

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO ESTRATÉGICO
ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO REGIONAL
DE PIURA AÑO 2020”**

Área de Investigación:

RELACIONES HUMANAS LABORALES

Auto(es):

Br. VASQUEZ SAAVEDRA, Lucila Liz Fernanda
Br. DELGADO VELASCO, María Fernanda

Jurado Evaluador:

Presidente: Zapata Chau, Jorge
Secretario: Jurado Rosas, Adolfo
Vocal: García Gutti, Alan

Asesor:

Dr. SANCHEZ PACHECO, Luis Alberto

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

PIURA – PERU

2021

Fecha de Sustentación: 2021/11/19

DEDICATORIA

Se lo dedico al forjador de mi camino, a mi padre celestial el que siempre me acompaña y me levanta de mi tropiezo continuo, al creador de mis padres, y de las personas que más amo, con mi más sincero amor.

María Fernanda Delgado

Dedico este logro a mi Madre, por nunca dejarme sola y por empujarme a seguir adelante a seguir creciendo como persona y de manera profesional. A mi Padre por estar presente de manera espiritual acompañándome en cada paso que doy. A Dios por su comprensión y amor infinito.

Lucila Vásquez

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo, honradez, apoyo y paciencia en este proyecto de estudio.

María Fernanda Delgado

Agradezco a Dios por su guía y su protección en todo el transcurso nuestras vidas, a cada miembro de mi familia por confiar en mí, y a la Universidad Privada Antenor Orrego, lugar donde he adquirido grandes recuerdos, experiencias y conocimientos por la ardua labor, de todos los docentes, que nos acompañaran a lo largo de nuestra carrera profesional.

Lucila Vásquez

RESUMEN

La presente investigación busco determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020. Con respecto a la metodología de estudio, esta investigación es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional, de corte transversal y no experimental. Se realizó un cuestionario tipo Escala de Likert para esta investigación, contando con una población total de 158 trabajadores del Gobierno Regional de Piura. Para el tratamiento estadístico se utilizó la prueba estadística de correlación Rho de Spearman y con el apoyo del software SPSS versión 25,0. Los resultados obtenidos permitieron concluir con respecto a la hipótesis general planteada que al ser formulada sostiene que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo estratégico organizacional en el Gobierno Regional de Piura año 2020. Esta se confirma dado el resultado del coeficiente Rho de Spearman ($r=0.626$) es cercano a uno y que muestra además un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p=0.00<0.05$); es decir que ambas variables son dependientes y por lo tanto están relacionadas. Considerando que el p valor es 0.00 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que afirma que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020.

Palabras clave: Gestión de talento humano, desarrollo estratégico organizacional, capital intelectual, competencia, cambio, planeación.

ABSTRACT

The present research seeks to determine the relationship between the management of human talent and the strategic organizational development in the public management of the Regional Government of Piura in 2020. Regarding the study methodology, this research is of an applied type, with a quantitative approach and descriptive correlational, cross-sectional and non-experimental design. A Likert Scale questionnaire was carried out for this research, with a total population of 158 workers from the Regional Government of Piura. Spearman's Rho correlation statistical test was used for the statistical treatment and supported by SPSS version 25.0 software. The results obtained allowed us to conclude with respect to the general hypothesis proposed that when formulated it maintains that there is a relationship between the management of human talent and the strategic organizational development in the Regional Government of Piura in 2020. This is confirmed given the result of the Rho coefficient Spearman's ($r = 0.626$) is close to one and also shows a level of real significance lower than the theoretical level of significance ($p = 0.00 < 0.05$); In other words, both variables are dependent and therefore are related. Considering that the p value is 0.00, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, which states that there is a significant relationship between the management of human talent and the strategic organizational development in the public management of the Regional Government of Piura in 2020.

Keywords: Human talent management, strategic organizational development, intellectual capital, competence, change, planning.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dado el cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, sometemos a vuestra consideración la tesis titulada: “*GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PIURA AÑO 202*”, luego de haber culminado nuestros pasos por esta casa de estudio, donde nos formamos profesionalmente para estar al servicio de la sociedad.

El presente trabajo de investigación realizado con el propósito de obtener el Título de Licenciado en Administración es producto de una investigación, trabajo, esfuerzo y dedicación en base a los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación universitaria en esta prestigiosa casa de estudios; producto de la orientación y enseñanza desinteresada de nuestros docentes, siendo por ello oportuno para expresarles nuestros más sinceros agradecimientos, para poder así brindar un aporte que servirá de base a futuros estudios relacionados con el tema en mención.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, ponemos a vuestra disposición el presente trabajo de investigación para su respectivo análisis y evaluación, no sin antes agradecer vuestra gentil atención al mismo.

Atentamente,



Br. DELGADO VELASCO, María
Fernanda



Br. VÁSQUEZ SAAVEDRA, Lucila Liz
Fernanda

INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
PRESENTACIÓN.....	vii
INDICE.....	viii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Problema de investigación	11
1.1.1. Formulación del problema	15
1.2. Objetivos	15
1.2.1. Objetivo general	15
1.2.2. Objetivos específicos.....	15
1.3. Justificación del estudio.....	15
1.3.1. Justificación teórica	15
1.3.2. Justificación práctica	16
1.3.3. Justificación metodológica.....	16
1.3.4. Justificación social.....	16
II. MARCO DE REFERENCIA	18
2.1. Antecedentes del estudio	18
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	18
2.1.3. Antecedentes locales	19
2.2. Marco teórico.....	20
2.3. Marco conceptual	41
2.4. Sistema de Hipótesis.....	44
2.5. Variables e indicadores	45
III. METODOLOGÍA.....	46
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	48
3.1.1. Tipo de investigación.....	48
3.1.2. Nivel de investigación.....	48

3.2.	Población y muestra de estudio.....	48
3.2.3.	Unidad de análisis	49
3.3.	Diseño de investigación.....	49
3.4.	Técnicas e instrumentos de investigación	50
3.4.1.	Técnicas de recolección de datos	50
3.4.2.	Instrumentos de recolección de datos	50
3.4.3.	Validez y confiabilidad de los Instrumentos de recolección de datos	50
3.5.	Procesamiento y análisis de datos	54
IV.	RESULTADOS	49
4.1.	Análisis e interpretación de resultados	55
4.2.	Docimasia de hipótesis.....	66
4.2.1.	Contrastación de hipótesis general.....	66
V.	DISCUSIÓN.....	68
5.1.	Discusión de resultados.....	68
	CONCLUSIONES	71
	RECOMENDACIONES	72
	REFERENCIAS.....	73
	ANEXOS	77

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables	45
Tabla 2	Cuestionario para evaluar la Gestión del Talento Humano	51
Tabla 3	Cuestionario para evaluar el Desarrollo Organizacional	51
Tabla 4	Estadísticas de fiabilidad de las variables	51
Tabla 5	Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Capital Intelectual.....	55
Tabla 6	Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Evaluación de desempeño	56
Tabla 7	Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Compensación	57
Tabla 8	Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Capital humano	58
Tabla 9	Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Cambio.....	59
Tabla 10	Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Planificación.....	60
Tabla 11	Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Eficacia	61
Tabla 12	Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Salud organizacional.....	62
Tabla 13	Prueba de normalidad para las variables “Gestión del Talento Humano” y “Desarrollo Estratégico Organizacional”	63
Tabla 14	Prueba de correlación entre “Capital intelectual” y “Desarrollo Estratégico Organizacional”	63
Tabla 15	Prueba de correlación entre “Evaluación de desempeño” y “Desarrollo Estratégico Organizacional”	64
Tabla 16	Prueba de correlación entre “Compensación” y “Desarrollo Estratégico Organizacional”	64
Tabla 17	Prueba de correlación entre “Capital humano” y “Desarrollo Estratégico Organizacional”	65
Tabla 18	Prueba de correlación entre “Gestión del talento humano” y “Desarrollo Estratégico Organizacional”	66

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Capital Intelectual.....	55
Figura 2	Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Evaluación de desempeño	56
Figura 3	Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Compensación	57
Figura 4	Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Capital humano	58
Figura 5	Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Cambio	59
Figura 6	Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Planificación.....	60
Figura 7	Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Eficacia	61
Figura 8	Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Salud organizacional.....	62

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

En la actualidad la Gestión del talento humano no se enfoca únicamente a las empresas, sino que esta puede ser usada en cualquier tipo de organización que lo requiera debido a que esta genera un efecto positivo en las instituciones a nivel mundial, tales como un entorno más integrado, así como reforzando el proceso de gestión, que está experimentando importantes cambios para adaptarse a las necesidades del nuevo entorno, es la razón por la que una amplia gama de organizaciones en todo el mundo dedica su tiempo y recursos a adquirir, mantener y desarrollar capacidades que se consideran estratégicas. De manera similar, el desarrollo organizacional se considera un pilar importante de cambio para aumentar la eficiencia organizacional, (Cancho & Caycho, 2018).

Al mismo tiempo, la calidad de los conocimientos y habilidades de los empleados está disminuyendo, esto se evidencia por la constante rotación del personal y por ende la reducción de la productividad, generando preocupación para las instituciones por el valor de sus recursos humanos, puesto que la administración de cambio se genera en gran medida por la gestión humana. Sin embargo, el principal obstáculo para la responsabilidad humana radica en la visión del directivo, puesto que no toma en cuenta factores de actitud, desempeño o capacidad en el proceso de cambio, (Dalton, Hoyle, & Watts, 2010).

Por otro lado, el enfoque más utilizado por las instituciones para la mejora sostenible en un entorno globalizado es el desarrollo organizacional, donde se cree que el capital humano tiene un impacto significativo en el logro de las metas organizacionales. Sin embargo, el objetivo principal del desarrollo organizacional es cambiar la cultura de la organización, (Alles, 2006).

Parvaneh (2016) mencionó que un mejor uso de la gestión del talento proporciona una mejor ubicación del personal talentoso y capacitado y brinda flexibilidad a la organización. También puede crear una especie de equilibrio en la vida laboral, teniendo en cuenta las oportunidades de desarrollo de los empleados y las organizaciones.

En España, el verdadero problema es la falta de talento humano, un estudio realizado por Rogers (2014) destacaron que, el 56.6% de las instituciones de

dicho país, han tenido dificultades para encontrar el talento adecuado para un puesto en particular. Del mismo modo, la experiencia limitada de los solicitantes es uno de los principales factores que deben tenerse en cuenta al seleccionar al personal. Con eso en mente, las instituciones españolas han comenzado a ofrecer alternativas para ayudar a reducir la problemática, apostando con un mayor enfoque en los factores humanos y la formación de sus pares desde una perspectiva laboral. Sin embargo, existen otros temas que estas organizaciones deben abordar, como la desigualdad en la oferta de profesionales y oportunidades laborales, puesto que aumentará la rotación del personal, generando otros problemas por solucionar, como es la retención del recurso humano.

En América Latina, donde la diversidad cultural está arraigada por países hermanos, se enfrentan los mismos problemas con la estabilidad laboral y la cultura organizacional, debido a que ha predominado por mucho tiempo que las instituciones solo tendrán éxito si son financieramente exitosas, sin mencionar el capital humano, (Espinoza & Menacho, 2013).

En tanto, para Verónica (2014), socia consultora en capital humano de Deloitte, existen grandes tendencias en América Latina, una de ellas y más importante son las funciones del talento humano, a pesar de ello existe escasez de personal competitivo en la región, que hoy en día se ha convertido en una prioridad global, y se necesita asumir un plan estratégico para contrarrestar los desafíos modernos, con la finalidad de retener y comprometer a los colaboradores.

Por otro lado, Dávila y Gómez (2004) mencionaron que muchas instituciones emplean estrategias modernas de desarrollo organizacional, que van en contra de las pautas teóricas tradicionales, adaptándose a estilos de liderazgo y gestión de la cultura regional.

En Perú, se pueden evidenciar dos grandes tendencias, la primera está conformada por un grupo de grandes y medianas empresas que son parte de los nuevos escenarios, muchas de ellas internacionales, con una cultura definida y gestión estratégica orientado a la meta que desea alcanzar la empresa, donde la prioridad es el desarrollo del talento humano, preparándose para reemplazar el liderazgo estratégico. Por otro lado, las PYMES conforman

el segundo grupo que tienen una administración de personal en lugar de una gestión de recursos humanos, y enfatizan esta última como un costo en lugar de una inversión. Sin embargo, las PYME dependen en gran medida del talento y los esfuerzos de las personas, (Ibañez, 2011).

De acuerdo con Linares, Segredo y Perdomo (2013), el desarrollo organizacional se centra en los empleados de la organización: el entorno, las actitudes, las relaciones y los valores de la organización, especialmente aquellos que no son los objetivos de la organización.

Así, las áreas que ahora están asociadas al capital humano están fuera de la dimensión económica: los trabajadores, sus habilidades y acciones, la rendición de cuentas y el derecho a ser dignos como capital humano.

De acuerdo con Maurizio (2017), el Perú es uno de los países con mayor rotación de personal en Latinoamérica, superando el 18% frente al promedio de la región, que está entre 5% y 10% lo cual afecta a las organizaciones por el sobre costo que esto genera. Esto se debe al desarrollo de la economía nacional y los salarios de un mercado laboral competitivo, por lo que se enfrentan a la búsqueda de mejores salarios y no dudan en aceptarlos.

El Gobierno Regional de Piura se creó en el año 2003 bajo la modificación del Capítulo XIV del Título IV de la Constitución Política del Perú, que permitió la creación de los Gobiernos Regionales, iniciando así la política de Descentralización de la estructura del estado aplicada por el gobierno del Dr. Alejandro Toledo Manrique.

Esta política que tiene como objetivo fundamental el desarrollo integral del país se da con la Ley N° 27680 del 07 de marzo de 2002. Luego con la Ley de Descentralización N° 27783 del 20 de julio 2002, se regula la estructura y organización del Estado en forma democrática, descentralizada y desconcentrada, correspondiente al Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, y con La ley Orgánica de Gobierno Regionales N° 27867, del 18 de noviembre de 2002 se establece y norma la estructura, organización, competencias y funciones de los gobiernos regionales.

La estructura organizacional del nuevo Gobierno Regional fue en base al organismo creado transitoriamente mediante Decreto Ley N° 25432 del 11 de

abril de 1992, por el Gobierno de turno, denominado Consejo de Administración Regional Piura.

En concordancia con el Decreto Ley N° 26109 del 24 de diciembre de 1992, que declara en reorganización y reestructuración administrativa a los Gobiernos Regionales, posteriormente, queda definido el CTAR Piura por aplicación de la Resolución Ministerial N° 032-93-PRES del 04 marzo de 1993, el que es incorporado al Ministerio de la Presidencia, mediante Ley N° 26499 del 13 de julio de 1995.

CTAR Piura sustituyó a la Asamblea y Consejo Regional de la Región Grau, que fuera creada con Ley N° 24793 el 16 de febrero de 1988, como un organismo descentralizado con personería jurídica y de derecho público interno, con autonomía administrativa y económica, siendo creado sobre la base de los departamentos de Piura y Tumbes.

Nuestro estudio se centrará en esta institución, el cual consta de 158 trabajadores. El año último, la rotación de personal ha incrementado, observando que esta situación es más común y alarmante por el presupuesto que esto implica, tanto económicamente y el lugar de trabajo, ya que representa a trabajadores altamente calificados los que se retiran de la institución. Después de su salida, deja un vacío en las instalaciones que son difíciles de llenar con nuevos empleados, lo que reduce la efectividad del desarrollo laboral. Los empleados de la institución consideran que los objetivos de la institución son de suma importancia, excepto por razones humanas. Así, durante 2019 se recibieron más del 25% de las cartas de renuncia del personal, la mayoría de ellas de empleados de CAS.

Una de las razones del alto nivel de rotación de personal en los últimos años es que los empleados mantienen barreras de comunicación entre estos y la gerencia, asimismo la falta de capacitación complica el desarrollo del personal y por ende los resultados de la institución.

Para que un gobierno regional logre la aprobación de su pueblo, es necesario la continuidad de su talento Humano, es por ello por lo que el Gobierno Regional de Piura debe considerarse como una política que los empleados sigan una línea de carrera, mejorando la relación empleado – jefe,

puesto que en su mayoría los trabajadores no renuncian a la institución, sino a su jefe.

Por tanto, es importante desarrollar un estudio sobre la gestión del talento humano para determinar la relación con el desarrollo estratégico organizacional, a fin de contribuir a su desarrollo, mejoramiento y cambio institucional.

1.1.1. Formulación del problema

¿Existe relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020.

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el capital intelectual con el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020.
- Determinar la relación entre la evaluación de desempeño con el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020.
- Determinar la relación entre la compensación con el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020.
- Determinar la relación entre el capital humano con el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020.

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Esta investigación se utiliza para apoyar y difundir una teoría que se centra en el tema de la gestión del talento humano. Hoy en día, se considera el

principal recurso de la organización, por lo que nos hace conscientes de la importancia del talento humano. Por esta razón, es importante mantener un personal actualizado y bien capacitado para ayudar a lograr sus metas y objetivos, asimismo tiene un impacto directo en el desarrollo de la organización puesto que facilita el proceso de ajuste de cambios, programas dentro de la organización y soporte para que los empleados puedan tomar decisiones y brindar soluciones de la mejor manera posible.

1.3.2. Justificación práctica

La investigación actual contribuye a la capacidad de los administradores de estas instituciones para identificar sus fortalezas y debilidades en relación con la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional, conociendo la importancia de que todos sus colaboradores puedan funcionar bien en su entorno laboral, familiar y social. También analiza el grado de influencia de ambas variables en la resolución de nuevos problemas como resultado de la amplia gama de cambios que ocurren a nivel de la institución. Esto ayudará a mantener un buen ambiente institucional que crea un mejor ambiente para que los colaboradores obtengan un mejor rendimiento.

1.3.3. Justificación metodológica

Este trabajo de investigación sirve como una contribución importante ya que podrán utilizar estas mismas preguntas para futuras investigaciones puesto que son instrumentos validados por expertos.

Finalmente, este estudio tuvo como objetivo generar y facilitar lecciones relacionadas con la relación entre la gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional.

1.3.4. Justificación social

En el Perú, los gobiernos regionales son las encargadas de la administración superior de la región, mediante la formulación de políticas de desarrollo que tomen en cuenta tanto los lineamientos nacionales como aquellos formulados por la propia región, sin embargo, la crisis de su funcionabilidad es un gran problema para la sociedad, el cual involucra una serie de factores como la constante rotación de colaboradores. Es por ello por lo que, se buscara dar a conocer de qué manera se relaciona el talento humano con el desarrollo

organizacional, con la finalidad de lograr una visión clara de las competencias que se requiere para lograr el éxito organizacional y personal.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Zambrano (2017), con su tesis titulada *“La Gestión del Talento Humano y su influencia en el desarrollo organizacional del grupo corporativo Marzam de la ciudad de Manta, periodo, 2015 – 2016”*, “obtuvo el título de ingeniero en administración de empresas de servicios y recursos humanos por la Universidad Tecnológica Equinoccial en Ecuador. Concluyó que con base en sus planes estratégicos, es posible demostrar que la gestión del talento humano puede ser impulsada por visión y estructura sistémica, por la cual influye en el desarrollo organizacional de Marzam Group”.

Mientras que Díaz (2017), en su tesis titulada *“El Desarrollo Organizacional como herramienta para mejorar las ventas en la empresa Bristol-Myers Squibb de Venezuela, S.A.”*, para optar el grado de Especialista en Gerencia Empresarial en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela; “en atención a los lineamientos propuestos para mejorar las ventas a través del Desarrollo Organizacional en la empresa, además incidan en la competencia y rentabilidad en las ventas de la organización, concluyó con base en el diagnóstico que la empresa BMS necesita perentoriamente poner en práctica los lineamientos propuestos, a fin de fortalecer las ventas, puesto que en la actualidad no se establecen parámetros desde la gerencia que sean transmitidos a todas las áreas, de modo que cada departamento esté informado sobre cómo debe contribuir a que las ventas de la empresa sean exitosas, haciéndose la salvedad que la dirección general es la que debe darlas directrices y la planeación debe empezar por las ventas y luego por el mercadeo, sin embargo, subsecuentemente hay que unificar todos estos aspectos con el recurso humano y productivo”.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Vergara (2015), realizó la investigación titulada *“Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral en la empresa servicios electromecánicos Pacasmayo SEMEPA S.R.L.”*, cuyo objetivo fue “determinar como la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa SEMEPA; concluyendo que los trabajadores perciben la gestión del talento humano como regular y a su vez se sienten

satisfechos respecto a la selección, desarrollo, capacitación, mantenimiento y evaluación de personas. Por lo cual se determinó que los trabajadores poseen un desempeño general de grado regular; esto reflejado en la afectividad entre el empleado y la empresa y su desempeño, pues de ello depende el logro de objetivos”.

En cuanto a Cachuan (2015), realizó su investigación titulada *“El Talento Humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014”*, donde obtuvo como conclusión que “existe una inadecuada evaluación de desempeño lo que genera una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de outsourcing contable financiero. Lo que nos muestra claramente que por tal motivo no se logró tener el desarrollo organizacional esperado; es decir se relaciona la evaluación de desempeño con el desarrollo organizacional”.

2.1.3. Antecedentes locales

Rodríguez (2015), realizó la investigación titulada *“Influencia del Desarrollo Organizacional en la gestión del capital intelectual humano administrativo de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Trujillo”*. cuyo objetivo fue “determinar si el Desarrollo Organizacional influye en la gestión del capital intelectual humano administrativo de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Trujillo; concluyendo que el 35% de los trabajadores se encuentra insatisfecho trabajando en dicha facultad y a su vez un 20% percibe poca o nula oportunidad de desarrollo profesional. Por lo que se puede indicar que la gestión del capital intelectual no es el mejor en la facultad y como éste no está influenciado por el desarrollo organizacional”.

Por otro lado Correa (2016), realizó la investigación titulada *“Intervenciones del desarrollo organizacional para lograr una buena gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Virú”*, cuyo objetivo fue “demostrar que la intervención en procesos humanos del Desarrollo Organizacional es óptima para lograr una buena gestión de recursos humanos; concluyendo respecto a las intervenciones en procesos humanos se considera que son completamente útiles para los trabajadores de la municipalidad, además es óptima para ser implantada buscando lograr mejores resultados”.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Gestión del talento humano

Chiavenato (2009), la define como “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

La gestión del talento está estrechamente relacionada con las personas, sus capacidades, actitudes, habilidades y formas de liderar un equipo y gestionar los recursos de la mejor manera para lograr los objetivos organizacionales.

Alles (2006), afirma que “El Talento es un don que se tiene; y que, para poder tomar acciones en su mejora, nuestra propuesta consiste en trabajar a partir de las competencias; no de todas, sino de aquellas que un puesto de trabajo requiere para alcanzar una performance superior”.

A diferencia de Alles, se puede indicar que es importante que las personas desarrollen sus habilidades. Primero, sus habilidades blandas que ayudan a trabajar en equipo y a tomar decisiones para lograr los objetivos planificados por la organización.

Chiavenato (2006), “Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones”. Tener trabajadores no significa tener talento. ¿Cuál es la diferencia entre trabajadores y talento? El talento es siempre un tipo especial de persona. Y no todo el mundo tiene talento. Para tener talento, esa persona debe tener una diversidad competitiva que se valore.

Es cierto que el éxito de las empresas de hoy se refleja en la cooperación de sus empleados, pero por esta importancia, queda clara otra parte del valor añadido que se le puede dar a una empresa.

Chiavenato (2002), La gestión del talento humano: “En la era del conocimiento surgen los equipos de gestión del talento humano, que sustituyen a los departamentos de recursos humanos. Las prácticas de RH se delegan a los gerentes de línea de toda la organización y ellos se convierten en administradores de recursos humanos, mientras que las tareas operativas y

burocráticas no esenciales se transfieren a terceros por medio de subcontratación (outsourcing)”.

El equipo de gestión de recursos humanos se libera de las actividades operativas y brindan asesorías internas para ayudar al área a adaptarse al futuro y destino de la organización y sus miembros para llevar a cabo actividades estratégicas en una dirección global. Las personas ya no están supervisadas como agentes pasivos, sino que se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar otros recursos organizacionales. La integración ya no es un problema y se ha convertido en una solución organizativa. Dejando de ser un desafío, convirtiéndose en una ventaja competitiva para organizaciones exitosas.

Dado que los equipos tienen los mismos objetivos, es importante que crezcan, no como grupos, sino como equipos de trabajo. Los talentos humanos también pueden considerarse como el pilar más importante de cualquier organización. Es responsabilidad del supervisor promover e implementar esto en todas las áreas de la organización, la comunicación con el personal es una solución para ser competitivos y lograr metas.

Asimismo, Ibáñez (2011), menciona que “La gestión del talento humano (personal) es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país en general”.

También es importante para este autor compartir su experiencia, ya que será más fácil para él hacerlo en nombre de la organización si su socio tiene más experiencia en la promoción de un trabajo en particular. Esto también depende mucho del carácter y el carácter de la pareja.

Para este autor es importante señalar también las experiencias, puesto que, si un colaborador posee mayores conocimientos en el desarrollo de ciertas funciones, pues será más fácil desempeñarse a favor de la organización, y esto dependerá mucho también de las cualidades del colaborador y de su actitud en poder ayudar a la empresa a mejorar y al logro de sus objetivos.

a. El talento ¿Se tiene o se requiere?

Quintero (2009), afirma que “las personas nacen con dotes, cada uno, con los suyos, algunos con virtudes especiales otros con virtudes que aún no las descubren, el pasar de los años y como uno va aprendiendo de la vida hacen que esas virtudes escondidas salgan algún día. Por lo tanto, los talentos no siempre nacen, también se forman con el pasar de lo vivido y aprendido, con la voluntad y las ganas de desarrollar toda habilidad que uno posee hace que en algún momento cada uno explote su potencial interior. El ser talentoso va a requerir de mucho sacrificio y práctica, esto va a influir en convertirse en lo que uno se propone”.

b. ¿Qué es la gestión del talento humano?

Tejada (2003), manifiesta que “desarrollar cada conocimiento o habilidad va a requerir de experiencias, actitudes, decisiones, esfuerzo, entre otros. Enfocarse en superarse cada día, contribuir con algo que uno considera importante y mejorarlo, hace que una persona sienta que se está convirtiendo en un talento humano. Estos logros hacen tener un nivel de superación el cual uno está dispuesto a sobrepasarlos sin temor a nada ni nadie”.

c. ¿Cómo descubrir el talento?

De acuerdo con Gardner (citado en Cozby (2005)) indica que “las personas son capaces de tener hasta distintas clases de inteligencia”. Todo esto a distintos niveles, son las siguientes:

- Tiene que ver con el lenguaje, ya que suele relacionarse con el autor.
- Conocimientos matemáticos asociados a, matemáticos experimentados, científicos, profesores, etc.
- Relacionado con el espacio, ingeniería espacial, artistas, esculturas, etc.
- Lo musical, muestra el potencial de diferentes clases de músicos.
- Deportes y corporal, se trata de deportistas de todo tipo.
- Individual: Capacidad para conocer las actitudes internas de los demás. Suele ser intención, emoción, orientación, etc.
- La intrapersonal: el talento del autoconocimiento, sus opiniones, su profundidad y su alma.

d. Teorías de los factores de Herzberg

Chiavenato (2006), ha desarrollado una teoría bidimensional que describe el comportamiento de las personas en el entorno laboral. Según él, dos factores afectan el comportamiento de las personas. Factores de higiene o factores externos y factores inspiradores o internos. En el caso de los factores de higiene o externos, estos se encuentran en el entorno de las personas e incluyen condiciones que las hacen funcionar. Las personas no tienen control sobre los problemas de higiene ya que la empresa determina y gestiona estas condiciones. Los principales factores de higiene son los salarios, los beneficios sociales, el liderazgo o la gestión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones y el entorno de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el estado de la relación empresa- empleado y el reglamento interno.

Asimismo Herzberg afirma también que existen dos elementos fundamentales: los elementos que se encuentran en el contexto personal y en el contexto en el que se desarrolla el trabajo del empleado. Estos contextos se pueden utilizar para motivar a los empleados mediante incentivos salariales, políticas de recompensas, gestión e incentivos

Según la investigación de Herzberg, cuando mejoran los factores de higiene, es mejor evitar la insatisfacción de los empleados y, si están satisfechos, no se pueden mantener por mucho tiempo. Si se descuidan los factores higiénicos pueden llevar a la insatisfacción de los empleados, (Chiavenato, 2006).

La satisfacción de los empleados depende del desempeño dentro de la organización, por lo que es importante mantener en buen estado los factores higiénicos o externos.

Por otro lado, tenemos factores motivadores o internos. Estos se relacionan con el contenido y el puesto de las responsabilidades que desempeña la persona. Además, incluye el crecimiento personal, la conciencia profesional y la realización personal, en función del papel que desempeñan las personas en su trabajo. Tradicionalmente, los roles y responsabilidades se han definido y asignado con el fin de centrarse en la eficiencia y los principios económicos, pero se han eliminado los desafíos personales y creativos. Por lo tanto, no tienen ningún significado psicológico

para la persona que los hizo y sus efectos han "reducido la gravedad", lo que lleva a la apatía, el desinterés y la falta de un estado psicológico, (Chiavenato, 2006).

La motivación o factores internos están directamente relacionados con el puesto que ocupa el socio en la empresa, por lo que su impacto en las personas es el mismo y puede atribuirse a sentimientos personales, profesionales y de crecimiento. Se puede decir que el correcto desempeño en el trabajo contribuye a la eficiencia y estabilidad de la empresa.

e. Teoría X y Y de McGregor

Chiavenato (2006), mencionó que "McGregor compara dos estilos de puestos y antagonicos de administrar: de un lado está el estilo basado en la teoría tradicional, mecanicista y pragmática (que llamó teoría X), y del otro lado el estilo basado en las concepciones modernas de la conducta humana (teoría Y)".

Chiavenato (2006), la teoría X "representa la concepción tradicional de la administración y se basa en ideas equivocadas e incorrectas sobre la conducta humana a saber: como que las personas son insolentes y perezosas por naturaleza, que no tienen ambición, que su propia naturaleza las lleva a resistirse a los cambios y que su dependencia las hace incapaces de controlarse y disciplinarse solas". Este concepto refleja un modelo complejo, rígido y democrático que permite a las personas trabajar de acuerdo con estándares planificados y organizados.

Se puede decir que a la persona promedio no le gusta el trabajo y lo evitará en la medida de lo posible. Debido a esta acción humana, muchos son amenazados con diligencia, control, dirección y castigo para que puedan hacer los esfuerzos adecuados para lograr los objetivos de la organización. A la persona promedio le encanta que le dirijan, no quiere ser responsable, tiene pocos deseos y desea más que todo seguridad.

Según la teoría Y, la teoría del comportamiento es un concepto moderno de gestión basado en las actitudes, y sin excepción de la naturaleza humana, es decir, a las personas no les gusta el trabajo y son fuente de mayor satisfacción si la situación se cumple. Por naturaleza, las personas no

son importantes y no satisfacen las necesidades de la empresa, por lo que las personas tienen la capacidad de inspirar, nutrir, caracterizar y asumir responsabilidades. Las personas aprenden a aceptar la responsabilidad y son capaces de tener un alto nivel de imaginación y creatividad como intención y organización para lograr sus metas personales, (Chiavenato,2006).

En la teoría Y, la fuerza natural, mental y física necesaria para trabajar es la misma que se necesita para jugar y divertirse, las personas tienen buenas intenciones y el derecho a motivarlas para lograr sus metas y objetivos. En las circunstancias adecuadas, la gente no solo acepta la responsabilidad, sino que también trata de lograrla. La "Teoría Y" como resultado de la teoría, se concluyó que una persona se compromete con sus metas y objetivos si la organización proporciona el entorno y las condiciones que conducen al crecimiento de esa persona y al logro de las metas y objetivos de esa persona.

f. Dimensiones de la gestión del talento humano

i. Capital intelectual

Cruz (2009), estos autores explican lo que entienden por capital intelectual a través de la siguiente metáfora "una corporación es como un árbol. Hay una parte que es visible, las hojas, ramas y frutos, y otra que está oculta, las raíces. Si solamente nos preocupamos por recoger las frutas y tener las ramas y hojas en buen estado, olvidando las raíces, el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos, las raíces deben estar sanas y nutridas". Esto también se aplica a la empresa. Si solo nos preocupamos por el impacto económico e ignoramos el valor oculto, la empresa no durará mucho.

Según lo expresado por el autor, es importante interesarse no solo por fuera de la organización, sino también por dentro de la empresa, sus raíces y talentos de los trabajadores.

De la misma forma, Bradley (1997) argumenta que "El capital intelectual consiste en la capacidad para transformar el conocimiento y los activos intangibles en recursos que crean riqueza tanto en las empresas como en los países".

El capital intelectual es un conjunto de actividades que ayudan a procesar y diseñar el conocimiento en conjunto con los recursos para agregar valor a una organización o área en particular.

En la era de la información, el capital financiero no es el recurso más importante de una organización. Algunos activos intangibles toman el relevo y lo llevan al plano secundario, referido al capital intelectual. El capital intelectual de una organización está formado por activos intangibles como el capital interno. Esto incluye estructura organizativa, conceptos, modelos, sistemas de gestión y computadoras. La estructura interna y las personas hacen lo que conocemos como organización. Además, la cultura o el espíritu de la organización es parte integral de esta estructura interna, (Chiavenato, 2006).

Al contrario de lo que decía Chiavenato, el capital profesional está formado principalmente por las organizaciones corporativas y todos los órganos internos de la organización, y muchas veces está formado por la cultura, que es uno de los pilares más importantes en la organización.

En el ámbito del desarrollo organizacional, se alega que el desempeño de la propiedad intelectual intangible dentro de una empresa proporciona una ventaja competitiva sobre los activos intangibles contenidos en los estados financieros, (Achilles, 1995).

Si una organización no puede capacitar a sus empleados, es importante poder capacitarlos a través de terceros. Para contratar una empresa profesional tercera, asuma la responsabilidad de educar a los empleados sobre temas que son críticos para el crecimiento personal, profesional y de la propia organización.

ii. Evaluación del desempeño

Chiavenato (2002), "La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro". La evaluación del desempeño se encarga de medir el nivel de desempeño que realiza en el desarrollo de sus tareas diarias. De

esta manera, se puede considerar el colaborador busque obtener un cargo más alto más adelante.

Dando referencia a lo expresado por Chiavenato (2006), menciona que “La práctica de la evaluación del desempeño no es nueva, los seres humanos vivimos evaluando en todo momento el desempeño de las cosas y a las personas que nos rodean”.

Como ser humano, es importante preocuparnos por evaluar cosas, acciones, prácticas y en general todo, puesto que nos permitirá tomar mejores decisiones.

La evaluación del desempeño es un proceso importante en la gestión empresarial porque es una herramienta de gestión que puede identificar las actitudes y deficiencias que presentan los empleados y asegurar que se realicen esfuerzos para lograr las habilidades analizadas como indicadores en el sistema. El desempeño organizacional y evaluación crítica, resultados personales y estudios de comportamiento, son insumos importantes para otros procesos de GRH, (Gómez, 2009).

Luego, una serie de pasos a seguir para evaluar el desempeño, evaluar a cada participante, desarrollar una estrategia de resolución de problemas, motivar al personal y promover el crecimiento personal.

Para Chiavenato (2002) la evaluación de desempeño “Permite la medición del potencial humano para determinar su pleno empleo, fortalece el tratamiento del potencial humano como una ventaja competitiva y brinda oportunidades de crecimiento y de condiciones efectivas de participación de todos los miembros de la organización según los objetivos organizacionales e individuales”.

Dado que esto es importante para que los programas evaluados evalúen el desempeño de los empleados más talentosos de una organización, se puede suponer que la capacidad humana le otorga a la organización una ventaja competitiva. Taype (2015), señala que la evaluación de desempeño es “Un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué

medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento futuro”.

Se cree que la evaluación del desempeño juega un papel clave en la reducción del ausentismo del personal. De esta forma, se pierde la percepción adquirida por los demás, se facilita el crecimiento de la experiencia y la responsabilidad, y el buen desempeño de los socios demuestra que la organización es mejor. Anime a los empleados a mirar hacia el futuro, aumentar la productividad y mejorar el desempeño.

Las ventajas de la evaluación del desempeño son: Un sistema completo que recolecta respuestas desde diferentes perspectivas, información de calidad (la calidad de los evaluadores es mejor que la cantidad), participativa al enfatizar en los clientes y equipos internos y externos, retroalimentación de colegas y otros evaluadores que pueden completar y reducir la planificación del sistema pueden estimular el crecimiento de los empleados, (Taype, 2015).

La evaluación del desempeño se puede discutir para traer mejoras a la organización. Por ejemplo, existe una manera fácil de recopilar comentarios de diferentes perspectivas al realizar una evaluación consistente, y la información es más inmediata porque cada colaborador y jefe sabe lo que necesitan promover. Se deben mejorar las deficiencias, y de acuerdo con la evaluación, hacen comentarios que son necesarios para el buen desarrollo de su trabajo.

Las desventajas de las evaluaciones de desempeño son: El sistema es más complejo desde el punto de vista administrativo, combinando todas las respuestas, los comentarios pueden ser intimidantes y molestos si el empleado siente que el evaluador es "persistente". La formación y, en última instancia, los empleados pueden colaborar o "engañar" al sistema proporcionando estimaciones no válidas, (Taype 2015). Los procesos y sistemas pueden ser tediosos, ya que hay una cantidad de información disponible que puede verse como una amenaza para los empleados. Esto puede generar malestar como antipatía y el resentimiento hacia sus jefes, ya que sienten que no los evaluaron con precisión en su desempeño.

En conclusión, en el terrible clima económico de la segunda mitad del siglo XXI, donde el cambio es lo único invariable. Demuestra que las organizaciones deben esforzarse y estar preparadas para superar nuevos desafíos. Para esto requiere ciertamente de apoyo y responsabilidad en el área de recursos humanos, donde debe enfocarse en lo correcto proceso de gestión de recursos humanos. Por lo que, uno de los principales es la evaluación del desempeño.

iii. Compensación

El concepto de compensación incluye todo tipo de recompensas, tanto externas como internas, centrándose en los elementos financieros y no financieros que reciben los empleados como resultado de su trabajo en la organización. Las compensaciones externas son sueldos o salarios básicos, incentivos o bonificaciones y beneficios que se distribuyen directamente por la organización. Las compensaciones internas son recompensas personales que provienen de su participación en una actividad o función en particular, como satisfacción laboral, dedicación, independencia, oportunidades de crecimiento o aprendizaje, (Bedodo & Giglio, 2006).

Las compensaciones son recompensas que se otorgan para promover un trabajo en particular y se puede considerar que se hacen para recompensar el trabajo de uno. Estos autores argumentan que no se trata solo de un pago en efectivo, sino que también puede denominarse, por ejemplo, cualquier tipo de premio que ayude a motivar a los empleados a postularse para una organización. Puede ver que hay dos tipos de compensación, externa e interna. Los salarios externos son los salarios relacionados con el sueldo, los salarios, los beneficios y las ganancias. También menciona recompensas internas. Esto incluye satisfacción, dedicación y actitud al trabajar en una organización.

Por su parte Sánchez, citado por Bedodo y Giglio (2006), menciona que “es la fase de la Administración de Recursos Humanos que usa principios y técnicas definidas para lograr que la remuneración total que recibe el trabajador sea razonable y apropiada a la importancia del puesto, a la

eficiencia, a las necesidades personales del trabajador y a las posibilidades de la empresa”.

Es importante que las recompensas que reciben los empleados vayan de la mano con el trabajo que hacen los demás. Esto permite a los empleados apreciar y comprometerse más con el desarrollo de sus operaciones.

De la misma manera Chiavenato (2002) señala que “Es el conjunto de normas y procedimientos que tratan de establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización”.

Chiavenato enfatiza que dentro de la organización, y de hecho en el área de recursos humanos, es posible gestionar e implementar estándares y normativas para establecer la igualdad y la distribución salariales en función del trabajo y la profesión que hace cada colaborador.

Fernández (2002), manifiesta que “existe cuatro funciones de las compensaciones: alineamiento estratégico, equidad interna, competitividad externa y dirección del desempeño”.

De las cuatro funciones que Fernández se ha planteado para compensar, se debe considerar la importancia de utilizar recursos adicionales en el área de recursos humanos para la igualdad salarial. Esto requiere centrarse en estrategias para centrarse en la importancia de la igualdad. Este es el objetivo y requiere competencia para los empleados. Además, considere las medidas de desempeño para asegurarse de que, en última instancia, reciban instrucciones para lograr los objetivos de su organización.

Las recompensas son una forma preferencial de integrar los objetivos y valores de la organización directamente con la motivación y el desempeño de los empleados. Esto se debe a que la compensación es un medio indudable de comunicación entre los empleados y la organización, (Fernández, 2002).

Por otro lado, buscando en el diccionario de la Real Academia Española, la palabra compensación significa, el de “dar alguna cosa o hacer un

beneficio en resarcimiento del daño, perjuicio o disgusto que se ha causado”.

Esto significa que la recompensa que una empresa da a sus empleados minimiza el daño causado por su trabajo. Esperamos que este no sea el caso de todos modos, pero la mayoría de las empresas no tienen esta condición en este momento, por lo que es fácil usar el término compensación como sinónimo de pago, salario o remuneración.

La compensación a los empleados consta de dos elementos básicos: La primera parte de estas dos partes corresponde al salario; los incentivos y beneficios proporcionados a los empleados. Tenga en cuenta que este elemento de pago puede identificarse como un "paquete (financiero) total", pero contiene solo efectivo y beneficios de pago, servicios o beneficios recibidos por el empleado y, en última instancia, representa el mismo ingreso. De hecho, esto contribuye al bienestar y la calidad de vida de los empleados y sus familias, (Juárez, 2000).

De similar forma que Bedodo y Giglio (2006), este autor señala que “la compensación se divide en dos partes, la primera de ellas corresponde al salario que perciben, este se integra por los pagos monetarios en efectivo, así como los beneficios sociales, gratificaciones entre otros, los cuales representan en lado financiero de los trabajadores y representan un ingreso el cual ayuda a mejorar el estilo de vida y bienestar del colaborador haciendo que pueda llevar una mejor calidad de vida para él y su familia”.

Se dijo que el segundo componente de la compensación era similar a los resultados del trabajo de uno, el entorno laboral en el que trabaja una persona y, de hecho, la satisfacción directa que los trabajadores reciben del entorno laboral, (Juárez, 2000). Se puede argumentar que la parte dos anteriormente descrita es muy importante para que los socios lleven a cabo sus responsabilidades cómodamente, pero la misma organización les da a los miembros el estatus y los socios que necesitan. También es importante sentirse cómodo y tener un rendimiento personal completo.

iv. Capital humano

Es una habilidad que todos tenemos. A medida que crece el conocimiento, crece el capital humano. No tiene que asociarse con su organización. De hecho, una empresa llamada Yo S.A. es un buen negocio para cualquiera que opte por vender su conocimiento y experiencia a una empresa que tenga curiosidad. Entre ellos se puede ver el comportamiento de las personas, y quizás la tarea más difícil sea cambiar todos los comportamientos sin mencionar la rehabilitación, por eso el mundo interior de los recursos humanos es importante, (Belly, 2003).

Se puede decir que el capital humano depende de la sabiduría, preparación, inteligencia y habilidades que cada uno tenga. Esto aumentará a medida que adquiera más conocimientos. Es decir, cada experto sirve a la organización para brindar soluciones a posibles problemas. También depende del carácter, la reputación y la habilidad de quienes desempeñan un papel importante.

Para comprender el significado del capital humano dentro de una empresa, no solo económicamente sino también desde una perspectiva de gestión de recursos humanos, la empresa está en constante evolución y enfrenta desafíos de diversas formas en lugar de permanecer estática. Debe tenerse en cuenta. Por lo tanto, los recursos de todo incluido deben reubicarse y coordinarse para adaptarse a estos cambios y adaptarse bien. Las empresas de hoy enfrentan la abrumadora tarea del cambio, con el aumento de las ganancias como su principal prioridad. Por lo tanto, existen desafíos para que las empresas líderes logren sus intereses sociales y económicos para lograr el éxito, (Aguilar, 2013).

El capital humano se considera un conjunto de inversiones anteriores en educación, formación profesional, salud y otros factores que mejoran la productividad. Por tanto, es importante considerar todas las características humanas, no solo a nivel de educación, sino también a nivel en el que se pueden realizar diferentes medidas de producción potencial y posible, (Becker, 1983).

Para Díaz (2017) "El Capital Humano, constituye, un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o una

comunidad; se entiende por empleabilidad la posibilidad de las personas para encontrar un empleo que retribuya sus capacidades laborales”.

El capital humano es una combinación de conocimientos y habilidades que ayuda a los profesionales a aumentar la productividad, aumentar y crear puestos de trabajo, apoyar el crecimiento y permitir que más personas sean empleadas por la empresa y su trabajo. Se puede considerar remunerado en función de las capacidades laborales ya que depende de la investigación realizada, de la experiencia adquirida, así como de cada miembro de la organización y cómo se facilita en su puesto de trabajo.

Recientemente, este concepto ha cobrado impulso, considerando que no se puede subestimar su impacto en la mejora de los recursos personales y el éxito de los recursos compartidos. Por ejemplo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) considera la investigación humana como la base del desarrollo, uno de los factores más importantes, no la manufactura, pero lo más importante, cree que es el crecimiento de la economía del conocimiento. Crea y gestiona datos e información. De esta forma, el conocimiento, el acceso y la repetición asumen un nuevo rol, y también funciona como el lugar de trabajo supera las barreras y pone la tecnología en el centro de sus recursos laborales, (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, 2007).

De esta forma, el capital humano no solo es igual a la educación, sino que también se define como un concepto. El capital humano tiene un amplio alcance para el desarrollo de las condiciones de vida personales y sociales, pero debe ser leído y entendido como causa y efecto de crecimiento económico. También es importante comprender la situación en un mundo donde actualmente se abordan los conceptos de educación, productividad y conocimiento.

2.2.2. Desarrollo organizacional

a. Definición

El desarrollo organizacional tiene diferentes significados de persona a persona. No existe una definición única que se adapte a todos. Diferentes escritores y académicos ofrecen diferentes definiciones, algunas de las

cuales son similares y otras son muy diferentes. Muchas de estas diferencias se derivan de una definición que incluye comentarios operativos sobre cómo construir el desarrollo organizacional. Así, tal definición refleja más una filosofía de trabajo, o el concepto de desempeño técnico de lo que es esencialmente una definición, (Achilles, 1995).

En segundo lugar, el DO es un conjunto de programas implementados dentro de la organización para mejorar el desempeño, indicando que se debe realizar una investigación donde la organización estaba operando anteriormente.

Para Chiavenato (2006) “El propósito central del D.O consiste en cambiar a las personas, así como a la naturaleza y la calidad de sus relaciones de trabajo. Hace hincapié en cambiar la cultura organizacional. En principio, el D.O es un cambio planeado de la entidad”.

Mientras que Garzón (2005), manifiesta que la “mejora organizacional se ha establecido en la herramienta por perfección para el beneficio de una mayor eficiencia organizacional, situación precisa en el universo existente, especializado por la rápida capacidad en los espacios nacional e internacional. La composición de los nuevos empleados a una empresa es una de esas técnicas elementales”.

Pinto (2012), expone que el desarrollo organizacional es una causa que se orienta en la sabiduría y la distribución de la organización, se ajusta a las insuficiencias de la empresa que la va a efectuar, no es un aparato que hay que seguir o llevar paso a paso, no es un sustituto de una dirección que opera de manera ineficaz, sino que se realiza al convenio con los contextos de la organización.

Por otro lado, para Achilles (1995) el desarrollo organizacional “Es un proceso de cambios planeados en sistemas socio - técnicos abiertos, tendientes a aumentar la eficacia y salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y sus empleados”.

De esta manera, el desarrollo organizacional es una estrategia que se enfoca en el lado humano de la organización y nos ayuda y educa de una

manera dinámica y sustentable para lograr el cambio dentro de la organización.

b. Modelos de desarrollo organizacional

De acuerdo con Garzón (2005), “las referencias del desarrollo organizacional contribuyen nuevas habilidades que hacen potencial la ganancia de las metas y objetivos de las empresas, de este modo, responden lograr niveles altos de eficacia y vigor tolerados por los procesos de: Planificar, Organizar, Orientación, Inspección y Valoración”.

Antes de considerar el cambio de estructura, hay tres estructuras que se deben tomar en cuenta:

- Derivado de la Dirección General cambiando de acuerdo con el contexto.
- Ambiente de trabajo protegido por las estructuras y técnicas que manejan.
- Además, puede centrarse en los siguientes objetivos:
 - Mejorar las instrucciones de trabajo por escrita.
 - Mejoras de artículos.
 - Mejora organizacional.
 - Mejora del clima laboral.

c. Principios básicos del desarrollo organizacional

Valiente (2015), expone que “el atractivo perfil viable de canjear las empresas es mediante el negocio de su civilización, es expresar permutar los métodos de aspiración, ideología, y valores de todos los colaboradores que laboran en un organismo”.

El entorno que rodea a la empresa es altamente adaptable a una evolución constante, dinámica y progresiva. En resumen, la expansión masiva de de la empresa es un requisito previo para la paciencia y la competencia, lo que significa no rechazar los cambios negativos, sino avanzar mediante la previsión.

La mejora organizacional se enfoca en el comportamiento de sus colaboradores, llamado subcomportamiento, lograr el desempeño de la comunidad y la continuidad general, y luego distinguir entre las reglas y

valores de los miembros que permiten los principios y valores organizacionales.

Para tener un verdadero éxito a través del desarrollo organizacional, debe enfocarse en:

- Cultura organizacional.
- Comunicación interna.
- Gestión del cambio.
- La gestión del conocimiento.

d. Teorías de los sistemas

La teoría de sistemas ha cambiado con el tiempo y se ha convertido en una contribución fundamental para sentar las bases de la teoría del desarrollo organizacional. Este sistema se entiende como un conjunto de diferentes partes que interactúan y se reducen desde el exterior.

Garzón (2005), las organizaciones son “sistemas abiertos que interactúan con el entorno, es decir, son – permeables – pero al mismo tiempo están claramente delimitadas del mismo. Resulta interesante el funcionamiento de la organización como sistema, puesto que una empresa puede llegar a fracasar tanto por falta de adaptación a factores internos como a factores externos”. De aquí surge lo que se conoce como “retroalimentación positiva” y “retroalimentación negativa”. Establecer objetivos dentro de su organización es importante, pero también necesita saber si estos objetivos coinciden con las realidades del entorno.

e. Dimensiones del desarrollo organizacional

i. Cambio

El cambio es un proceso en el que una persona pasa de un estado a otro, cambiando el tamaño y la calidad de la realidad. Sin embargo, según las Ciencias Sociales, es posible detectar la presencia de dos perspectivas, una actitud normal o positiva y una actitud constructiva o temerosa / crítica, mientras se participa en una investigación en una organización, (Romeo, 1999).

El análisis de la teoría del cambio puede plantear la cuestión de quién es responsable de supervisar las actividades de este proceso dentro de la

institución, o sea, "aquellas personas que actúan como catalizadores y asumen la responsabilidad de administrar las actividades de cambio", (Robbins, 1999).

Si apunta a su organización como una unidad, puede dividirla en cuatro niveles al analizar los cambios, (Robbins, 1999).

- Nivel de estrategia: Sugerir cambios a los objetivos generales de la organización debido a cuál es su objetivo principal: "visión" y "misión".
- Nivel estructural: recomienda cambios en la estructura organizativa. Esto significa coordinar conexiones eléctricas, sistemas de coordinación, reorganizar el espacio o cambios estructurales similares.
- Nivel de tecnología: El cambio tecnológico incluye cambios en el proceso de procesamiento y los métodos y equipos utilizados.
- Nivel Humano: El cambio social incluye la coordinación de las actitudes, habilidades, expectativas, opiniones y/o comportamiento de los empleados. Incluidos juntos.

Para estos autores los cambios en los papeles y patrones de interacción se caracterizan por ser de poca intensidad y de gran facilidad de implantación; y los cambios en las habilidades técnicas, suponen mayor profundidad por ser cognoscitivo en naturaleza. Ubicando seguidamente a los cambios en las habilidades de relaciones humanas, o la manera en que las personas se relacionan; por ser transformaciones que se corresponden con las actitudes básicas, los valores y las motivaciones de los sujetos, los que pertenecen, casi exclusivamente, al dominio del cambio emocional, (Romeo, 1999).

Para estos autores, se sabe que los cambios en los roles y los sistemas interactivos son menos poderosos y más fáciles de implementar, así que los cambios en las habilidades técnicas son más profundos por ser de naturaleza cognitiva. Mantenga un registro de los cambios en las habilidades para relacionarse o cómo se involucran las personas. Los cambios y las actitudes fundamentales, los valores y la motivación del sujeto se encuentran casi exclusivamente en el ámbito del cambio emocional, (Drucker, 1999).

Se puede inferir que los cambios son opciones que pueden tener las empresas en búsqueda de nuevas soluciones y oportunidades de mejora para sus problemas.

ii. Planeación

La organización no funciona en base a la improvisación, casi todo lo que hace una organización se planifica de antemano. La planificación es la primera responsabilidad administrativa para sentar las bases de otros. Asimismo, explica cuál es el objetivo del éxito y qué se debe hacer para lograrlo. Por lo que el plan define a dónde quiere ir, qué hacer, cuándo, cómo y en qué orden, (Chiavenato, 2006).

De esta manera, la planificación es la base del proceso de gestión y el momento en el que una organización necesita definir lo que quiere lograr en el futuro. A través de la planificación, los gerentes se guían por los objetivos buscados y los pasos necesarios para lograrlos, basándose en un método, plan o lógica particular, en lugar de hacer que todo sea afortunado.

Por su parte Reyes (2013), destaca que planificar implica "Seleccionar misiones y objetivos, así como las acciones necesarias para cumplirlos, y requiere por lo tanto de la toma de decisiones".

La planificación, también conocida como planeamiento o planeación, analiza la ubicación actual (donde estamos), establece objetivos (hacia dónde quiere ir) y describe las estrategias y cursos necesarios para lograr estos objetivos (allí). Incluye el proceso de (cómo lograrlo). Independientemente del tamaño de la empresa, la planificación sirve como base para otras responsabilidades de gestión y es la clave del éxito, ya que permite reducir la incertidumbre y el riesgo, (Komiya, 2013).

Chiavenato (2006), "Para una buena planeación se comienza por establecer los objetivos y detallar los planes para alcanzarlos de la mejor manera posible. Planear es definir los objetivos y escoger de antemano el mejor curso de acción para alcanzarlos".

Chiavenato (2006), "La planeación produce un resultado inmediato: el plan, este es producto de la planeación y constituye el elemento de

intermediación entre los procesos de elaboración y de implementación de la propia planeación”.

De esta manera se puede decir que todos los planes tienen un propósito en común: prever, programar y coordinar una secuencia lógica de actos. Chiavenato define así cuatro tipos de planes: Planes relacionados con los métodos, llamados procedimientos; planes relacionados con el dinero, llamados presupuesto; planes relacionados con el tiempo, llamados programas o programaciones y por último planes relacionados con los comportamientos, llamados normas o reglamentos.

En ese caso, puede ver que un plan de proceso es un programa relacionado con un método de operación o ejecución y está representado por una imagen llamada diagrama de flujo. La planificación presupuestaria, por otro lado, se relaciona con el dinero, los ingresos y los gastos a lo largo del tiempo. En otro sentido, la planificación y la programación se relacionan con el tiempo, en función de una combinación de dos variables: tiempo y actividad a implementar. Finalmente, el plan de normas es un programa que se enfoca en el comportamiento de las personas.

Existen tres niveles de planeación: el estratégico, el táctico y el operacional, (Chiavenato, 2002).

- Planificación estratégica: más integral y cubre toda la organización.
- Planificación táctica: abarca todas las unidades departamentales u organizativas que se espera que avancen hacia el mediano plazo. Los ejercicios anuales suelen abordar recursos específicos e implican el logro de las metas departamentales.
- Planes operativos: cubre tareas o actividades específicas, es temporal y se enfoca en lograr metas específicas.

En conclusión, el plan incluye una decisión de qué hacer, y antes de actuar, este es un plan mental formal que consiste en emular el futuro esperado y establecer los cursos de acción en una etapa temprana para lograr todos los objetivos, (Chiavenato, 2006).

iii. Eficacia

Chiavenato (2006), la eficacia "Es una medida del logro de resultados". Por su parte Koontz y Weihrich (2004), La eficacia es "el cumplimiento de objetivos".

Para Oliveira (2002), la eficacia "Está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado". De tal manera Andrade (2005), define la eficacia de la siguiente manera: "actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva".

Oliveira (2012), se relaciona con metas y propósitos en la medida en que la administración logra sus objetivos. Esta es una medida del resultado de una tarea o metas establecidas. Un buen gerente es aquel cuya unidad de trabajo logra sus metas diarias de producción en términos de calidad y resultados. Sin embargo, la eficiencia y la eficacia no siempre están estrechamente relacionadas. Los gerentes a menudo necesitan obtener el nivel más alto de recursos disponibles, pero no son productivos porque no han cumplido sus objetivos esperados.

Para Roura (2015), "La eficacia difiere de la eficiencia en el sentido que la eficiencia hace referencia en la mejor utilización de los recursos, en tanto que la eficacia hace referencia en la capacidad para alcanzar un objetivo, aunque en el proceso no se haya hecho el mejor uso de los recursos".

Dado que la diferencia entre eficiencia y efectividad con Peter Drucker es bien conocida, la efectividad del término "usado para muchos usos y desigualdades" es bien conocida. El éxito significa hacer lo correcto. La eficiencia está asociada al esfuerzo en todas las áreas de actividad. La eficiencia maneja el 10-15% de las operaciones y produce resultados del 80-90%. El otro 85-90% de las transacciones tienen solo 10-20% de resultados. Además, por muy eficientes que sean las actividades, solo aportan costes, (Drucker, 1999).

La eficacia es un concepto completo, en otras palabras, esto quiere decir que no se puede ser eficaces a medias: somos efectivos o no. Si

alcanzamos nuestra meta, somos eficaces: cuando fallamos, no somos eficaces.

iv. Salud organizacional

Finalmente, tenemos a la Salud organizacional. La salud organizacional es la interacción de los departamentos que componen una organización, el área de recursos humanos, su gestión, su efectividad, etc. con la finalidad de obtener mejores resultados. La salud organizacional, así como la salud física o mental, es un indicador del estado corporativo y está sujeta a una variedad de factores y cambios, así como al entorno laboral, la cultura, la motivación y la satisfacción de los empleados. El entorno organizacional y la cultura de cada empresa depende en gran medida de la relación entre los empleados y la empresa. Es decir, por su estructura, altos directivos y los principios de gestión del trabajo dentro de ellos, la mejor forma de estar sano es orientar el entorno laboral a satisfacción del empleado, y así priorizar la satisfacción del empleado. El propósito de mejorar y controlar la salud de la organización es responsable de la difusión de estudios que han despertado el interés de investigadores y profesionales, (Araujo, 2016).

La salud organizacional, por tanto, se refiere a la capacidad de alcanzar metas a través de una persona que puede aprender a adaptarse a los cambios en el entorno al descubrir la identidad y la integración efectiva de las tensiones internas.

Chiavenato (2006), recuerda que “el ser humano saludable es independiente, afirmativo, optimista, responsable, nada fácil de sorprender, sensible y adaptable a cambios. Se sugiere que la organización saludable muestra las mismas cualidades”. Y publican en su libro una excelente lista comparativa entre las características de las organizaciones saludables y no saludables.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Administración

“El concepto de administración, gestión, dirección, gerencia o similar es una ciencia, teoría y arte, constituida por elementos de planeación, organización, dirección y control”, (Louffat, 2012).

“la administración consiste en coordinar los elementos internos de la empresa y/o de los organismos sociales hacia determinado fin o propósito en el entorno, el cual no puede ser administrado puesto que las variables externas dependen de factores económicos, sociales, tecnológicos, etc., que no es factible controlar”, (Anda, 2012).

2.3.2. Talento humano

“Es una visión proyectada del potencial humano a futuro, es decir la idea de sustentabilidad manifestada en el desarrollo individual de la persona en sus dimensiones espirituales, emocionales, racionales y fisiológicas e integradas de modo sinérgico al desarrollo organizacional”, (Louffat, 2012).

Para Quijano (2006), el concepto de recursos humanos es “apenas ha ocupado durante muchos años en numerosas facultades, entre el 6 y el 8 por ciento de los créditos que podía cursarse en los planes de estudio de las carreras de administración de empresas, y, además, por lo general, se hallaba con frecuencia entre las asignaturas optativas de la carrera. Siempre se han considerado asignaturas “soft” en las que no había un tratamiento riguroso y científico del tema, como no fuera desde el enfoque puramente economicista del mismo”.

2.3.3. Capital humano

Según Aguilar (2013) el concepto de capital humano consta de “habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de su vida, a través de estudios formales, como las escuelas, o por conocimientos informales, que da la experiencia; es un factor económico primario y es el mayor tesoro que tienen las sociedades”.

Por otro lado, Chiavenato (2009), nos dice que el capital humano es “el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. El capital humano está compuesto por dos aspectos principales: talentos y contexto”. La demanda del capital humano que afectan a las organizaciones a futuro es generada por causas exteriores, organizacionales y profesionales, toda organización se impulsa por componentes decisivos.

2.3.4. Capital intelectual

Según el autor Chiavenato (2009), el concepto de capital intelectual “es uno de los conceptos más polémicos recientemente. El capital intelectual es totalmente invisible e intangible. De ahí la dificultad de administrarlo y contabilizarlo de manera adecuada, está compuesto por capital interno, capital externo y capital humano”

Para Aguilar (2013) afirma que “el capital intelectual se refiere a la suma de todos los conocimientos que poseen los empleados y que le dan una ventaja competitiva a la organización”.

2.3.5. Rol

“Es cualquiera de una serie de conductas que el administrador asume durante sus funciones en la cooperativa. A medida que él o ella ejecuta su labor administrativa es necesario – ponerse diferentes sombreros – en interacción con los diferentes miembros o componentes de la organización”, (Gonzales & Luiggi, 2013).

Según Anda (2012) es un: Conjunto de cualidades y acciones que se esperan de una persona en el desempeño de una función, tanto en el aspecto individual como en el profesional. Rol significa papel, como los que se actúan en obras teatrales. Los espectadores de una representación tienen expectativa que predeterminan sus juicios sobre lo que esperan de cada personaje. Una forma muy simple de ejemplificarlo es con el rol de una madre, por un lado, tiene funciones específicas de nutrición, educación, cuidado y orientación de su hijo, y por el otro tiene roles que en este caso están relacionados con la ternura, el amor, el trato, etc. De manera que el rol es el más relacionado con las actitudes y la imagen de quien ocupa una función.

2.3.6. Eficiencia, eficacia y efectividad

Para el autor Anda (2012), estos tres conceptos se determinan de la siguiente forma: “la eficiencia es el cabal cumplimiento de los procedimientos y las reglas establecidas, así como la correcta utilización de los recursos asignados para el logro de metas. La eficacia es alcanzar los objetivos, sin priorizar el procedimiento y las normas. La efectividad es la conjunción de eficiencia y eficacia”.

Las instituciones bien diseñadas calculan previamente la eficiencia y los recursos a utilizar para alcanzar un objetivo; por lo tanto, la eficiencia y el cumplimiento de metas son fundamentales, y cuando se da la eficiencia y la eficacia, las instituciones son efectivas, cuantos más recursos se implementen en el desarrollo de los procesos organizacionales, más resultados se obtendrán en la eficiencia y eficacia del propósito previsto. Siempre se debe seguir la eficiencia y la eficacia, pero es posible que no sean compatibles, (Anda, 2012).

2.3.7. Gestión

La gestión o gerencia es un proceso intelectual, creativo y perdurable en el que personas dotadas de habilidades laborales y de gestión transforman los grupos sociales productivos en un entorno muy dinámico en el que trabajan los organismos productivos, adaptándolos a lineamientos y un conjunto de políticas y estrategias a largo plazo, (Rodríguez & Martínez, 2011).

2.4. Sistema de Hipótesis

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), Las guías de un estudio de investigación, muestran lo que se busca comprobar y se interpretan como probables del objeto en análisis. Por tal motivo la hipótesis que persiguió esta investigación es:

Existe una relación significativa entre la gestión del Talento Humano y el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020.

2.5. Variables e indicadores

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión del talento humano	Vergara (2015), afirma que “la gestión del talento humano tiene ciertas características que permiten identificar su naturaleza, las cuales se deben tener siempre en cuenta para la efectiva utilización del potencial humano con que cuenta una organización”	Según Hernández & Baptista (2010), la presente investigación es de diseño no experimental, descriptivo correlacional. Sus dimensiones son capital intelectual, evaluación de desempeño, compensación y capital humano.	Capital intelectual	Conocimientos Capacidades	Escala de Likert
			Evaluación de desempeño	Funciones Habilidades Conformidad	
			Compensación	Remuneración Incentivos	
			Capital humano	Competencias Información	
Desarrollo organizacional	Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011), en su libro de desarrollo organizacional, enfoque latinoamericano define que: “Es el proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia”	Según Hernández & Baptista (2010), la presente investigación es de diseño no experimental, descriptivo correlacional. Sus dimensiones son cambio, planeación, eficacia y salud organizacional.	Cambio	Flexibilidad Innovaciones	Escala de Likert
			Planeación	Toma de decisiones Objetivos	
			Eficacia	Presupuesto Recursos Resultados Rendimiento	
			Salud organizacional	Adaptabilidad Sentido de identidad Integración	

Fuente: Elaboración propia

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, porque tiene como finalidad emplear el uso de conocimientos ya adquiridos anteriormente por otros autores luego de haber sido ejecutados y organizados en la práctica de una investigación, (Murillo, 2008).

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la presente investigación es correlacional. De acuerdo con Caballero (2013), el nivel de investigación correlacional es un tipo de investigación no causal cuyo análisis predominante es cuantitativa, pero con calificaciones e interpretaciones cualitativas sobre la mutua relación para determinar cómo se puede comportar una variable al conocer el comportamiento de la otra variable.

3.2. Población y muestra de estudio

3.2.1. Población

Hernández, Hernández y Baptista (2010) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. Por lo que la Población en la presente investigación estuvo constituida por 158 trabajadores del Gobierno Regional de Piura.

3.2.2. Muestra

Tamayo (2012) manifestó que la muestra se determina a partir de la población cuantificada. La muestra descansa en el principio de que las partes representan el todo y por tanto refleja las características que definen la población de la cual fue extraída, esto nos indica que es representativa.

Para calcular la muestra se hace uso de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * (Z * (1 - \frac{\alpha}{2})) * p * q}{d^2 * (N - 1) + (Z * (1 - \frac{\alpha}{2})) * p * q}$$

Donde

- N : Población = 158
- A : Alfa = 0.05
- $1 - \frac{\alpha}{2}$: Nivel de confianza = 0.95
- $z * (1 - \frac{\alpha}{2})$: Valor de Z = 1.96
- p : Prevalencia = 0.5
- q : Complemento de P = 0.5
- d : Precisión = 0.05

Por lo tanto

$$n = \frac{158 * (1.96^2) * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (158 - 1) + (1.96^2) * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{151.7432}{1.3529}$$

$$n = 112.161431$$

$$n = 113$$

3.2.3. Unidad de análisis

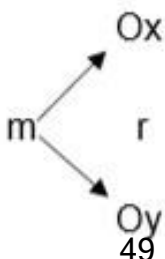
Conformada por cada uno de los trabajadores del Gobierno Regional de Piura año 2020.

3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental y transversal, porque en el estudio se recolecta datos en un momento único, cuyo propósito es describir las variables gestión del talento humano y el desarrollo organizacional.

Hernández, Hernández y Baptista (2010), señaló que “el diseño no experimental es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables”.

En definitiva, se trata de estudios que deliberadamente no se manipulan las variables para determinar su efecto sobre otras. Lo que se hace es observar los eventos que tienen lugar en condiciones naturales para su análisis futuro.



Donde

- m : Muestra
- O_x : Observación de la variable gestión del talento humano
- O_y : Observación de la variable desarrollo organizacional
- r : Coeficiente de relación

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

- Encuesta: Según Carrasco (2009). “Estas constituyen el grupo de reglas y normas que muestran el óptimo desarrollo de los procesos elaborados por parte de los investigadores para cada etapa del estudio a realizar”.

La técnica aplicada en este estudio de investigación fue la encuesta, el cual nos permitió obtener información a través de las declaraciones realizados por los encuestados.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

- Cuestionario. Según el autor García (2005) nos menciona que el cuestionario: “Es un elemento habitual en la investigación administrativa para recolectar datos en base a un conjunto de preguntas, los cuales están orientados a conseguir respuestas a ciertas interrogantes planteadas en relación con uno o varios objetivos centrales acerca del área o tema de estudio, que el interrogante llena o redacta por sí mismo”.

El instrumento para recoger información en la presente investigación fue el cuestionario, el cual está compuesto por 26 interrogantes para la variable “*Gestión del Talento Humano*” y 33 interrogantes para la variable “*Desarrollo Organizacional*”.

3.4.3. Validez y confiabilidad de los Instrumentos de recolección de datos

La validez y confiabilidad reflejan la manera en que el instrumento se ajusta a las necesidades de la investigación, (Hurtado, 2012).

- **Validez**

De la Cruz y Morillo (2018) señalaron que la palabra validez es la cualidad que todo instrumento a investigar y que se basa en medir con exactitud y veracidad todas las variables a estudiar en la investigación.

Los instrumentos en la presente investigación tienen validez comprobada, puesto que fueron utilizados en anterioridad por diferentes autores.

Tabla 2

Cuestionario para evaluar la Gestión del Talento Humano

Cuestionario para evaluar la Gestión del Talento Humano	
Autor:	Br. ESPINOZA VALCARCEL, Jean Carlos
Año:	2017
Objetivo:	Establecer el nivel de percepción de la Gestión del Talento Humano
Destinatario:	Trabajadores
Forma de administración:	Individual
Contenido:	Consta de 4 dimensiones y 26 ítems: Capital humano, Compensación, evaluación de desempeño y capital intelectual.
Duración:	30 minutos
Puntuación:	Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

Tabla 3

Cuestionario para evaluar el Desarrollo Organizacional

Cuestionario para evaluar el Desarrollo Organizacional	
Autor:	Br. ACOSTA FERNÁNDEZ, Ingrid
Año:	2017
Objetivo:	Medir el desarrollo estratégico organizacional
Destinatario:	Trabajadores
Forma de administración:	Individual
Contenido:	Consta de 4 dimensiones y 33 ítems: Salud organizacional, planeación, eficacia y cambio
Duración:	30 minutos
Puntuación:	Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

- **Confiabilidad**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) conceptualizan la confiabilidad de una herramienta de medición al nivel en que su aplicación de infinidad de veces a la misma persona da resultados iguales.

Se calculó la confiabilidad de los instrumentos por medio del Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad de las variables

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión del Talento Humano	,986	26
Desarrollo Estratégico Organizacional	,968	33

Fuente: Elaboración propia

Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	94,45	667,208	,859	,985
Ítem2	94,35	674,239	,792	,985
Ítem3	94,40	665,726	,861	,985
Ítem4	94,50	672,684	,859	,985
Ítem5	94,40	663,516	,895	,985
Ítem6	94,40	675,937	,820	,985
Ítem7	94,55	675,629	,801	,985
Ítem8	94,30	674,116	,841	,985
Ítem9	94,45	663,629	,885	,985
Ítem10	94,45	669,839	,881	,985
Ítem11	94,40	676,253	,814	,985
Ítem12	94,40	672,884	,838	,985
Ítem13	94,40	652,147	,930	,985
Ítem14	94,25	672,408	,851	,985
Ítem15	94,20	680,168	,804	,985
Ítem16	94,20	681,221	,784	,985
Ítem17	94,30	675,589	,781	,985
Ítem18	94,50	658,895	,896	,985
Ítem19	94,65	669,818	,860	,985
Ítem20	94,45	681,524	,745	,986
Ítem21	94,55	669,418	,841	,985
Ítem22	94,40	651,411	,940	,985
Ítem23	94,65	663,818	,894	,985
Ítem24	94,30	672,221	,839	,985
Ítem25	94,60	667,200	,874	,985
Ítem26	94,50	672,895	,821	,985

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
98,20	724,274	26,912	26

Desarrollo estratégico organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	33

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem27	112,10	654,516	,743	,967
Ítem28	111,95	672,997	,613	,968
Ítem29	112,25	673,776	,638	,968
Ítem30	112,20	669,958	,612	,968
Ítem31	112,30	661,274	,736	,967
Ítem32	112,15	661,503	,678	,967
Ítem33	112,25	673,566	,574	,968
Ítem34	112,25	654,092	,769	,967
Ítem35	111,95	665,945	,651	,968
Ítem36	112,00	655,579	,762	,967
Ítem37	112,30	651,695	,782	,967
Ítem38	112,15	660,029	,730	,967
Ítem39	112,15	666,976	,702	,967
Ítem40	112,45	664,155	,668	,967
Ítem41	111,90	673,674	,649	,968
Ítem42	112,20	677,432	,502	,968
Ítem43	111,95	656,155	,710	,967
Ítem44	112,30	677,484	,647	,968
Ítem45	112,30	672,221	,600	,968
Ítem46	112,65	665,503	,679	,967
Ítem47	112,25	664,829	,646	,968
Ítem48	112,30	661,274	,707	,967
Ítem49	112,15	672,555	,629	,968
Ítem50	112,35	677,503	,564	,968
Ítem51	112,00	665,368	,683	,967
Ítem52	112,40	681,200	,491	,968
Ítem53	112,25	669,776	,588	,968
Ítem54	112,55	656,155	,822	,967
Ítem55	112,25	638,618	,878	,966
Ítem56	112,05	652,892	,773	,967
Ítem57	112,45	665,208	,679	,967
Ítem58	112,50	651,947	,793	,967
Ítem59	112,75	662,829	,758	,967

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
115,75	705,987	26,570	33

3.5. Procesamiento y análisis de datos

El proceso de recopilación de los datos se utilizó la aplicación de dos cuestionarios (instrumentos), los cuales se aplicaron a la muestra de trabajadores del Gobierno Regional de Piura con el objetivo de recabar información sobre las variables a estudiar. De ahí, se procedió a la tabulación de los datos en Excel para luego pasar la información al software SPSS en su versión 25,0.

Se hizo uso del método hipotético deductivo, el cual tiene una secuencia lógica, primero se inició con el problema, se planteó la hipótesis en función al problema, luego se tiene los objetivos, un marco teórico, metodológico y se pasa a una prueba de hipótesis para dar conclusiones y recomendaciones.

Para el análisis descriptivo se hizo uso de tablas y figuras en donde se usa frecuencia y porcentaje. Para el análisis inferencial, la cual sirve para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba estadística de correlación *Rho de Spearman*.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Descripción de la variable Gestión del Talento Humano en el Gobierno Regional de Piura año 2020.

Tabla 5

Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Capital Intelectual

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	33	29.2
Casi siempre	45	39.8
A veces	14	12.4
Casi nunca	16	14.2
Nunca	5	4.4
TOTAL	113	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Capital Intelectual

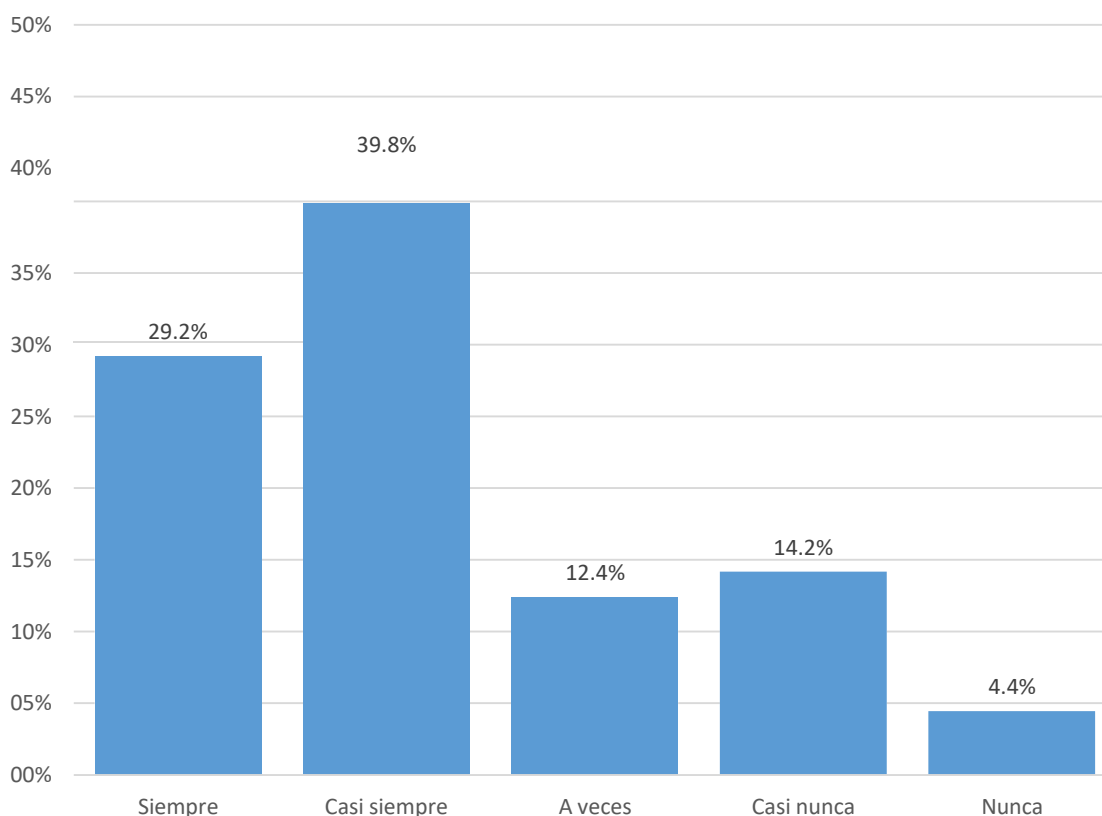


Figura 1 Se observa que el 39.8% de los trabajadores encuestados casi siempre consideran que el Gobierno Regional de Piura se preocupa por reforzar la capacidad intelectual de su talento humano, tanto a nivel de conocimientos como en sus capacidades, el 29.2% siempre, el 12.4% a veces, el 14.2% casi nunca y el 4.4% nunca.

Tabla 6

Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Evaluación de desempeño

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	32	28.3
Casi siempre	44	38.9
A veces	16	14.2
Casi nunca	17	15.0
Nunca	4	3.5
TOTAL	113	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Evaluación de desempeño

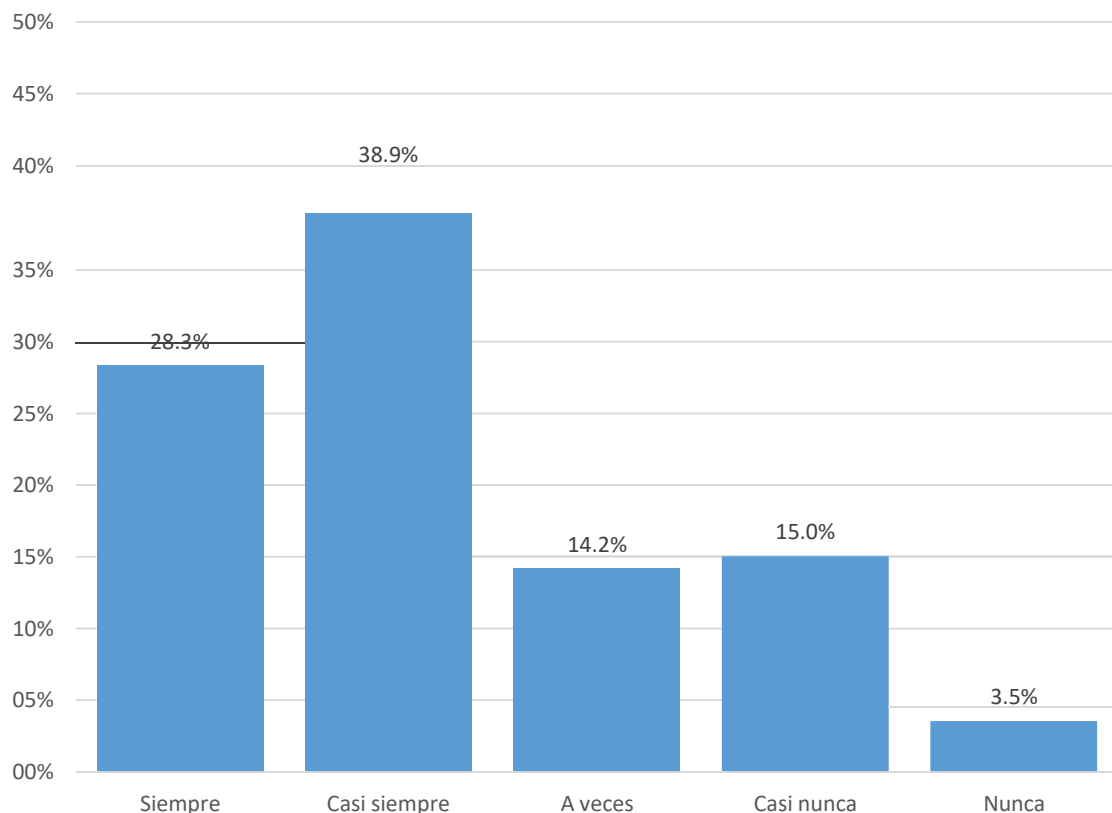


Figura 2 Se observa que el 38.9% de los trabajadores encuestados casi siempre consideran que el Gobierno Regional de Piura realiza una adecuada evaluación de desempeño de su talento humano a nivel de funciones y habilidades, el 28.3% siempre, el 14.2% a veces, el 15.0% casi nunca y el 3.5% nunca.

Tabla 7

Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Compensación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	31	27.4
Casi siempre	45	39.8
A veces	16	14.2
Casi nunca	14	12.4
Nunca	7	6.2
TOTAL	113	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Compensación

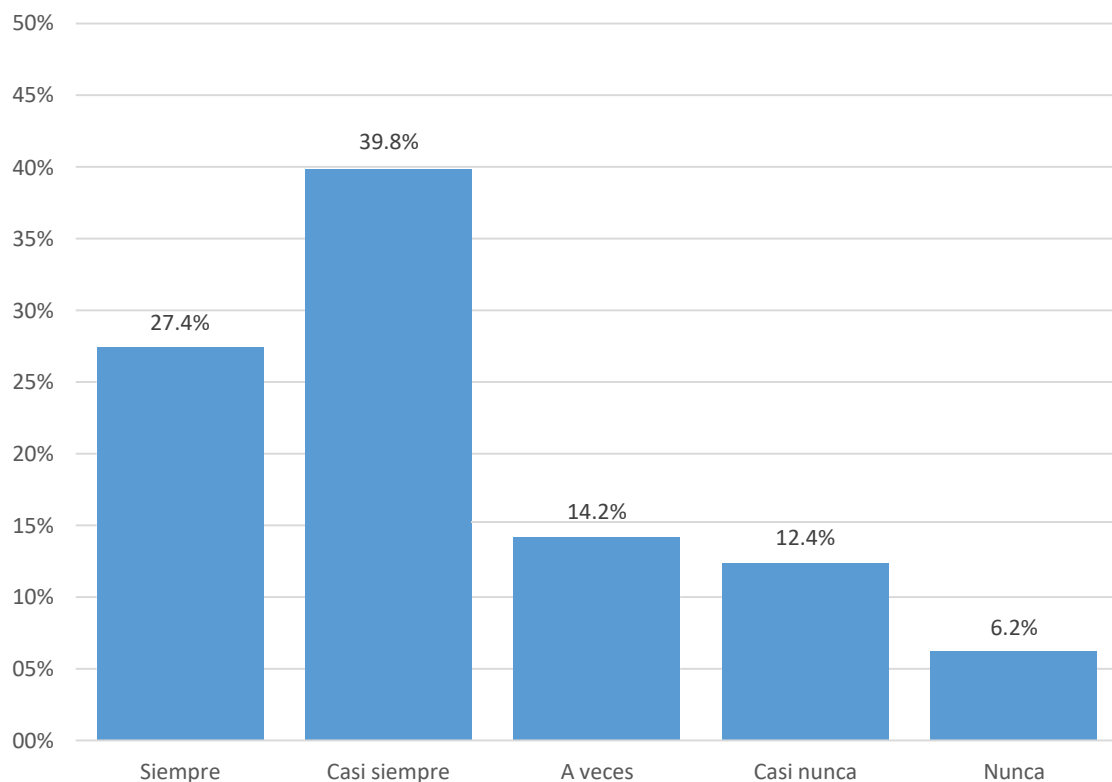


Figura 3 Se observa que el 39.8% de los trabajadores encuestados casi siempre consideran que el Gobierno Regional de Piura tiene un buen plan de compensación para su talento humano a nivel remunerativo así como en incentivos laborales, el 27.4% siempre, el 14.2% a veces, el 12.4% casi nunca y el 6.2% nunca.

Tabla 8

Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Capital humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	33	29.2
Casi siempre	45	39.8
A veces	15	13.3
Casi nunca	15	13.3
Nunca	5	4.4
TOTAL	113	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gestión del Talento Humano de acuerdo con la dimensión: Capital humano

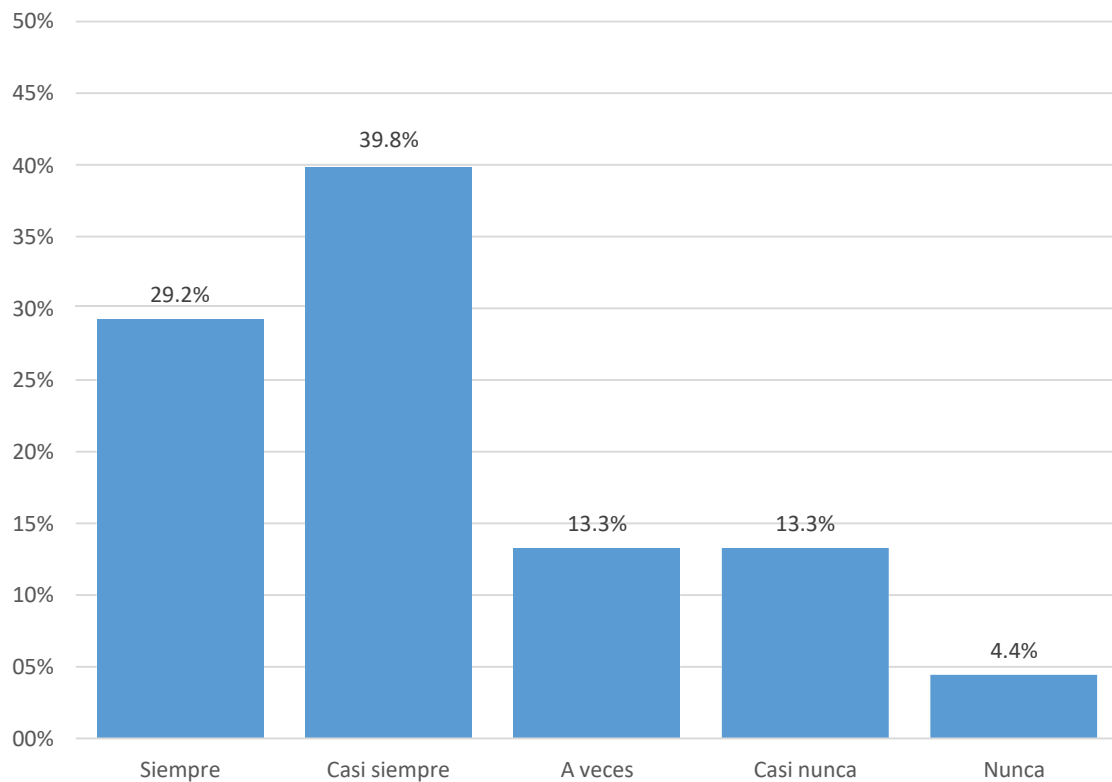


Figura 4 Se observa que el 39.8% de los trabajadores encuestados casi siempre consideran que el Gobierno Regional de Piura se preocupa por su capital humano a nivel de competencias y brindándoles la información necesaria, el 29.2% siempre, el 13.3% a veces, el 13.3% casi nunca y el 4.4% nunca.

Tabla 9

Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Cambio

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	21.2
Casi siempre	34	30.1
A veces	38	33.6
Casi nunca	14	12.4
Nunca	3	2.7
TOTAL	113	100.0

Fuente: Elaboración propia

Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Cambio

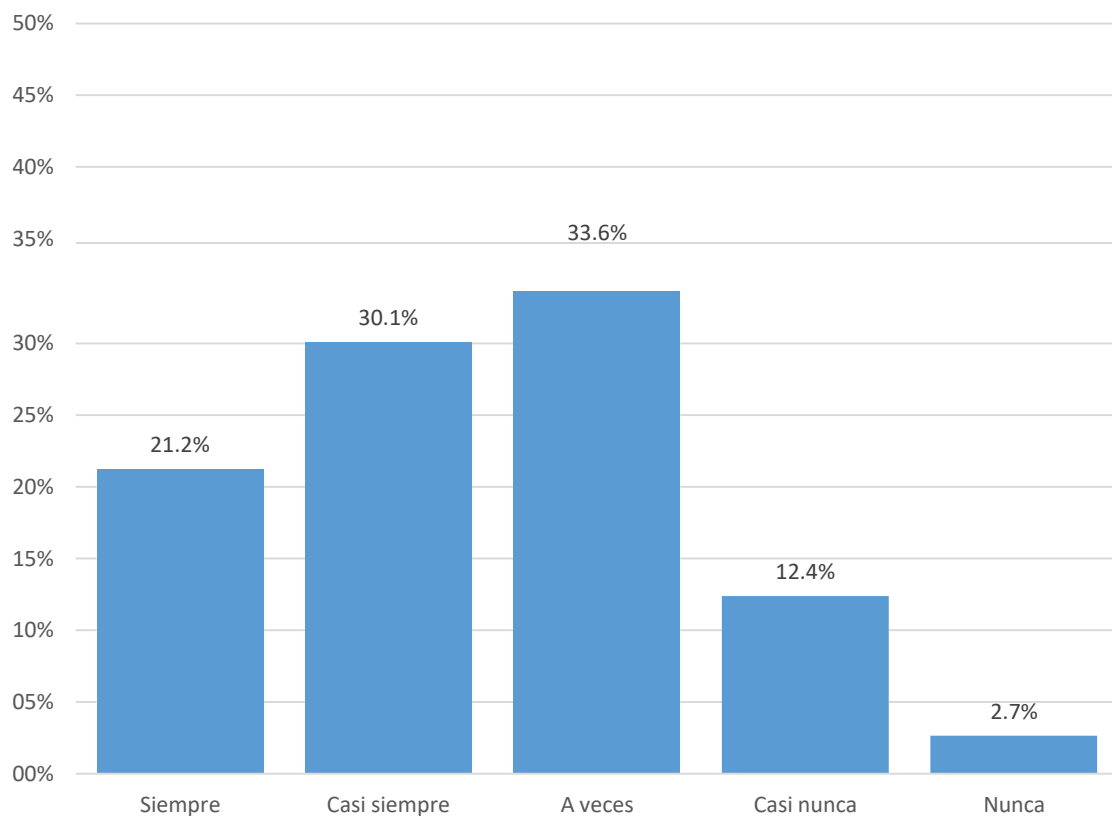


Figura 5 Se observa que el 33.6% de los trabajadores encuestados a veces consideran que el Gobierno Regional de Piura se adecua rápidamente a los cambios que experimenta la institución por lo que no son muy flexibles e innovadores, el 30.1% casi siempre, el 21.2% siempre, el 12.4% casi nunca y el 2.7% nunca.

Tabla 10

*Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión:
Planificación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	22.1
Casi siempre	34	30.1
A veces	36	31.9
Casi nunca	13	11.5
Nunca	5	4.4
TOTAL	113	100.0

Fuente: Elaboración propia

Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión:
Planificación

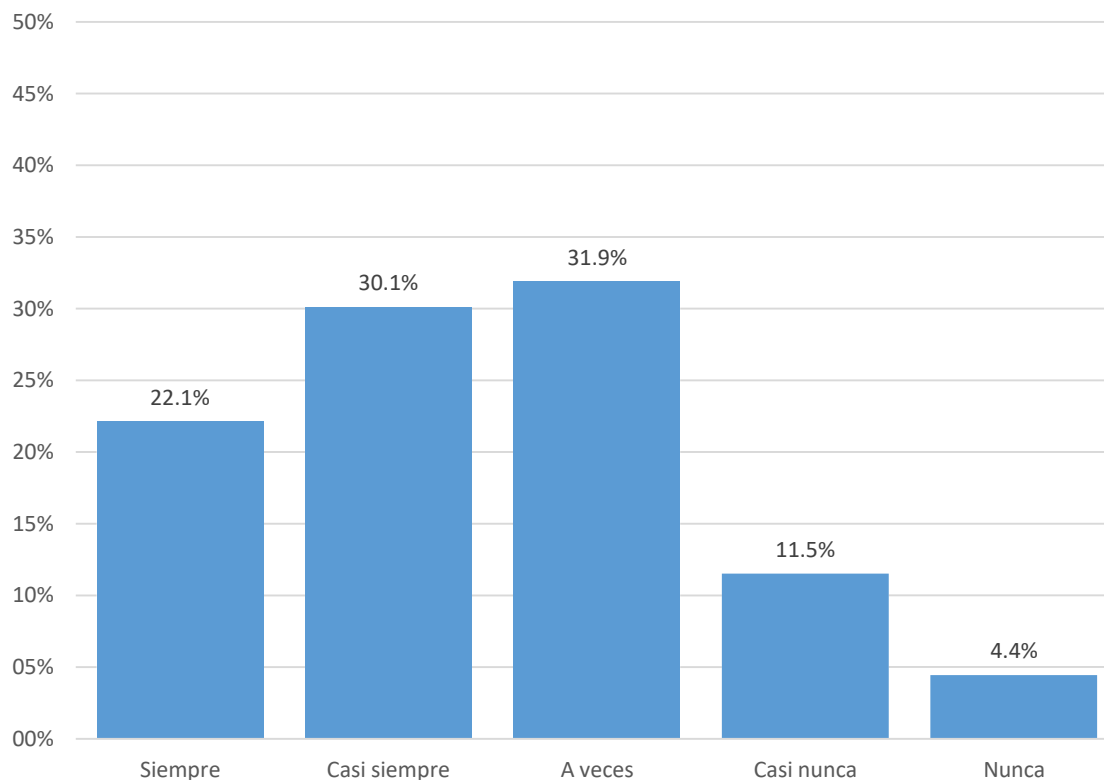


Figura 6 Se observa que el 31.9% de los trabajadores encuestados a veces consideran que el Gobierno Regional de Piura planifica adecuadamente sus objetivos y su presupuesto para generar una buena toma de decisiones, el 30.1% casi siempre, el 22.1% siempre, el 11.5% casi nunca y el 4.4% nunca.

Tabla 11

Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Eficacia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	21.2
Casi siempre	32	28.3
A veces	40	35.4
Casi nunca	14	12.4
Nunca	3	2.7
TOTAL	113	100.0

Fuente: Elaboración propia

Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Eficacia

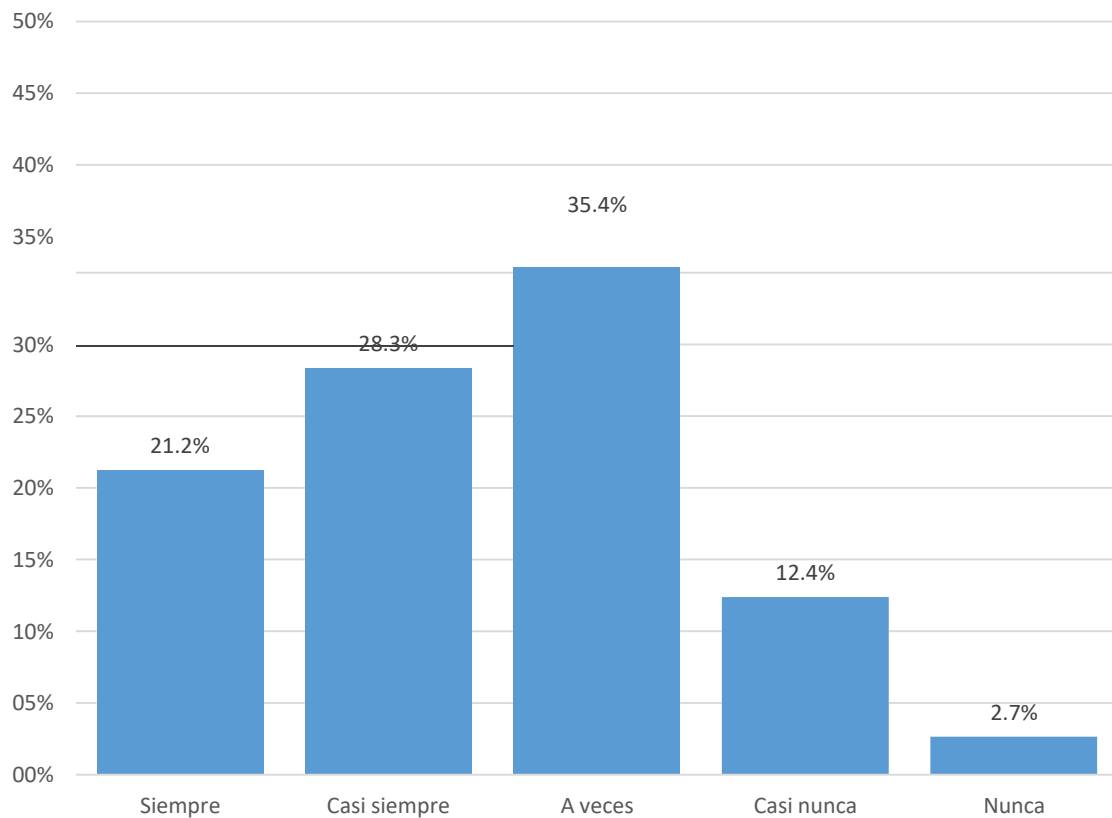


Figura 7 Se observa que el 35.4% de los trabajadores encuestados a veces consideran que el Gobierno Regional de Piura es eficaz en la utilización de sus recursos, en los resultados y en su rendimiento, el 28.3% casi siempre, el 21.2% siempre, el 12.4% casi nunca y el 2.7% nunca.

Tabla 12

Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Salud organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	20.4
Casi siempre	32	28.3
A veces	39	34.5
Casi nunca	13	11.5
Nunca	6	5.3
TOTAL	113	100.0

Fuente: Elaboración propia

Desarrollo estratégico organizacional de acuerdo con la dimensión: Salud organizacional

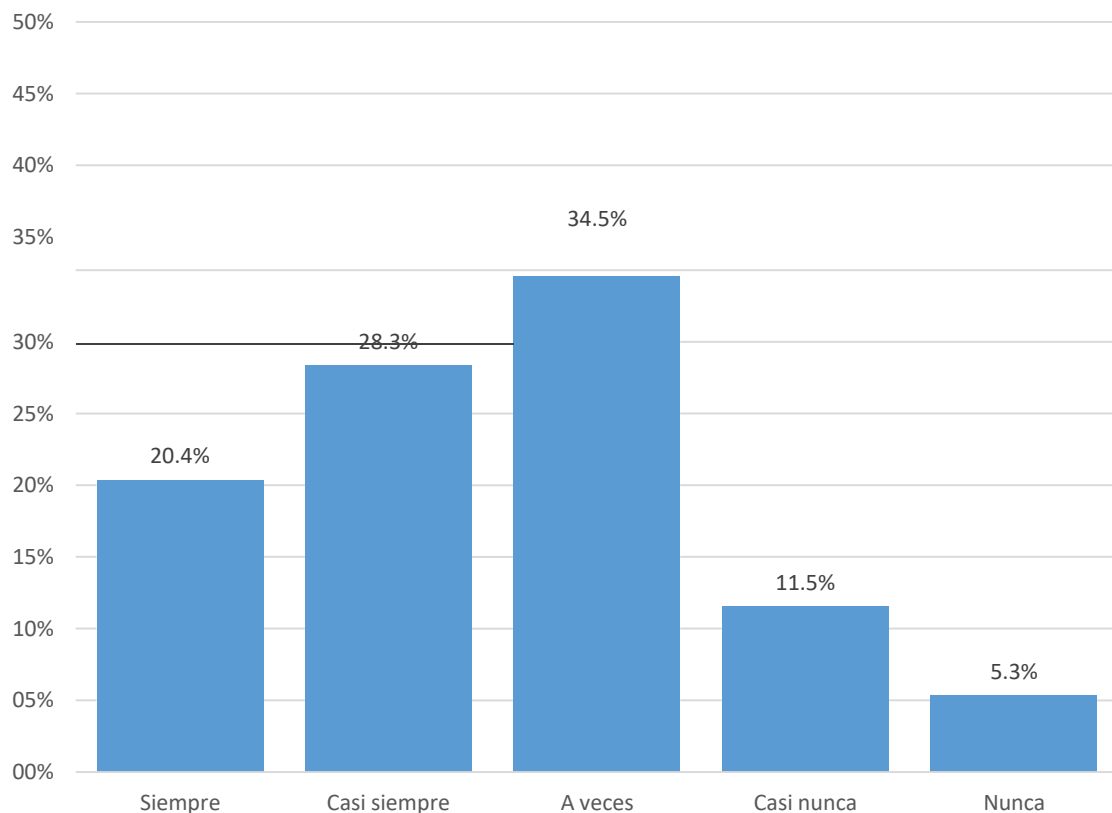


Figura 8 Se observa que el 34.5% de los trabajadores encuestados a veces consideran que en el Gobierno Regional de Piura existe una buena salud organizacional, puesto que permite una rápida adaptabilidad, genera sentido de identidad y una rápida integración, el 28.3% casi siempre, el 20.4% siempre, el 11.5% casi nunca y el 5.3% nunca.

Tabla 13

Prueba de normalidad para las variables “Gestión del Talento Humano” y “Desarrollo Estratégico Organizacional”

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,306	113	,000
Desarrollo Estratégico Organizacional	,265	113	,000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 13 resume la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para las variables “Gestión del talento humano” y “Desarrollo estratégico organizacional” del Gobierno Regional de Piura año 2020. De acuerdo con los resultados obtenidos para ambas variables (0.00) estos siguen una distribución no normal, puesto que son menores al nivel de significancia de 0,05.

Primer objetivo específico: Determinar la relación entre el capital intelectual con el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020.

Tabla 14

Prueba de correlación entre “Capital intelectual” y “Desarrollo Estratégico Organizacional”

			Capital intelectual	Desarrollo estratégico organizacional
Rho de Spearman	Capital intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		113	113
	Desarrollo estratégico organizacional	Coefficiente de correlación	,696**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		113	113	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.696 el cual indica que existe relación positiva entre la dimensión Capital intelectual y la variable Desarrollo estratégico organizacional, se observa también que es moderada puesto que el índice (0.696) se encuentra entre los niveles 0.40 y 0.70. Asimismo, al ser nivel de significancia bilateral $p=0.00 < 0.05$ se confirma

que existe una relación significativa entre la dimensión Capital humano y la variable Desarrollo estratégico organizacional en el Gobierno Regional de Piura año 2020.

Segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la evaluación de desempeño con el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020.

Tabla 15

Prueba de correlación entre “Evaluación de desempeño” y “Desarrollo Estratégico Organizacional”

			Evaluación de desempeño	Desarrollo estratégico organizacional
Rho de Spearman	Evaluación de desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desarrollo estratégico organizacional	N	113	113
		Coefficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.593 el cual indica que existe relación positiva entre la dimensión Evaluación de desempeño y la variable Desarrollo estratégico organizacional, se observa también que es moderada puesto que el índice (0.593) se encuentra entre los niveles 0.40 y 0.70. Asimismo, al ser nivel de significancia bilateral $p=0.00 < 0.05$ se confirma que existe una relación significativa entre la dimensión Evaluación de desempeño y la variable Desarrollo estratégico organizacional en el Gobierno Regional de Piura año 2020.

Tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la compensación con el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020.

Tabla 16

Prueba de correlación entre “Compensación” y “Desarrollo Estratégico Organizacional”

			Compensación	Desarrollo estratégico
--	--	--	--------------	------------------------

		organizacional		
Rho de Spearman	Compensación	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	113
	Desarrollo estratégico organizacional	Coefficiente de correlación	,673**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	113	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.673 el cual indica que existe relación positiva entre la dimensión Compensación y la variable Desarrollo estratégico organizacional, se observa también que es moderada puesto que el índice (0.673) se encuentra entre los niveles 0.40 y 0.70. Asimismo, al ser nivel de significancia bilateral $p=0.00 < 0.05$ se confirma que existe una relación significativa entre la dimensión Compensación y la variable Desarrollo estratégico organizacional en el Gobierno Regional de Piura año 2020.

Cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre el capital humano con el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020.

Tabla 17

Prueba de correlación entre “Capital humano” y “Desarrollo Estratégico Organizacional”

		Capital humano	Desarrollo estratégico organizacional	
Rho de Spearman	Capital humano	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
			N	113
	Desarrollo estratégico organizacional	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	113	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.675 el cual indica que existe relación positiva entre la dimensión Capital humano y la variable Desarrollo estratégico organizacional, se observa también que es

moderada puesto que el índice (0.675) se encuentra entre los niveles 0.40 y 0.70. Asimismo, al ser nivel de significancia bilateral $p=0.00<0.05$ se confirma que existe una relación significativa entre la dimensión Capital humano y la variable Desarrollo estratégico organizacional en el Gobierno Regional de Piura año 2020.

4.2. Docimasia de hipótesis

A continuación, se hizo la comprobación de hipótesis mediante la prueba de correlación Rho de Spearman que muestra el nivel de relación entre las variables, tanto los resultados de correlación sean más cercanos a 1 y su significancia sea menor a 0.05, es más fuerte la relación entre las variables.

4.2.1. Contrastación de hipótesis general

La hipótesis formulada para el presente estudio de investigación:

H₀: No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020.

H₁: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020.

Tabla 18

Prueba de correlación entre “Gestión del talento humano” y “Desarrollo Estratégico Organizacional”

			Gestión del talento humano	Desarrollo estratégico organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desarrollo estratégico organizacional	N	113	113
		Coeficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.626 el cual indica que existe relación positiva entre las variables, se observa también

que es moderada puesto que el índice (0.626) se encuentra entre los niveles 0.40 y 0.70.

Asimismo, al ser nivel de significancia bilateral $p=0.00 < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa general y se rechaza la hipótesis nula, por lo que se confirma que existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desarrollo estratégico organizacional en el Gobierno Regional de Piura año 2020.

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

De los hallazgos encontrados, el resultado de 0.626 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentran en el nivel de correlación moderada con un nivel de significancia bilateral $p=0.00$ menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; concluyendo que: Existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020; estos hallazgos encontrados se corroboran por lo planteado por Zambrano (2017) en su estudio: “La gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional del grupo corporativo Marzam de la ciudad de Manta, periodo, 2015 – 2016”, en la que se aplicó el estadístico de Chi Cuadrado cuyo resultado $X^2=38.750$ con 4 grados de libertad y $p=0.00$, en la que concluye que la planificación estratégica de la Gestión del talento humano influye en el Desarrollo organizacional del Grupo Corporativo Marzam. Por otro lado Rodríguez (2015) en su estudio: “Influencia del desarrollo organizacional en la gestión del capital intelectual humano administrativo de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Trujillo”, aplicó el estadístico de Chi Cuadrado, obteniendo en su aplicación la hipótesis un resultado $X^2=7.6348$ con 4 grados de libertad y $p=0.075$ por la que concluye que el desarrollo organizacional no influye en la gestión del capital intelectual humano administrativo.

El objetivo específico uno busco determinar la relación entre el capital intelectual con el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020, en los hallazgos encontrados se observa que, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva ($r=0.696$) entre la dimensión Capital intelectual y la variable Desarrollo estratégico organizacional, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada. Como el valor de probabilidad ($p=0.00$) es menor que el valor crítico ($p=0.05$), indica que la relación es significativa entre la dimensión Capital intelectual y la variable Desarrollo estratégico organizacional. Por lo que se concluye que, para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, el capital intelectual se relaciona positiva, moderada y significativamente con la variable Desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno

Regional de Piura año 2020. De los hallazgos encontrados se corrobora lo planteado por La Torre (2016), puesto que coincide en afirmar que es necesario para el desarrollo de la organización se cuente con adecuado plan estratégico enfocado en reforzar los conocimientos y las capacidades de su recurso humano. Esto es reforzado por García (2017) el cual afirma que una adecuada gestión en el capital intelectual en las organizaciones permite un óptimo desarrollo de estas, puesto que cada trabajador sabe exactamente lo que la organización desea lograr.

El objetivo específico dos busco determinar la relación entre la evaluación de desempeño con el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020, en los hallazgos encontrados se observa que, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva ($r=0.593$) entre la dimensión Evaluación de desempeño y la variable Desarrollo estratégico organizacional, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada. Como el valor de probabilidad ($p=0.00$) es menor que el valor crítico ($p=0.05$), indica que la relación es significativa entre la dimensión Evaluación de desempeño y la variable Desarrollo estratégico organizacional. Por lo que se concluye que, para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, la Evaluación de desempeño se relaciona positiva, moderada y significativamente con la variable Desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020. Los resultados de la presente investigación corroboran lo planteado por Casma (2018), puesto que coincide en afirmar que para lograr un buen desarrollo organizacional es imprescindible un buen programa de evaluación de desempeño de sus colaboradores, lo cual ayuda a resaltar las funciones, habilidades y como estos no se conforman con las actividades encomendadas.

El objetivo específico tres busco determinar la relación entre la compensación con el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020, en los hallazgos encontrados se observa que, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva ($r=0.675$) entre la dimensión Capital humano y la variable Desarrollo estratégico organizacional, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada. Como el valor de probabilidad ($p=0.00$) es menor que

el valor crítico ($p=0.05$), indica que la relación es significativa entre la dimensión Compensación y la variable Desarrollo estratégico organizacional. Por lo que se concluye que, para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, la Compensación se relaciona positiva, moderada y significativamente con la variable Desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020. Los hallazgos encontrados por Bedodo & Giglio (2006) corroboran lo encontrado en la presente investigación, puesto que estos autores afirman que los sistemas de compensación adecuados y alineados al plan estratégico de la institución refuerzan el desarrollo de esta debido a que cuentan con colaboradores más comprometidos y dispuestos que la institución logre sus objetivos propuestos.

El objetivo específico cuatro busco determinar la relación entre el capital humano con el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020, en los hallazgos encontrados se observa que, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva ($r=0.675$) entre la dimensión Capital humano y la variable Desarrollo estratégico organizacional, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada. Como el valor de probabilidad ($p=0.00$) es menor que el valor crítico ($p=0.05$), indica que la relación es significativa entre la dimensión Capital humano y la variable Desarrollo estratégico organizacional. Por lo que se concluye que, para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, el Capital humano se relaciona positiva, moderada y significativamente con la variable Desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020. Estos hallazgos son corroborados por Aguilar (2013) afirma que el capital humano constituye un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar el desarrollo de una organización.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desarrollo estratégico en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.626 representó una moderada asociación entre las variables.
2. Se determinó que existe una relación significativa entre el capital intelectual y el Desarrollo estratégico en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.696 representó una moderada asociación entre la dimensión Capital intelectual y la variable Desarrollo estratégico organizacional.
3. Se determinó que existe una relación significativa entre la Evaluación de desempeño y el Desarrollo estratégico en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.593 representó una moderada asociación entre la dimensión Evaluación de desempeño y la variable Desarrollo estratégico organizacional.
4. Se determinó que existe una relación significativa entre la compensación y el Desarrollo estratégico en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.673 representó una moderada asociación entre la dimensión Compensación y la variable Desarrollo estratégico organizacional.
5. Se determinó que existe una relación significativa entre el Capital humano y el Desarrollo estratégico en la gestión pública del Gobierno Regional de Piura año 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.675 representó una moderada asociación entre la dimensión Capital humano y la variable Desarrollo estratégico organizacional.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que en el Gobierno Regional de Piura mantengan y refuercen las estrategias de la gestión del talento humano, que busque en todo momento mejorar el desarrollo organizacional, promoviendo en sus colaboradores estén comprometidos y se sientan identificados con los objetivos, metas y políticas de la organización.
2. Se recomienda que en el Gobierno Regional de Piura mantengan y refuercen las estrategias concerniente al capital intelectual que promuevan el desarrollo del conocimiento de sus colaboradores, con el desarrollo de cursos, capacitaciones y similares, los mismos que servirán para incrementar sus conocimientos y ayuden a mejorar el desarrollo organizacional del Gobierno Regional de Piura.
3. Se recomienda que en el Gobierno Regional de Piura mantengan y refuercen las estrategias concerniente a la evaluación de desempeño que promuevan el desarrollo de las habilidades de sus colaboradores a fin de convertirlos en mejores, con el desarrollo adecuado de sus funciones y que estos no caigan en el conformismo para que de esta forma ayuden a mejorar el desarrollo organizacional del Gobierno Regional de Piura.
4. Se recomienda que en el Gobierno Regional de Piura mantengan y refuercen las estrategias en sus sistemas de compensación de sus colaboradores, puesto que es bien conocido, que los colaboradores bien remunerados rinden mejor y están menos propensas a cometer errores, de esta forma ayudan a mejorar el desarrollo organizacional del Gobierno Regional de Piura.

REFERENCIAS

- Achilles, F. (1995). *Desarrollo Organizacional: enfoque integral*. Editorial Limusa de CV Grupo Noriega Editores.
- Aguilar, C. (2013). *El capital humano: Definición y características*.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Anda, S. (2012). *Administración, teoría proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. México: Mac Graw Hil.
- Andrade, S. (2005). *Diccionario de Economía, 3ra*. Editorial Andrade.
- Araujo, R. (2016). *Desarrollo Organizacional y el clima laboral en la empresa crecer EIRL*. Tesis de grado. Chimbote, Perú: Universidad Católica los Ángeles Chimbote.
- Becker, G. (1983). *El capital Humano*. Madrid, España: Alianza Editorial, S.A.
- Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica*. Tesis de grado: Universidad de Chile.
- Belly, P. (2003). *El capital humano*.
- Bradley, K. (1997). *Capital intelectual*. Revista de estrategia de negocios.
- Caballero, A. (2013). *Metodología integral innovadora para planes y tesis: La metodología del cómo formularlos*. México: Cengage Learning Editores.
- Cachuan, G. (2015). *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, 2014*. Tesis de grado. Lima, Perú: Universidad San Martinde Porres.
- Cancho, K., & Caycho, Y. (2018). *Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la empresa Bijou Perú- Sede Lima Sur, 2018*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica, 4ta*. Lima, Perú: San Marcos.
- Casma, C. (2018). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en las estrategias organizacionales de la empresa FerroSistemas Surco - Lima, año 2017*. Tesis de maestría. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Chiavenato, E. (2009). *Gestión del talento humano*, Interamericana SA. (3ra, Ed.) México DF, México: Mc Graw - Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los Nuevos Tiempos*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración, 7ma.* McGraw-Hill Interamericana.
- Correa, K. (2016). *Intervenciones del desarrollo organizacional para lograr una buena gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Virú*. Tesis de licenciatura. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Cozby, P. (2005). *Métodos de Investigación del comportamiento*. México: McGraw Hill.
- Cruz, Y. (2009). *Dimensiones del capital intelectual*.
- Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2010). *Relaciones humanas, 3ra.* México: Thomson.
- Dávila, C., & Gómez, H. (2004). *Innovate management and organizational development in Latin America, 36(6)*. The International Executive.
- Díaz, Y. (2017). *El desarrollo organizacional como herramienta para mejorar las ventas en la empresa Bristol-Myers Squibb de Venezuela, S.A.* . Tesis de especialidad. Barquisimeto, Venezuela: Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado.
- Drucker, P. (1999). *El líder del cambio*.
- Espinoza, L., & Menacho, E. (2013). *La Motivación Laboral y su relación con el Clima Organizacional en la Municipalidad de Independencia*. Lima, Perú.
- Fernández, I. (2002). *IX Congreso Mundial de Recursos Humanos*. García, J. (2005). *Métodos e Investigación Administrativa*. México: Trillas.
- García, M. (2017). *Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con desarrollo, la cultura y el management organizacional*. Colombia: Universidad del Valle.
- Garzón, M. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado, 1ra.* Bogotá, Colombia: Centro editorial Universidad del Rosario.
- Gómez, C. (2009). *Evaluación del desempeño en la gestión empresarial*. Gónzales, P., & Luiggi, S. (2013). *Las Empresas Cooperativas y El Arte Empresarial, 2da.* Puerto Rico: Nuevo Amanecer.

- Hernández, C., Hernández, R., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación, 5ta*. México: McGraw Hill.
- Hernández, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. México: Pearson.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: Guía para una comprensión holística de la ciencia, 4ta Ed*. Bogotá, Colombia: Ciea-Sypal y Quirón.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa, 1ra*. Lima, Perú: San Marcos.
- Juárez, R. (2000). *Administración de la compensación: Sueldos, salarios y prestaciones*.
- Komiya, A. (2013). *La planeación. Crecen negocios*.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración Un Perspectiva Global, 12va*. McGraw-Hill Interamericana.
- La Torre, M. (2016). *La gestión de recursos humanos y el desarrollo estratégico en las empresas textiles españolas*. Tesis doctoral. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Linares, X., Segredo, A., & Perdomo, I. (2013). *Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional*.
- Louffat, E. (2012). *Administracion Del Potencial Humano*. Buenos Aires, Argentina: Cengage learning.
- Maurizio, R. (2017). *La rotación laboral en América Latina*. Alquimias Económicas.
- Murillo, W. (2008). *La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Revista Educación.
- Oliveira, R. (2002). *Teorías de la Administración*. International Thomson Editores.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. (2007). *Capital Humano: Como todo lo que haces moldea mi vida*.
- Parvaneh, R. (2016). *The relationship of talent management and organizational development with job motivation of employees, 64(2)*. Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis.
- Pinto, M. (2012). *Desarrollo Organizacional*.
- Quijano, S. (2006). *Dirección De Recursos Humanos y Consultoría En Las Organizaciones*. Barcelona, España: Icaria.
- Quintero, Y. (2009). *Gestión de Talento Humano*.
- Reyes, I. (2013). *Evaluación de desempeño*.

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias, aplicaciones*. México: Prentice-Hall.
- Rodríguez, E. (2015). *Influencia del desarrollo organizacional en la gestión del capital intelectual humano administrativo de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Trujillo*. Tesis de licenciatura. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Rodríguez, S., & Martínez, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial. enfoque basado en competencias*. México: McGraw-Hill.
- Rogers, C. (2014). *El proceso de convertirse en persona, 9na*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Romeo, M. (1999). *Un modelo explicativo para el cambio organizacional*. Tesis de doctorado. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- Roura, W. (2015). *Eficiencia y eficacia*.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación, 4ta*. México: Editorial Limusa.
- Taype, M. (2015). *Definición y objetivos de la Evaluación del Desempeño*.
- Tejada, A. (2003). *Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del Conocimiento y gestión por competencias*.
- Valiente, J. (2015). *Planificación estratégica y desarrollo organizacional*.
- Vergara, L. (2015). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa servicios electromecánicos Pacasmayo "SEMEPA S.R.L.* Tesis de licenciatura. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Verónica, A. (2014). *Recursos humanos*.
- Zambrano, J. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional del grupo corporativo Marzam de la ciudad de Manta, periodo 2015 – 2016*. Tesis de licenciatura. Manta, Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.

ANEXOS

Anexo 1

El presente cuestionario solo tiene fines académicos, a continuación, encontrará una serie de preguntas ante las cuales Ud. deberá marcar con un aspa(x). Tener en cuenta que este cuestionario es anónimo por lo que se le pide responder con total sinceridad; considerando los siguientes valores:

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

Nº	Capital intelectual	1	2	3	4	5
1	¿El Gobierno Regional de Piura brinda cursos y/o capacitaciones a los empleados?					
2	¿El Gobierno Regional de Piura suele considerar un pilar importante su aporte intelectual en el trabajo?					
3	¿Sus conocimientos le son útiles para desarrollar sus funciones cotidianas en el trabajo?					
4	¿Consideras que, en Gobierno Regional de Piura para contratar personal, se busca gente con capacidad de análisis y experiencia?					
5	¿El Gobierno Regional de Piura valora que el personal posea la capacidad de resolver de problemas?					
6	¿Consideras que las funciones asignadas contribuyen con la consecución de objetivos del Gobierno Regional de Piura?					
	Evaluación de desempeño	1	2	3	4	5
7	¿Se deja en claro las funciones que debes desempeñar en tu puesto de trabajo?					
8	¿La experiencia obtenida en anteriores trabajos le es útil para cumplir sus funciones actuales?					
9	¿Tienes en claro las tareas que debe realizar en el día a día?					
10	¿Sueles aportar ideas o soluciones que beneficien al Gobierno Regional de Piura?					
11	¿Consideras que tus habilidades vienen mejorando conforme desempeñas tus funciones laborales?					
12	¿Las habilidades obtenidas en anteriores trabajos sirven para revertir situaciones adversas que se le presentan en el día a día?					
13	¿Consideras justa la carga laboral que actualmente tienes en el Gobierno Regional de Piura?					
14	¿Consideras que tienes oportunidades para desarrollarte y seguir una línea de carrera?					
15	¿Te sientes conforme con las funciones que realizas en tu puesto?					
	Compensación	1	2	3	4	5
16	¿Considera que su sueldo en relación con el trabajo que realiza es el adecuado?					

17	¿Se cumple con las prestaciones (vacaciones, aguinaldo, días festivos, etc.) ofrecidas en el Gobierno Regional de Piura?					
18	¿Te encuentras satisfecho con tu salario actual?					
19	¿Te sientes motivado y te gusta realizar las funciones que desarrollas en el Gobierno Regional de Piura?					
20	¿Se le recompensa por realizar su trabajo de manera eficiente?					
21	¿Se le incentiva para el cumplimiento de metas del Gobierno Regional de Piura?					
	Capital humano	1	2	3	4	5
22	¿En el Gobierno Regional de Piura se fomenta el trabajo en equipo?					
23	¿En el Gobierno Regional de Piura se valora la creatividad de sus empleados?					
24	¿Consideras que para el Gobierno Regional de Piura es trascendental que los empleados cuenten con una capacidad de iniciativa y pensamiento?					
25	¿Consideras que para el Gobierno Regional de Piura es importante la formación académica de los empleados?					
26	¿Se le brinda la información requerida para el cumplimiento de sus funciones de manera oportuna?					
	Cambio	1	2	3	4	5
27	¿Consideras que el Gobierno Regional de Piura se mantiene actualizado en cuanto a los cambios tanto tecnológicos como organizacionales?					
28	¿Tus compañeros contribuyen al trabajo en equipo en busca de un mejor desempeño a nivel institucional?					
29	¿Existe constante comunicación y organización entre las áreas del Gobierno Regional de Piura, en búsqueda de mejorar la cultura organizacional?					
30	¿El Gobierno Regional de Piura suele adquirir software que le facilita la realización de las funciones?					
31	¿Las distintas oficinas del Gobierno Regional de Piura se encuentran correctamente equipadas (computadoras, teléfonos, impresoras) para ejercer sus funciones?					
32	¿Presentas propuestas innovadoras a tu jefe con el propósito de mejorar el trabajo en tu área?					
	Planeación	1	2	3	4	5
33	¿El Gobierno Regional de Piura trata de buscar alternativas de solución para el mejor desempeño de las funciones?					
34	¿El Gobierno Regional de Piura permite tomar decisiones a los trabajadores sobre los problemas que se presentan en el día a día?					
35	¿En el Gobierno Regional de Piura se recopila y analiza la información para una mejor toma de decisiones?					
36	¿Considera que sus objetivos personales van acordes con los de objetivos del Gobierno Regional de Piura?					
37	¿Considera que el Gobierno Regional de Piura contribuye con el desarrollo del arte y la cultura del país?					
38	¿Se le comparte los objetivos organizacionales del Gobierno Regional de Piura a corto, mediano y largo plazo?					
39	¿Al iniciar labores en un nuevo año, se realizan eficazmente la planificación de los gastos de todas las áreas del Gobierno Regional de Piura?					
40	¿Su jefe inmediato se pronuncia de forma rápida y eficiente respecto algún requerimiento suyo?					
41	¿Consideras que el presupuesto brindado a tu área de trabajo es el idóneo para una buena ejecución de las tareas asignadas?					

	Eficacia	1	2	3	4	5
42	¿Cumples con las tareas asignadas empleando la menor cantidad de recursos de tus funciones?					
43	¿Tratas de emplear la menor cantidad de recursos para el cumplimiento de tus funciones?					
44	¿Te parece que la institución utiliza los recursos tecnológicos para brindar un mejor servicio?					
45	¿Logra alcanzar los objetivos planteados en su área?					
46	¿Suele hacer una evaluación autocrítica sobre los resultados obtenidos?					
47	¿Se obtiene los resultados esperados en su área?					
48	¿Su rendimiento permite a la gestión actual el logro de objetivos?					
49	¿Crees que es necesario utilizar indicadores para evaluar el desempeño de la actual gestión?					
50	¿Crees que el rendimiento de tu equipo de trabajo es el adecuado para llegar a las metas trazadas?					
	Salud organizacional	1	2	3	4	5
51	¿El proceso de adaptación es sencillo respecto a las funciones que realizas en tu área de trabajo de tu equipo o área en el Gobierno Regional de Piura?					
52	¿El Gobierno Regional de Piura se preocupa por innovar y mejorar procesos para ser una entidad competitiva?					
53	¿Brindas soluciones y/o alternativas a problemas que se presentan en tu área de trabajo?					
54	¿Te sientes identificado con el Gobierno Regional de Piura?					
55	¿Consideras que tu perfil laboral concuerda y atribuye al cumplimiento de los objetivos propuestos en la visión del Gobierno Regional de Piura?					
56	¿Te sientes satisfecho al formar parte de tu actual equipo de trabajo en el Gobierno Regional de Piura?					
57	¿Tus compañeros contribuyen al trabajo en equipo en busca de un mejor desempeño a nivel institucional?					
58	¿Consideras que la actual estructura de funciones en el Gobierno Regional de Piura permite el desarrollo de las metas propuestas?					
59	¿Consideras que existe una interacción y una buena gestión entre todas las áreas del Gobierno Regional de Piura?					