos y científicos.                    |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | x  |     |
| 8  | COHERENCIA   | Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.        |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | x  |     |
| 9  | METODOLOGÍA  | Responde al propósito de la investigación.                         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | y  |     |
| 10 | PERTINENCIA  | Es útil y adecuado para la investigación.                          |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | x  |     |

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: 19/01/2026

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Jesus Mamani Mamani





### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: JASSEN JIMY CASTILLO VELASQUEZ
- 1.2. Validado por: DR. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO
- 1.3. Título de la investigación:  
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO  
MANEJO DE MICRO RED METROPOLITANO AÑO 2025
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

#### II. ASPECTOS A EVALUAR

| N° | INDICADORES  |                                                                    | VALORACIÓN |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |     |
|----|--------------|--------------------------------------------------------------------|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|    |              |                                                                    | DEFICIENTE |    |    |    | BAJO |    |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | EXCELENTE |    |    |     |
|    |              |                                                                    | 1          | 9  | 11 | 16 | 21   | 26 | 31 | 36 | 41      | 46 | 51 | 56 | 61    | 66 | 71 | 76 | 81        | 86 | 91 | 96  |
|    |              |                                                                    | 5          | 10 | 15 | 20 | 25   | 30 | 35 | 40 | 45      | 50 | 55 | 60 | 65    | 70 | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1  | CLARIDAD     | Esta formado con lenguaje apropiado.                               |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | x         |    |    |     |
| 2  | OBJETIVIDAD  | Está expresado en conductas observables.                           |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | x         |    |    |     |
| 3  | ACTUALIDAD   | Está adecuado al avance de la ciencia.                             |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | x         |    |    |     |
| 4  | ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica.                                    |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | x         |    |    |     |
| 5  | SUFICIENCIA  | El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable. |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | x         |    |    |     |
| 6  | ADECUACIÓN   | Está adecuado para valorar la variable de estudio.                 |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | x         |    |    |     |
| 7  | CONSISTENCIA | Está basado en aspectos teóricos y científicos.                    |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | x         |    |    |     |
| 8  | COHERENCIA   | Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.        |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | x         |    |    |     |
| 9  | METODOLOGÍA  | Responde al propósito de la investigación.                         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | y         |    |    |     |
| 10 | PERTINENCIA  | Es útil y adecuado para la investigación.                          |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | y         |    |    |     |

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: 19/01/2025

Universidad Andina Néstor Caceres Velásquez

Sandra Fernández Macedo  
Dra. Ciencias de la Salud  
Mg. Administración  
FIRMA DEL EXPERTO





## ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

### AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 19/01/2020

#### 1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JASSEN JIMY CASTILLO VELASQUEZ

Dirección: JR. MARIANO H. CORNEJO 175 INT.10

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 44803730

Teléfono: 987735929 email: Jassenjimy@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

Escuela Profesional o Mención: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE MICRO RED

METROPOLITANO PUNO 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO, ORGANIZACIONAL, GESTIÓN.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.





### 2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

### 3. Licencias:

#### a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- ☐ No autorizo.

#### b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo

**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P58

Firma de Autor



huella digital

19/01/2026

Fecha