

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Talento humano y su relación con el desarrollo organizacional
en la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023**

TESIS
para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor: Br. Julio César, García Reyes

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Talento humano y su relación con el desarrollo organizacional
en la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Merino Velásquez, Rodríguez, (presidente)

Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Dr. Ubillus Agurto Edwin, Alberto (secretario)

Código ORCID: 0000- 0003 - 2917-9959

Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete (vocal)

Código ORCID N° 0000-0003-0334-2498

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Talento humano y su relación con el desarrollo organizacional
en la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma**

Bach. García Reyes, Julio César (autor)

Código ORCID N 0009-0002-9018-4466

Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete (asesor)

Código ORCID N° 0000-0003-0334-2498

Tumbes, 2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los cinco días del mes de noviembre del dos mil veinticuatro, siendo las nueve horas, se reunieron en el aula N° 02 de la Escuela de Posgrado los miembros de jurado calificador constituido con la Resolución, **RESOLUCIÓN No 539-2023/UNTUMBES-EPG-D** del diez de noviembre de dos mil veintitrés: Dr. Jesús Merino Velásquez (presidente) e integrado por Dr. Edwin Alberto Ubillus Agurto (secretario) y Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete (vocal). Asimismo con **RESOLUCIÓN N° 290-2024/UNTUMBES-EPG-D** del seis de setiembre del dos mil veinticuatro se reconoce al Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete, como nuevo Asesor.

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **"Talento humano y su relación con el desarrollo organizacional en la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023"**; presentado por el egresado Bach. Julio César García Reyes; para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante aprobado, con el calificativo de **Muy Buena**

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las diez horas y cinco minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 5 de noviembre 2024

Dr. Jesús Merino Velásquez
Presidente
DNI: 00240035
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Dr. Edwin Alberto Ubillus Agurto
Secretario
DNI: 002875229
Código ORCID: 0000-0003-2917-9959

Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete
Vocal - Asesor
DNI: 03585602
Código ORCID: 0000-0003-0334-2498

C.c.
Jurado de Tesis (03).
Interesado
Unidad de Investigación.
Archivo (Director EPG).

Informe Turnitin

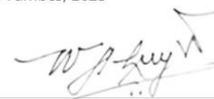
JULIO César García Reyes

Influencia del talento humano en el desarrollo organizacional en la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023

 Influencia del talento humano en el desarrollo organizacional en la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023

 Maestría

 Universidad Nacional de Tumbes



Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3026662162

Fecha de entrega

30 sep 2024, 11:13 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 sep 2024, 11:18 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Informe_Final_GARCIA_REYES_2024-09-30.docx

Tamaño de archivo

167.9 KB

Dr. Luy Navarrete, Wayky Alfredo
Código ORCID: 0000-0003-0334-2498

53 Páginas

11,490 Palabras

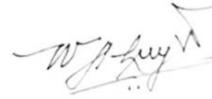
67,609 Caracteres

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado



Dr. Luy Navarrete, Wayky Alfredo
Código ORCID: 0000-0003-0334-2498

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)



Dr. Luy Navarrete, Wayky Alfredo
 Código ORCID: 0000-0003-0334-2498

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | | |
|----|-------------------------|--------------------------------|----|
| 1 | Internet | repositorio.untumbes.edu.pe | 5% |
| 2 | Trabajos del estudiante | Universidad Nacional de Tumbes | 3% |
| 3 | Internet | alicia.concytec.gob.pe | 2% |
| 4 | Internet | hdl.handle.net | 1% |
| 5 | Internet | repositorio.ucv.edu.pe | 1% |
| 6 | Internet | revista.estudioidea.org | 1% |
| 7 | Internet | repositorio.upao.edu.pe | 1% |
| 8 | Trabajos del estudiante | Universidad Peruana Los Andes | 0% |
| 9 | Internet | cybertesis.uni.edu.pe | 0% |
| 10 | Internet | repositorio.unamba.edu.pe | 0% |



Dr. Luy Navarrete, Wayky Alfredo
Codigo ORCID: 0000-0003-0334-2498

DEDICATORIA

La presente Tesis está dedicada a mi creador Dios, ya que gracias a él he logrado culminar mi Maestría.

mis ángeles que desde el cielo mi padrecito y hermanito siempre están cuidándome y guiándome para que todo salga bien.

A mi esposa Milagritos, mi hijita Guadalupe que han sido el pilar importante en mi vida, *Gracias por creer en mí y motivarme a dar lo mejor en todo momento. Sin su respaldo, este logro no hubiera sido posible*

Julio César

AGRADECIMIENTO

A mi asesor de Tesis, el Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete, por su asesoría, orientación y compartir sus conocimientos y llegar a concluir la Tesis.

A los docentes de esta prestigiosa universidad que compartieron con nosotros sus conocimientos y enseñanzas.

A mis amigos (as), por haberme brindado su apoyo en los momentos que solicite, gracias a todos por estar ahí cuando los necesite.

A mi familia por brindarme su apoyo incondicional me han enseñado que nunca se debe dejar de luchar por lo que se desea alcanzar.

Julio César

INDICE GENERAL

| | Página |
|---|--------|
| RESUMEN | xv |
| ABSTRACT | xvi |
| I. INTRODUCCION | 17 |
| II, REVISIÓN DE LITERATURA | 22 |
| 2.1. Bases teórico - científicas | 22 |
| 2.2 Antecedentes | 30 |
| 2.3. Definición de términos básicos | 37 |
| III. MATERIALES Y MÉTODOS..... | 40 |
| 3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis | 40 |
| 3.2. Población, muestra y muestreo | 41 |
| 3.3. Métodos, técnicas e instrumentos..... | 42 |
| 3.4. Procesamiento y análisis | 43 |
| 3.5. Confiabilidad del instrumento..... | 44 |
| 3.6. Hipótesis..... | 45 |
| 3.7. Variables y operacionalización | 45 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 48 |
| 4.1. Resultados | 48 |
| 4.2. Discusión..... | 54 |
| V. CONCLUSIONES..... | 58 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 59 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 60 |
| ANEXOS..... | 65 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Población laboral de la Beneficiencia | 41 |
| Tabla 2 Fiabilidad de variable talento humano | 44 |
| Tabla 3 Fiabilidad de variable desarrollo organizacional | 44 |
| Tabla 4 Dimensiones, indicadores e ítems de la variable talento humano..... | 46 |
| Tabla 5 Dimensiones, indicadores e ítems de la variable desarrollo organizacional | 47 |
| Tabla 6 Influencia del talento humano en el desarrollo organizacional | 48 |
| Tabla 7 Influencia de la selección de personal en el desarrollo organizacional | 49 |
| Tabla 8 Influencia de la distribución de personal en el desarrollo organizacional . | 49 |
| Tabla 9 Influencia de la motivación de personal en el desarrollo organizacional .. | 50 |
| Tabla 10 Correlación entre el talento humano y desarrollo organizacional..... | 51 |
| Tabla 11 Correlación entre selección de personal y el desarrollo organizacional . | 52 |
| Tabla 12 Correlación entre distribución de personal y el desarrollo organizacional | 53 |
| Tabla 13 Correlación entre motivación de personal y el desarrollo organizacional | 54 |

INDICE DE ANEXOS

| | |
|---|----|
| Anexo 1 Matriz de Consistencia | 66 |
| Anexo 2. Matriz de Operacionalización | 67 |
| Anexo 3. Cuestionario de variable talento humano | 68 |
| Anexo 4. Cuestionario de variable desarrollo organizacional | 70 |
| Anexo 5. Análisis de confiabilidad | 72 |
| Anexo 6. Coeficiente de correlación de Spearman | 78 |

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal de analizar la relación del talento humano en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública Tumbes. El talento humano considerado como la capacidad del colaborador para entender de modo inteligente de resolver un determinado problema mediante destrezas y habilidades, esta variable se ubica en nivel medio con 48.1% de las respuestas de los trabajadores, teniendo una relación en el mismo nivel en la variable desarrollo organizacional con 88.9%; que implica el fortalecimiento institucional en estructura, procesos y tecnología. Cifras porcentuales corroboradas con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.468, expresándose una correlación y/o asociación moderada. Revelando que la aplicación de las capacidades destrezas, habilidades del personal de la beneficencia son muy favorables en el desarrollo de la organización., distinguiendo el trabajo en equipo y el compromiso hacia la institución.

Palabras clave: Talento humano, beneficencia pública, selección de personal, distribución del personal, motivación del personal

ABSTRACT

The main objective of this study was to analyze the relationship of human talent in the organizational development of the Public Charity of Tumbes. Human talent, considered as the employee's ability to intelligently understand how to solve a certain problem through skills and abilities, this variable is located at a medium level with 48.1% of the workers' responses, influencing at the same level the organizational development. variable with 88.9%; which implies institutional strengthening in structure, processes and technology. Percentage figures corroborated with Spearman's correlation coefficient of 0.468, expressing a moderate correlation and/or association. Revealing that the application of the abilities, skills and abilities of the charitable staff are very favorable in the development of the organization, distinguishing teamwork and commitment to the institution.

Keywords: Human talent, public benefit, personnel selection, personnel distribution, personnel motivation.

I. INTRODUCCION

El capital humano resulta esencial, considerando la disposición de las personas para liderar el cambio y buscar tanto su bienestar personal como una mejor calidad de vida (Bravo, 2017).

La investigación titulada Talento humano (TH) y su relación con el desarrollo organizacional (DO) en la Beneficencia Pública de Tumbes (BPT), 2023, tiene como objetivo analizar cómo el talento humano influye en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes en el año 2023. Se trabaja con una población censal de 27 colaboradores de la BPT, a quienes se les aplica una encuesta como técnica de recolección de datos. El instrumento utilizado consta de 48 ítems evaluados en una escala Likert, cuya confiabilidad se valida mediante el coeficiente alfa de Cronbach, con el fin de aplicarlo en la ejecución de la investigación.

Por los años setenta del siglo pasado, varias investigaciones de distintas categorías en el mundo se dedicaron al estudio del componente del componente humano en las organizaciones lo cual nos llevó a privilegiarlo en primer nivel sobre los recursos para lograr las metas planteadas. En respuesta a los cambios que se introdujeron en las instituciones y las empresas deberían adaptarse con prioridad al enfoque que priorizaba el uso de la maquinaria como el principal recurso de la productividad.

Ante los cuestionamientos sobre qué es lo que motiva la innovación y la adaptación a los cambios. Llegaron a la conclusión que el ser humano es el único competente para adecuarse y crear innovación en las organizaciones. Los especialistas empezaron a enfocarse en este valioso recurso para lograr el éxito en la organización, luego de identificar este recurso empezaron a brindarle distintos términos cómo recursos humanos, capital humano y talentos humanos, todos estos términos fueron nominados en el orden

cronológico donde el último término mencionado surgió a partir de los años 90. (Chiavenato, (2019)

Michael et al. (2003)

Refiere que en la década de los 80 del siglo XX las empresas empezaron a preocuparse por tener como personal a trabajadores más talentosos con destrezas intelectuales y esto se debe a que por esas fechas nace la era de la información, donde los activos tangibles se redujeron en comparación de los activos intangibles tales como redes patentadas, marcas y capital intelectual. Este personal con capacidad intelectual empezó a tener funciones gerenciales dónde hoy en día está función suele ser más exigente a medida de la globalización desregulación y sobre todo alabanza tecnológico que permite el cambio en las organizaciones.

Chiavenato (2009)

En el contexto internacional la administración de recursos humanos ha evolucionado en forma drástica en todas las organizaciones, empresas de producción y de servicios, debido a los cambios acelerados que se experimenta en el campo tecnológico, comunicación, información y más aún en la era de la sociedad, del conocimiento, y la globalización social. El enfoque de administrar a las personas va variando según el contexto situacional: recursos humanos, administración de personal, gestión de talento humano, gestión del capital intelectual, gestión del conocimiento, como Chiavenato (2009) refiere las organizaciones que cambian en su manera de actuar e invierten en su capital humano, son los que logran su desarrollo sostenible y sólido.

Alles (2005)

Se afirma que, aunque las empresas transnacionales otorgan gran importancia al capital humano, esto no siempre se refleja en sus filiales más pequeñas, lo que provoca diferencias significativas en comparación con las casas matrices. Esto implica un mayor desafío en la gestión de dichas filiales. Sin embargo, las organizaciones muestran una tendencia positiva al

incentivar la participación de los colaboradores en los planes estratégicos de la institución.

“Una de las principales razones para el cambio, según el buen manejo de los recursos humanos, es la gestión por competencias, ya que ofrece ventajas estratégicas para la organización al promover un cambio en las actitudes y comportamientos”. (Cabello y Norabuena, 2011, p. 9)

“La globalización, el avance tecnológico y diversos factores sociodemográficos han transformado la manera de gestionar las organizaciones. Tanto las sociedades como las empresas han experimentado un progreso significativo en el siglo XXI, contexto en el cual se sitúa esta investigación”. (Paz et al., 2023)

Actualmente, las empresas a nivel global se enfrentan a desafíos relacionados con la seguridad, la eficiencia, la eficacia y la rentabilidad. Estos retos se ven intensificados por una creciente competitividad y las exigencias de los clientes en cuanto a la mejora continua de la calidad. En consecuencia, las organizaciones deben afrontar el desafío constante de aprovechar oportunidades, equilibrando factores internos como la estrategia, el conocimiento y los aspectos técnicos para impulsar el desarrollo organizacional.

Las empresas buscan la mejora continua como objetivo clave para innovar y avanzar tanto interna como externamente. En este contexto, es fundamental identificar las variables que faciliten la toma de mejores decisiones. Dos de estas variables, que desempeñan un papel crucial en el éxito empresarial, son la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional.

En América, según López y Moreno (2013), “la gestión del talento humano se concibe como un proceso que facilita la incorporación de nuevos miembros a la fuerza laboral y que, además, implica el fortalecimiento de las habilidades y la retención del personal actual. Su objetivo es identificar a aquellos individuos que tienen altas capacidades para llevar a cabo tareas específicas”.

El “concepto de gestión del talento humano fue introducido por Watkins de Softscape, en uno de sus artículos de 1998. Desde entonces, el proceso de identificar, captar y retener a personas productivas se convirtió en una medida para lograr la competitividad en una organización” (Lopez y Moreno, 2013)

“La gestión del talento humano juega un rol determinante dentro del progreso de naturaleza económica que puede mostrar una región o país, precisando que en la medida que el personal es más capacitado, mayores serán los efectos que se produzcan” (Azman, Siraty Pang, 2016)

En el Perú, “por mucho tiempo la gestión del talento humano en las empresas carecen de eficiencia y tienen un enfoque netamente operativo y nada estratégico, donde todos los miembros difícilmente están interrelacionados y en una constante carrera para ser mejor, dejando de lado el trabajo en equipo”. Ello obliga a las empresas a desarrollar una serie de estrategias orientadas en fortalecer cada una de las capacidades del personal y de ese mismo modo, influir en el desarrollo organizacional. (Paz et al., 2023)

Lo expuesto induce a plantear la interrogante general: Cuál es la relación del talento humano en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública, Tumbes, 2023?; con sus problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación de la selección de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública, Tumbes, 2023?, 2. ¿Cuál es la relación de la distribución de personal en el desarrollo organizacional de la BPT, 2023?; 3. ¿Cuál es la relación de la motivación de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública, Tumbes, 2023?

Esta investigación se justifica por su objetivo de analizar la relación entre el talento humano y el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes. “Se cuenta con un respaldo teórico y doctrinal sobre el tema. El presente estudio busca contribuir con propuestas prácticas que optimicen el talento humano y, de este modo, fortalezcan el desarrollo organizacional en la Beneficencia Pública de Tumbes (BPT)”.

Asimismo, es de gran importancia para la BPT ya que se dará a conocer la relación existente entre el clima laboral y el desarrollo organizacional en la

BPT, para que el área de Recursos Humanos tome las medidas correctivas que crea conveniente para lograr mejores resultados. Es importante porque la afirmación práctica nos permitirá identificar la relación del talento humano y el desarrollo organizacional y la competitividad de los colaboradores, manejando como herramienta de medición la técnica de la encuesta, teniendo en cuenta los procedimientos del método científico, que permitirán medir la relación del TH en el desarrollo organizacional de la BPT.

El trabajo pretende lograr un aporte a los dirigentes y funcionarios de la Beneficencia Pública de Tumbes como a otras instituciones, ya que gracias a los resultados de la investigación ellos podrán orientarse y mejorar algunas deficiencias, fortaleciendo sus habilidades para hacer más competitivos los servicios que brinda y lograr una mejor calidad de servicio a la sociedad en su conjunto.

El estudio pretende alcanzar de modo general: Analizar la relación del talento humano en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública Tumbes, 2023; y de manera específica: 1. Analizar la relación de la selección de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes. 2. Analizar la relación de la distribución de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes. 3. Analizar la relación de la motivación de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes.

II, REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Bases teórico - científicas

Talento humano

Puchades (2019) sostiene

Es la combinación de las características o cualidades de una persona que implican una serie de conocimientos y compromisos se identifican con la definición del talento humano. En otras palabras, se trata de la capacidad de las personas de comprender de manera inteligente la manera de resolver un determinado problema mediante una serie de habilidades, destrezas y experiencias.

La gestión de los recursos humanos evoluciona año tras año. Si miramos hacia el futuro, una empresa que valora el talento y a su equipo no debería perder de vista las nuevas prácticas en la gestión del talento humano que mencionamos a continuación:

Hay que tener en cuenta que al igual que una empresa investiga a sus posibles candidatos en Internet, los potenciales trabajadores también investigan la reputación online de las empresas en las que les gustaría desarrollarse profesionalmente. Por esta razón, cada vez más las empresas trabajan el marketing interno y el employer branding para que los propios trabajadores sean los mejores embajadores de la marca.

Puchades (2019)

Mediante una serie de herramientas digitales empresariales puedes conocer la opinión de los empleados y sus experiencias en el empleo es básico para trabajar en ello y reforzar los aspectos En la misma línea que el employer branding, surgen nuevos enfoques como el design thinking o el employee journey maps con el objetivo de mejorar la experiencia del empleado. Así se

forma una ventaja competitiva y un valor añadido de cara a vender los productos y a la hora de captar nuevos talentos.

Transparencia

Según Pérez (2021),

El capital humano es el más importante dentro de una organización y se remite a la productividad de los trabajadores en función de su formación y experiencia laboral. En oportunidades, se usa el término capital humano para señalar los recursos que tiene una empresa, de sus competencias que derivan en una mejora general de la producción, esto viene dado al viejo concepto que colocaba al capital humano como factor de producción y no haciendo énfasis en la formación del mismo.

Modelo del talento humano.

Munch (2010) tiene la siguiente clasificación “

Modelo de proyección organizacional.

Según Munch (2010), “corresponde a la definición de políticas y objetivos organizacionales que den respuesta a los problemas identificados requerimientos del mercado y el desarrollo de las capacidades internas, a partir del capital humano. Lo cual permitirá el incremento en la productividad, mejores resultados financieros y la retención de cliente”.

Modelos de liderazgo de las personas.

Munch (2010)

Facilita la movilización de las personas para que puedan contribuir a la organización mediante el desarrollo de competencias en un entorno de continuo. Esto incluye la mejora de los estilos de dirección a través de la de líderes y el fomento de habilidades comunicativas, atención a las como soporte para cumplir la labor y la motivación a través de políticas de alto rendimiento y mejoramiento de procesos y facilitando la creatividad e innovación.

Modelo de gestión de calidad

Munch (2010), “Contribuye a crear la cultura de la calidad mediante la interiorización de prácticas de alto rendimiento y mejoramiento de procesos y facilitando la creatividad e innovación”.

Modelo de productividad

Munch (2010), “Considera el valor fundamental de la formación y motivación del talento humano, se debe que a las personas más eficientes, reducen costos y optimizan resultados”

Modelo de gestión de talento humano por competencias.

Munch (2010),

Es un modelo que facilita orientar el reentrenamiento laboral basado en el desarrollo de competencias acordes con las necesidades de la organización. Se constituye parte de los procesos de mejoramiento y favorece la ubicación laboral de los colaboradores y su respectiva promoción y desarrollo. Considerando los modelos mencionados por el autor, los modelos de gestión de recursos humanos tienen la finalidad incrementar en la productividad, integrar la gestión y buscar mejores resultados y el desarrollo de la capacidad comunicativa, atención a las personas para el cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa.

¿Qué es la evaluación del desempeño laboral?

Activa (2018), en su informe:

Evaluación del desempeño laboral. Qué es y cómo se desarrolla, Toda organización de éxito que esté modernizada y a la vanguardia de las últimas corrientes la aplica. Por eso, lo mejor es que tu empresa no se quede atrás y aproveche los continuos adelantos y mejoras que se producen en Recursos Humanos, que a su vez logran que una organización sea más competitiva y eficaz. Así que vamos a conocer qué es exactamente la evaluación del desempeño laboral.

Gestión del capital humano

La gestión del capital humano o, como también se le dice, la administración del capital humano, “logra transformar oportunidades empresariales para aumentar el compromiso laboral, la productividad y el valor que cada empleado le da a su lugar de trabajo, esto, claro está, lo hace directamente en las funciones administrativas ligadas al departamento de recursos humanos, esto implica la contratación de empleados, su próxima formación, las nóminas de pago, las compensaciones que éstos acarreen y, por último, la gestión de rendimiento”.

Dimensiones del talento humano

Chiavenato (2007) explica:

La gestión del talento humano impacta tanto a las personas como a las organizaciones. La forma en que se seleccionan y reclutan a los empleados en el mercado, se integran y orientan, se les motiva a trabajar, se les desarrolla, se les y se les evalúa, es decir, la calidad en la administración del personal dentro de la organización, es un factor clave para la competitividad organizacional. A continuación, se describen estos procesos:

1. **Selección y Reclutamiento:** Implica atraer y seleccionar a los candidatos más adecuados para cubrir las vacantes. Esto requiere un análisis cuidadoso de las competencias y habilidades necesarias para cada puesto.
2. **Integración y Orientación:** Una vez seleccionados, los nuevos empleados deben ser integrados adecuadamente en la organización. Esto incluye programas de orientación que les ayuden a entender la cultura organizacional, sus roles y responsabilidades.
3. **Desarrollo:** Se refiere a las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que se ofrecen a los empleados para mejorar sus habilidades y competencias a lo largo del tiempo.
4. **Recompensas:** Incluye los sistemas de compensación y beneficios que motivan a los empleados a alcanzar un alto rendimiento y a permanecer en la organización.

5. Evaluación y Auditoría: Se refiere a los procesos de evaluación del desempeño que permiten medir el trabajo de los empleados y proporcionar retroalimentación constructiva. Esto también incluye auditorías periódicas de los procesos de gestión del talento humano para asegurar su efectividad y alineación con los objetivos organizacionales.

Desarrollo Organizacional

Define a la organización “como una macro actividad de coordinación de actividades de un número de personas que anhelan conseguir un objetivo común a través de la división de las funciones, del trabajo, y de una jerarquía de autoridades y responsabilidades” (Flores, 1992, p. 123).

Robbins (2009)

Es un concepto que agrupa un conjunto de características en los procesos para lograr el cambio planteado en base a valores humanistas y democráticos que prioriza la eficacia y eficiencia organizacional y el bienestar de los trabajadores. El Desarrollo Organizacional valora el crecimiento humano y organizacional, los procesos colaboradores y participativos. Los valores de cambio organizacional refieren respetar a las personas, confianza y apoyo, igualdad del poder, confrontación y participación. Para un desempeño excelente, una organización, debe contar y gozar de una serie de características, que constituyen la diferencia entre una ejecución óptima o deficiente de una tarea.

Así, Flórez (1992), plantea características siguientes:

Para una organización eficaz, la primera, el respeto y la confianza en el individuo, la segunda el compartir objetivos, la tercera es la adecuada integración grupal, la cuarta es el desempeño cuidadosamente entretejido, la quinta es la retroalimentación abundante y la sexta es el liderazgo efectivo.

Chiavenato (2007),

Plantea las siguientes características del Desarrollo Organizacional; primero le da importancia al enfoque dirigido a toda la organización en su conjunto;

segundo a la orientación sistémica; tercero al agente de cambio; cuarto la solución de problemas; quinto el aprendizaje por experiencia; sexto los procesos de grupo; séptimo la retroalimentación; octavo la orientación situacional; y noveno el desarrollo de equipos.

Chiavenato (2007),

Se sostiene que la técnica de intervención del desarrollo organizacional se clasifica en cinco enfoques. La primera técnica se centra en el desarrollo organizacional a nivel personal, a través del ejercicio de la sensibilidad, en el cual el líder busca potenciar sus habilidades para establecer buenas relaciones interpersonales.

La segunda técnica se refiere al desarrollo organizacional enfocado en más de una persona, utilizando el análisis transaccional como un método diagnóstico para comprender las relaciones interpersonales a través de acuerdos de comunicación y mensajes entre las personas.

La cuarta técnica propuesta es el desarrollo organizacional dirigido a equipos y grupos mediante la consultoría de procedimientos. Un tercero actúa como consultor, coordinando intervenciones del equipo con el objetivo de sensibilizarlo sobre los procesos internos, estableciendo metas y objetivos. Esto optimiza la toma de decisiones, fomenta la participación y desarrolla sentimientos, creatividad, confianza y liderazgo.

La quinta técnica descrita se centra en el desarrollo organizacional para mejorar las relaciones entre grupos mediante reuniones donde se expresan confrontaciones.

Este enfoque busca modificar comportamientos a través de la participación de un consultor (tercero), siendo un método terapéutico destinado a restaurar la salud organizacional. Se enfoca en aumentar la comunicación y mejorar las relaciones entre todas las áreas, y es especialmente útil en grupos con desconfianza mutua, discordancias, antagonismos, hostilidad, así como en situaciones de cambios organizacionales, fusiones, adquisiciones o la introducción de nueva tecnología.

“La sexta técnica es el desarrollo para toda la organización en su conjunto, con retroalimentación de datos; método de cambio de conducta, lo cual parte del principio, de cuanto más dato cognitivo reciba el individuo, tanto mayor será las posibilidades de organizarse y actuar innovadoramente”. (Chiavenato, 2007)

Amoros (2007) entiende:

“La cultura organizacional es el conjunto de conductas, creencias y valores asumidos por los integrantes de la organización, pero también son éstos los que forjan la cultura organizacional” y consecuentemente el clima organizacional juega un papel muy importante, porque la percepción de las personas determina las conducta, valores, creencias y mitos que forman parte de la cultura de una organización.

“El comportamiento organizacional es importante porque estudia la relación de los individuos y su desenvolvimiento dentro de las estructuras organizacionales con el propósito de clasificar, entender y aplicar estos conocimientos en el desarrollo y eficiencia de las organizaciones” (Robbins, 2004).

“Es el tratado que estudia los conocimientos relacionados a la forma de actuar de las personas en las organizaciones, sirve de apoyo para analizar el desenvolvimiento, relaciones y efectividad del desempeño de las personas en una determinada entidad que los agrupa bajo ciertos intereses”. Por tanto el comportamiento organizacional al estudio de la actitud de las personas en una organización cuyo objeto de estudio es aprovechar este conocimiento para mejorar la organización, considerando que cada persona es un ente multidimensional sujeto a las relaciones de diversos factores internos y externos. (Davis y Newstrom,2002),

Chiavenato (2019)

Estableció el siguiente: “Selección de personal: es aquella que actúa como un colador que acepta solo combinaciones de ciertos temas en orden”, hipótesis computacionales con características deseadas. Es decir, la selección está

buscando, entre los distintos candidatos, quién es el más adecuado para el puesto que encuentran en el orden o competencia que demanda y el desarrollo de la clasificación tratando así de proporcionar o aumentar la eficiencia en las personas. Además, de la eficacia de la prescripción. La región GTH necesita considerar una alternativa al dilema de elección de registro.

Hernández y Espinoza (2011), “Esta es la etapa donde las organizaciones evalúan lo que deben hacer los colaboradores frente a la resistencia al cambio; porque pretenden alcanzar altos niveles de eficiencia y productividad”.

Castro et al. (2016) señalan que se trata de una propuesta de esfuerzo que involucra a toda la organización, gestionada por la alta gerencia, con el fin de mejorar la eficiencia y la salud de los colaboradores dentro de las empresas.

Robledo (2012)

Explica que el desarrollo organizacional es una labor planificada de la organización, dirigida por la alta gerencia, cuyo objetivo es mejorar tanto el bienestar como la eficacia de la empresa mediante intervenciones en todas sus etapas, utilizando los conocimientos de la ciencia del comportamiento (p. 72). Además, señala que, para desarrollar las organizaciones, es necesario primero estudiarlas desde su realidad actual, considerando tres elementos clave: la formación de equipos, la vida organizacional y la planificación de la carrera.

Menciona que cada vez los colaboradores son más conscientes desde su existencia en un contexto altamente globalizado en busca de una ventaja competitiva. Este factor, desde una perspectiva empresarial, impulsa a las empresas a mejorar su competitividad y estar en constante evolución. Además, el capital humano, se le considera como un componente estratégico que permite lograr cada objetivo y permitir el desarrollo. (Robledo, 2012)

Garzón (2005), menciona sus características:

Incrementar el apoyo y la confianza entre los colaboradores, fomentando la colaboración entre cada uno de los integrantes de una empresa, para laborar en equipo con un solo propósito, proporcionando satisfacción y entusiasmo en la organización, proponiendo soluciones a las falencias basada en la creatividad de los colaboradores, mejorando los procesos de información y comunicación, para conseguir que las metas sean optimistas y compatibles, y se impulse la responsabilidad colectiva e individual planificando su implementación. Fortalecer la confianza entre los miembros de una empresa, promoviendo la cooperación entre los trabajadores de la empresa para crear espíritu de equipo, Brindando satisfacción y entusiasmo en una organización, y se propongan soluciones creativas a las dificultades que se den, mejorando los procesos de información y comunicación, haciendo compatibles y optimistas los objetivos, promover la responsabilidad colectiva e individual en la planificación y ejecución. (Garzón, 2005)

2.2 Antecedentes

Internacional

Viteri y Franco (2022)

Hoy en día el talento humano es considerado por las organizaciones un pilar fundamental para la consecución de los objetivos organizacionales, ya que es a través de este que las empresas pueden alcanzar un alto nivel de productividad y por ende mantenerse alineadas a los cambios que se suscitan en la cotidianidad. Por este motivo, el talento humano se involucra en gran medida con el desarrollo organizacional, dado a que este representa una herramienta que es aplicada por las organizaciones para poder adecuarse a los cambios, siendo el talento humano quien se involucra de manera directa en todas las modificaciones o cambios que se originan, por lo cual “es necesario que las organizaciones implementen estrategias que aseguren mantener ese talento humano a través de las capacitaciones, adiestramiento, compensaciones y cualquier otro factor que genere su satisfacción dentro de la organización.

Del Río et al. (2022)

El objetivo de este estudio fue identificar los efectos mediadores de la innovación entre el talento humano y el desempeño organizacional. Tanto la gestión del talento humano como la capacidad de innovación han sido resaltadas en la literatura reciente sobre recursos y capacidades como elementos clave que influyen en el desempeño de las organizaciones, otorgándoles ventajas competitivas. Se utilizó enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-analítico de alcance correlacional. Los datos empíricos fueron recolectados de organizaciones del sector hotelero en la costa caribe colombiana y validados mediante un modelo de ecuaciones estructurales. Los resultados confirman que la innovación actúa como un mediador entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. En conclusión, el estudio subraya la relevancia de ciertos factores internos de una organización en la mejora de su desempeño.

Bravo (2017)

En su investigación “La gestión del área de Talento Humano en el clima laboral de las organizaciones” concluyó, “en ese sentido, se destaca el hecho de que la gestión que realiza el departamento de Talento Humano, no solo se limita reclutar, seleccionar o capacitar el personal, sino que debe fomentar el buen trato, las relaciones interpersonales y el desarrollo de las personas que se desenvuelven en la compañía”. De tal manera, que prever un buen clima laboral es una labor significativa que engloba muchos factores.

Rocha y Pozo (2016)

En su trabajo investigación “Evaluación de la gestión del talento humano y su relación en el desarrollo organizacional en las grandes empresas comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador. Periodo 2010-2013” concluyó lo siguiente: Hubo varios inconvenientes en el levantamiento de la información de las empresas analizadas, ya que en las empresas Inselec Cia. Ltda, y Electroleg S.A., los gerentes de talento humano se mostraron reacios a compartir la información, protegiéndose en

la negativa de los directivos de las empresas; sin embargo, se procedió a buscar fuentes secundarias como gerentes o jefes de otras áreas, quienes sí ayudaron facilitando la información que se necesitaba. Esto puede deberse a que existe poco interés en las empresas acerca de los resultados que estos tipos de estudios pueden ofrecer.

Montoya y Boyero (2016),

En su publicación revista científica titulada "El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional" concluyo En la actualidad en el ámbito empresarial se experimentan dos retos importantes: el presente que debe responder a las necesidades de sobrevivir según la misión o razón de ser y el futuro, el cual está relacionado con el deseo de crecer y dar cumplimiento a su visión desde una consideración más ambiciosa del RRHH en la organización. Ahora bien, lo que se busca con el diseño de estrategias y la planeación de recursos humanos es permitir a la organización lograr ser o continuar siendo un modelo empresarial que responde a las nuevas exigencias del mercado y de los clientes.

Nacional

Challupe y Herrera (2022),

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación de la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa- Huancavelica, 2022. El tipo fue aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 34 trabajadores de la IPRESS. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis descriptivo, evaluando las variables Gestión del talento humano y Desarrollo organizacional con el instrumento-cuestionario que constó de 12 interrogantes para la primera variable y 14 para la segunda, de acuerdo a la escala de Likert. Los resultados, para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS V.27, y posteriormente se analizaron los resultados obtenidos del objeto de estudio. En tanto, para la descripción de los indicadores de las variables, se realizaron cuadros, en

el análisis y la comprensión de los resultados óptimos obtenidos, posteriormente presentados en la tabla de frecuencias, llevaron a la conclusión de que existe una correlación moderada entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, con un coeficiente de correlación de 0.368. Además, se obtuvo una significancia bilateral de 0.032, menor a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Vasquez y Delgado (2022),

La investigación buscó 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 aplicó un cuestionario tipo Escala de Likert, contando con una población total de 158 trabajadores. 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.

Guevara (2022),

La investigación se llevó a cabo con los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, en el distrito de Bambamarca, región Cajamarca, con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional. El diseño de la investigación fue de tipo básico, con un estudio descriptivo-correlacional de corte transversal, y un diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables. Se utilizó el método hipotético-deductivo con un enfoque

cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por 57 colaboradores administrativos, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos adaptado y validado por juicio de expertos. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico IBM SPSS 24. De los resultados obtenidos concluimos que, la relación entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional presenta una correlación de Coeficiente Rho de Spearman de 0.663 y una significación aproximada (Sig. Aprox. =0.000) menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$) que con ello determina que existe una correlación positiva alta entre ambas variables. Así mismo se observó en la variable gestión del talento humano y sus dimensiones incorporación, colocación y evaluación de personal que existe un acuerdo total con el tipo de proceso desarrollado, esto representa el más del 60% de aceptación, mientras que en el proceso de capacitación el 21% de los encuestados no están de acuerdo. También podemos observar que en la variable desarrollo organizacional el 28.9% no se encuentran involucrados ni aceptan los cambios planeados lo que dificulta el desarrollo de dicho proceso interrumpiendo la eficacia del personal y por ende el desempeño laboral deseado”.

Canchan (2019)

En su trabajo de investigación “Cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima - 2018” llegó a las siguientes conclusiones: Hay significancia bilateral $p = 0.001$ siendo menor a 0.05, lo que significa que existe relación significativa y alta ($\rho = 0.902$) entre las variables cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima, 2018.

Alvines y Bendezú (2018),

En su investigación titulada "Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018", se concluye que el proceso de selección de personal es fundamental, ya que un 34.6% de los encuestados considera que esta fase es crucial para elegir al personal más adecuado, lo que

impacta directamente en la productividad. Además, se destaca que la empresa financiera ha implementado una nueva página web como herramienta tecnológica para atraer al mejor talento.

Naranjo (2020)

En su estudio "Relación de la gestión del talento humano en la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre, 2019". "Concluyó a gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación laboral docente según los valores alcanzados en la tabla 6, $\rho = 0.906$, con un valor de significancia de $0.023 < 0.05$ "; es decir mientras la gestión del talento humano sea favorable, se obtendrá una buena comunicación laboral. La dimensión conocimiento se relaciona significativamente con la comunicación laboral docente según los valores alcanzados la $\rho = 0.666$, con un valor de significancia de 0.036 el cual es menor al establecido, esto quiere decir que, a mayor nivel de conocimiento, mejor comunicación laboral. La dimensión habilidades se relaciona significativamente con la comunicación laboral docente según los valores alcanzados en la tabla 8 con una $\rho = 0.709$, con un valor de significancia de 0.045 el cual es menor al establecido, esto quiere decir que, a mayor nivel de habilidades, mejor comunicación laboral.

Bravo (2017)

La investigación titulada "Relación del talento humano en el desarrollo organizacional de las instituciones rurales integradas del distrito de Carhuaz – 2016" fue un estudio cuantitativo de diseño correlacional transversal, realizado con una muestra de 32 participantes de dichas instituciones. Se utilizaron dos cuestionarios para medir las variables de estudio, y los resultados arrojaron una correlación moderada de 0.675 y 0.597 en las instituciones educativas "Señor de los Afligidos" y "Santa Úrsula", respectivamente, con un nivel de significancia de 0.05 . Esto permitió validar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. En conclusión, el estudio afirma que el talento humano influye significativamente en el desarrollo organizacional de las instituciones educativas rurales, y destaca

que para mejorar el servicio educativo es necesario fortalecer el talento humano.

Local

Cabrera (2017)

El desempeño laboral y la responsabilidad administrativa de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública de Tumbes, 2017, tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el desempeño laboral y la responsabilidad administrativa de los trabajadores de la Sociedad de BPT, Este estudio se realizó desde el punto de vista predominantemente cualitativo con rasgos cuantitativos (mixto) a través de un diseño descriptivo con alcance correlacional, donde la técnica que se utilizó fue encuesta, y instrumento de medición el cuestionario. La muestra estuvo conformada por 26 trabajadores. “Se concluye que existe correlación 0.816 con un nivel de significancia bilateral del 0.01 entre el desempeño laboral y la responsabilidad administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de BPT, pues el coeficiente de correlación de Pearson es positivo directo. Siendo preciso implementar medidas como la elaboración de un Plan de capacitación y talleres.

Ruiz y Sánchez (2017),

La investigación se realizó en la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Tumbes, específicamente en el área de recursos humanos, utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional-transversal. El objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral en la DIRESA, Tumbes. Se aplicó una encuesta de opinión a 23 colaboradores administrativos, tanto hombres como mujeres, quienes actualmente laboran en la DIRESA. Para la recolección de datos, se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio: gestión de personas y desempeño laboral. La validez y confiabilidad de los instrumentos fueron evaluadas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.893, lo que indica que los cuestionarios son fiables y consistentes.

Además, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, arrojando un valor de 0.4927, lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables. El valor de significancia obtenido fue 0.000, menor a 0.05, lo que confirma una relación significativa entre la gestión de personas y el desempeño laboral en la DIRESA Tumbes.

García (2015)

Se ejecutó esta investigación por la necesidad de solucionar el problema de la falta de comunicación interpersonal y motivación apropiada además de políticas de gestión que afectaron las necesidades humanas del personal que labora en la sede del Gobierno Regional de Tumbes (GORE). La presente investigación titulada “clima institucional en la eficiencia organizacional de la sede del GORE, 2015”, se aplicó una metodología cualitativa, el tipo de estudio es no experimental, correlacional, cuya población son los trabajadores nombrados de la sede del GORE de Tumbes, se aplicó una encuesta a 15 personas, con un cuestionario de 15 preguntas, Conclusiones: La comunicación entre los trabajadores es limitada, así mismo, la motivación por parte de los jefes de área no se muestra de manera eficaz para motivar al trabajador a realizar un buen trabajo. El trabajo en equipo influye de manera directa en las labores desempeñadas en cada una de las áreas, determinándose que existe deficiencia en el cumplimiento de las funciones por parte de los trabajadores.

2.3. Definición de términos básicos

Desarrollo Organizacional

“Es el conjunto de estrategias que se establecen en una empresa con el fin de mejorar cada una de las áreas correspondientes y lograr el éxito de la misma” (Mendoza y Ferrer, 2011, p. 36).

Distribución de personal

“Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar, acompañar, su desempeño. Incluyen el diseño

organizacional, análisis y descripción de los puestos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño” (Chiavenato, 2007).

Modelo de gestión de calidad.

“Contribuye a crear la cultura de la calidad mediante la interiorización de prácticas de alto rendimiento y mejoramiento de procesos y facilitando la creatividad e innovación” (Munch, 2010)

Motivación de personal

“Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas, satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales” (Chiavenato, 2007).

Procesos de auditoría de personas

“Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa” (Chiavenato, 2007).

Procesos de desarrollo de personas

“Procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y desarrollo de carreras, y programas de comunicación y conformidad” (Chiavenato, 2007).

Selección de personal

“En tal sentido contratar es el proceso mediante el cual una persona se obliga a prestar un servicio, bajo dependencia o subordinación a cambio de una remuneración” (Chiavenato, 2007).

Talento Humano

“Sostiene, la combinación de las características o cualidades de una persona que implican una serie de conocimientos y compromisos se identifican con la definición del talento humano” (Purchades, 2019).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

Tipo de estudio

“La investigación fue de tipo descriptivo correlacional porque puso de manifiesto las características actuales que presenta un fenómeno determinado”, así como la incidencia del talento humano que existiera entre las variables y sus mejora en la BPT

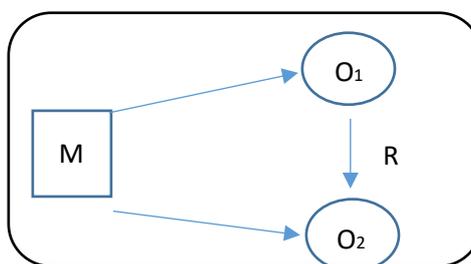
Diseño de estudio

El diseño fue no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas y transaccional correlacional, debido a que se analizará la relación de las variables, para un período determinado.

Hernández (2006), “El tipo de diseño transeccional, el propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

Hernández (2006) “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

Se aplico el diseño correlacional:



Dónde:

M: Muestra (Unidades Orgánicas).

O1: Observación de la variable: Talento Humano

O2: Observación de la variable: Desarrollo Organizacional

R: Relación de las variables.

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

Según Tamayo (2012). “Es el total del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común, estudia y da origen a los datos de la investigación”

En este trabajo de investigación, **se** tomó como población a los 27 colaboradores de la Beneficencia Pública de Tumbes. (Tabla 1)

Tabla 1
Población laboral de la Beneficencia Publica de Tumbes

| Cargo | Condición |
|--------------|------------------|
| Nombrados | 5 |
| Contratados | 4 |
| Terceros | 18 |
| Total | 27 |

Fuente: Gerencia de Administración, 2023

Muestra

Según Tamayo, (2012). Afirma “Es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”

Montero, (2011), refiere “Ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal”

Para esta investigación se consideró a toda población, denominándose por conveniencia o intencional.

Muestreo

El muestreo es por lo tanto una herramienta que se utiliza en los procesos de investigación para determinar la recogida de los datos para lo cual se aplicaron dos

cuestionarios con 24 preguntas cada uno en escala de Likert a los colaboradores de la Beneficencia Pública de Tumbes en horario de oficina.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos.

Según Velásquez y Rey (2010) se refieren:

A los procedimientos que permiten la elaboración teórica de los datos, los que posibilitan la elaboración de generalizaciones en forma de teorías, hipótesis, leyes conceptos, hechos científicos, etc., y en tal sentido se manifiesta de forma general; en el desarrollo de la investigación.

Método descriptivo

Se empleó para recopilar, organizar, resumir, presentar, analizar y generalizar los resultados de las observaciones de nuestro objeto de estudio. Implicando la recopilación y presentación sistemática de los datos obtenidos con el fin de establecer una idea clara de una determinada situación, en este caso el comportamiento de la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional.

Método cuantitativo

Su intención fue explicar y predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos, recogiendo y analizando datos cuantitativos respecto a las variables y sus dimensiones el talento humano y el desarrollo organizacional al emplearse la escala de Likert en sus ítems.

Método inductivo.

Método que se empleó tanto en la recolección de la información, así como en la elaboración del marco teórico al establecerse las dimensiones del talento humano y el desarrollo organizacional. Facilitando un procedimiento a la información desde los conceptos básico hasta la formulación de las conclusiones.

Técnicas

Según Arias (2012) “La encuesta es una estrategia cuyo propósito es obtener información basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que nos permite conocer sus opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas, entre otros aspectos”.

Grasso (2006) “permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas”.

La técnica por utilizar en el estudio fue la encuesta, utilizando como instrumento de recolección de datos a través de dos cuestionarios en escala de Likert con 24 preguntas para cada variable: talento humano y desarrollo organizacional en la BPT.

Instrumentos

Los instrumentos de investigación “son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas” (Peñuelas, 2008).

En el estudio se utilizó como instrumento de medición dos cuestionarios con 24 preguntas para cada variable en escala de Likert aplicándose a los 27 colaboradores de la Beneficencia Pública de Tumbes.

3.4. Procesamiento y análisis

Luego de acopiar la información se ordenaron y procesaron los datos utilizando el software SPSS, para ser presentados en coeficientes e indicadores, tablas con su frecuencia respectiva, esta información permitió una apreciación rápida de las respuestas de los colaboradores, En base a los datos proporcionados con el software estadístico se realizó el análisis con el soporte de la estadística descriptiva e inferencial fundamentándose en las bases teórico y antecedentes se dio respuesta al problema, contrastándose la hipótesis y alcanzando el objetivo:

Analizar la relación del talento humano en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública Tumbes, 2023.

3.5. Confiabilidad del instrumento

Hernández et al. (2020)

Los valores encontrados después de la aplicación de la muestra piloto, para determinar el nivel de confiabilidad, fueron comprendidos mediante los valores de los niveles de confiabilidad de 0,53 a menos confiabilidad débil, de 0,54 a 0,59 Confiabilidad baja, de 0,60 a 0,65 Confiable, de 0,66 a 0,71 Muy confiable, de 0,72 a 0,99 Excelente confiabilidad 1,0 Confiabilidad perfecta.

Aplicando la fórmula para obtener el coeficiente Alfa de Cronbach a un amuestra piloto de 10 trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes, encontramos para la variable talento humano un valor de 0,830 y para la variable desarrollo organizacional un valor de 0,846 cercanos a la unidad y de acuerdo con los valores arriba de 0,800 tienen excelente confiabilidad. (Hernandez et al., 2020) (Tabla 2 y 3)

Tabla 2
Fiabilidad de variable talento humano

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|-----------------------|
| ,830 | 24 |

Fuente: Prueba Piloto

Tabla 3
Fiabilidad de variable desarrollo organizacional

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|-----------------------|
| ,846 | 24 |

Fuente: Prueba Piloto

3.6. Hipótesis

Hipótesis general

La relación del talento humano es directa y positiva en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.

Hipótesis específicas

1. La relación de la selección de personal es directa y positiva en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes.
2. La relación de la distribución de personal es directa y positiva en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes.
3. La relación de la motivación de personal es directa y positiva en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes.

3.7. Variables y operacionalización

Variable1: Talento humano

Definición conceptual

Es la combinación de las características o cualidades de una persona que implican una serie de conocimientos y compromisos se identifican con la definición del talento humano. Es decir, se trata de la capacidad de las personas de comprender de manera inteligente la manera de resolver un determinado problema mediante una serie de habilidades, destrezas y experiencias. (Purchades, 2019)

Definición operacional

“Los datos para la variable talento humano se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta, empleando un cuestionario como un instrumento de medición compuesto por 24 preguntas valorados con la escala de Likert, aplicándose a los 27 trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023”. (Tabla 4)

Dimensiones

Selección de personal

Indicadores: Selección sistemática y distribución de talentos.

Distribución del personal

Indicadores: Cultura competitiva y beneficios.

Motivación del personal

Indicadores: Motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Tabla 4

Dimensiones, indicadores e ítems de la variable talento human.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Selección de Personal | Selección sistemática | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, |
| | Distribución de talentos | |
| Distribución del personal | Cultura competitiva | 9, 10, 11, 12, 13, 14, |
| | Beneficios | 15, 16, |
| Motivación del personal | Motivación intrínseca | 17, 18, 19, 20, 21, 22, |
| | Motivación extrínseca | 23, 24. |

Variable 2: Desarrollo organizacional

Definición conceptual

“Es el conjunto de estrategias que se establecen en una empresa con el fin de mejorar cada una de las áreas correspondientes y lograr el éxito de la misma”. (Mendoza y Ferrer, 2011, p. 36).

Definición operacional

“Los datos para la variable desarrollo organizacional serán obtenidos mediante la técnica de la encuesta, empleándose un cuestionario como instrumento de medición constituido por compuesto por 24 preguntas valorados con la escala de Likert, a los trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023”. (Tabla 5)

Dimensiones

Organización

Indicadores: División del trabajo y especialización, racionalización del trabajo.

Comportamiento

Indicadores: Satisfacción, compromiso.

Eficiencia en el trabajo

Indicadores: Trabajo en equipo, reducción de problemas

Tabla 5

Dimensiones, indicadores e ítems de la variable desarrollo organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Preguntas |
|--------------------------|---|------------------------------------|
| Organización | División del trabajo y especialización Racionalización del trabajo | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, |
| Comportamiento | Satisfacción Compromiso | 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, |
| Eficiencia en el trabajo | Trabajo en equipo Reducción de Problemas | 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24. |

Fuente Encuesta

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Resultados descriptivos

Después de la aplicación de los instrumentos de medición referente a la variable talento humano y desarrollo organizacional, se obtuvieron resultados del comportamiento de las variables en estudio, presentándose a continuación:

Para el objetivo general: Analizar la relación del talento humano en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública Tumbes, 2023.

Tabla 6

Relación del talento humano en el desarrollo organizacional

| Nivel | Talento humano | | | Desarrollo organizacional | | |
|---------|----------------|----|-------|---------------------------|----|-------|
| | Puntaje | n | % | Puntaje | n | % |
| Alto | 88 a 120 | 9 | 33.3 | 88 a 120 | 3 | 11.1 |
| Medio | 56 a 87 | 13 | 48.1 | 56 a 87 | 24 | 88.9 |
| Bajo | 24 a 55 | 5 | 18.6 | 24 a 55 | 0 | 0.0 |
| Totales | | 27 | 100.0 | Totales | 27 | 100.0 |

Se puede advertir en la tabla 6, que la variable talento humano los trabajadores encuestados tuvieron respuestas de nivel medio en 48.1%, para el nivel alto 33.3% y en nivel bajo 18.6%, teniendo relación en el desarrollo organizacional, en nivel medio 88.9% de las contestaciones de los trabajadores, para el nivel alto de 11.1% y para el nivel bajo del 0,0% de los trabajadores de la beneficencia Pública de Tumbes.

Para el objetivo específico 1: Analizar la relación de la selección de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.

Tabla 7

Relación de la selección de personal en el desarrollo organizacional

| Nivel | Selección de personal | | | Desarrollo organizacional | | |
|-------|-----------------------|----|-------|---------------------------|----|-------|
| | Puntaje | n | % | Puntaje | n | % |
| Alto | 30 a 40 | 9 | 33.4 | 88 a 120 | 3 | 11.1 |
| Medio | 19 a 29 | 10 | 37.0 | 56 a 87 | 24 | 88.9 |
| Bajo | 8 a 18 | 8 | 29.6 | 24 a 55 | 0 | 0.0 |
| | Totales | 27 | 100.0 | Totales | 27 | 100.0 |

Se puede distinguir en la tabla 7, la dimensión de selección de personal de la Beneficencia Pública de Tumbes, los encuestados manifestaron con 37.0% situándose en nivel medio, con 33.4% en nivel alto y en nivel bajo con 29.6%; tuvieron una relación en el desarrollo organizacional, con una relación en el desarrollo organizacional, ubicándose en nivel medio 89.9% de las respuestas de los trabajadores de la beneficencia para el nivel alto de 11.1% de los trabajadores.

Para el objetivo específico 2: Analizar la relación de la distribución de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.

Tabla 8

Relación de la distribución de personal en el desarrollo organizacional

| Nivel | Distribución del personal | | | Desarrollo organizacional | | |
|-------|---------------------------|----|-------|---------------------------|----|-------|
| | Puntaje | n | % | Puntaje | n | % |
| Alto | 30 a 40 | 15 | 55.6 | 88 a 120 | 3 | 11.1 |
| Medio | 19 a 29 | 4 | 14.8 | 56 a 87 | 24 | 88.9 |
| Bajo | 8 a 18 | 8 | 29.6 | 24 a 55 | 0 | 0.0 |
| | Totales | 27 | 100.0 | Totales | 27 | 100.0 |

Se observa en la tabla 8, que la dimensión distribución de personal corresponde a la variable talento humano, los encuestados respondieron con el 55.6% situado en nivel alto, con 14.8% nivel medio y con 29.6% en nivel bajo; con una relación en el desarrollo organizacional, ubicándose en nivel medio 89.9% de las respuestas de los trabajadores de la beneficencia, para el nivel alto de 11.1% y para el nivel bajo del 0,0% de los trabajadores.

Para el objetivo específico 3: Analizar la relación de la motivación de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.

Tabla 9

Relación de la motivación de personal en el desarrollo organizacional

| Nivel | Motivación del personal | | | Desarrollo organizacional | | |
|-------|-------------------------|----|-------|---------------------------|----|-------|
| | Puntaje | n | % | Puntaje | n | % |
| Alto | 30 a 40 | 8 | 29.6 | 88 a 120 | 3 | 11.1 |
| Medio | 19 a 29 | 12 | 44.5 | 56 a 87 | 24 | 88.9 |
| Bajo | 8 a 18 | 7 | 25.9 | 24 a 55 | 0 | 0.0 |
| | Totales | 27 | 100.0 | Totales | 27 | 100.0 |

Fuente: Encuesta.

En la tabla 9, se advierte, la motivación del personal de la variable gestión del talento humano, los trabajadores manifestaron con 44.5% ubicado en el nivel medio, con 29.6% nivel alto y nivel bajo con 25.9%; tuvieron relación en el desarrollo organizacional, con respuestas ubicándose en nivel medio 89.9% de las contestaciones de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes, el nivel alto con 11.1% de los colaboradores.

Resultados inferenciales

Los resultados que se presenta es producto del procesamiento de datos, con el software estadístico, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

Prueba de hipótesis general: La relación del talento humano es directa y positiva

en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.

Tabla 10

Correlación entre el talento humano y desarrollo organizacional

| Coeficiente Rho de Spearman | | Talento humano | Desarrollo organizacional |
|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,468* |
| | Sig. (bilateral) | | 0.014 |
| | N | 27 | 27 |
| Desarrollo organizacional | Coeficiente de correlación | ,468* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.014 | |
| | N | 27 | 27 |

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).**

En la tabla 10, los datos son corroborados con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman: 0.468, y con nivel de significancia bilateral ($p < 0.05$), revelan asociación de nivel positiva moderada y significativa entre las variables talento humano y el desarrollo organizacional. Por tanto se acepta la hipótesis de trabajo del objetivo general. Este resultado es estadísticamente significativo. Es decir que mientras el talento humano tenga un óptimo nivel, el desarrollo organizacional mejorara en el mismo nivel.

Prueba de hipótesis específica 1: La relación de la selección de personal es directa y positiva en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.

Tabla 11

Correlación entre selección de personal y el desarrollo organizacional

| Coeficiente Rho de Spearman | | Selección de personal | Desarrollo organizacional |
|------------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Selección de Personal | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.309 |
| | Sig. (bilateral) | | 0.117 |
| Desarrollo organizacional | N | 27 | 27 |
| | Coeficiente de correlación | 0.309 | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.117 | |
| | N | 27 | 27 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La determinación del Rho de Spearman ($\rho = 0.309$), resultados de la tabla 11, declara una correlación y/o asociación positiva baja y significativa entre la dimensión selección de personal y la variable desarrollo organizacional al 5%. Por tanto se acepta la hipótesis de trabajo del objetivo específico 1. Este resultado es estadísticamente significativo. Es decir que mientras una de ellas mejore la otra lo hará de la misma manera.

Prueba de hipótesis específica 2: La relación de la distribución de personal es directa y positiva en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.

Tabla 12

Correlación entre distribución de personal y el desarrollo organizacional

| Coeficiente Rho de Spearman | | Distribución de personal | Desarrollo organizacional |
|------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| Distribución de | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,401* |
| personal | Sig. (bilateral) | | 0.038 |
| | N | 27 | 27 |
| | Coeficiente de correlación | ,401* | 1.000 |
| Desarrollo | Sig. (bilateral) | 0.038 | |
| organizacional | N | 27 | 27 |

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).**

En la Tabla 12, al obtener p(rho) de 0.401 y una significancia bilateral de 0, 038, indica un p- value < 0.05; indicadores que revelan una asociación y/o correlación positiva moderada entre la dimensión distribución del personal y la variable desarrollo organizacional, admitiéndose la hipótesis específica 2.

Prueba de hipótesis específica 3: La relación de la motivación de personal es directa y positiva en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.

Tabla 13

Correlación entre motivación de personal y el desarrollo organizacional

| | Coeficiente Rho de Spearman | Motivación de personal | Desarrollo organizacional |
|---------------------------|------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Motivación de Personal | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,718** |
| | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | N | 27 | 27 |
| Desarrollo organizacional | Coeficiente de correlación | ,718** | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | N | 27 | 27 |

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

Los resultados de la tabla 13, son corroborados con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = 0.718$) y con una significación bilateral de 0.000 ($p < 0.05$). manifiestan una correlación y/o asociación positiva alta y significativa entre la dimensión motivación del personal y la variable desarrollo organizacional. Por tanto, se acepta la hipótesis de trabajo del objetivo específico 3. Este resultado es estadísticamente significativo. Es decir que mientras la motivación es muy positiva, el desarrollo organizacional se acrecentará.

4.2. Discusión

El talento humano considerado como la capacidad del colaborador para entender de modo inteligente de resolver un determinado problema mediante destrezas y habilidades, esta variable se ubica en nivel medio con 48.1% de las respuestas de los trabajadores, teniendo una influencia en el mismo nivel en la variable desarrollo

organizacional con 88.9%; que implica el fortalecimiento institucional en estructura, procesos y tecnología.

Cifras porcentuales corroboradas con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.468, expresándose una correlación y/o asociación moderada. Revelando que la aplicación de las capacidades destrezas, habilidades del personal de la beneficiencia son muy favorables en el desarrollo de la organización., distinguiendo el trabajo en equipo y el compromiso hacia la institución.

Viteri y Franco (2022) en su estudio precisa “el talento humano es considerado por las organizaciones un pilar fundamental para la consecución de los objetivos organizacionales”. En esta línea Del Río et al. (2022) también descubrió “la gestión del talento humano y la capacidad de innovación han destacado en la literatura de recursos y capacidades como dos elementos que inciden en el desempeño organizacional”. Estos hallazgos tienen similitud con los encontrados en la investigación realizado en la Beneficiencia Pública de Tumbes(BPT).

La dimensión selección de personal que implica a la selección sistemática y distribución de talento, se situó en nivel medio con el 37.0%, es decir, la selección no es muy exigente sin embargo ha obtenido una influencia muy alta porcentualmente con el 88.9% de respuesta de los trabajadores, corroborándose con un Rho de Spearman de 0.309; revelándose una asociación positiva baja; explicándose que la selección de personal contribuye poco al desarrollo organizacional. Siendo necesario aplicar e implementar políticas firmes en los procesos técnicos de personal.

Bravo (2017) en su estudio encontró, “el departamento de Talento Humano, no solo se limita reclutar, seleccionar o capacitar el personal, sino que debe fomentar el buen trato, las relaciones interpersonales y el desarrollo de las personas que se desenvuelven en la compañía”. Asimismo, Rocha y Pozo (2016) concluyó, “los gerentes de talento humano se mostraron reacios a compartir la información, protegiéndose en la negativa de los directivos de las empresas”. Estos resultados coinciden con los hallazgos de la investigación realizada en la beneficiencia. Es decir, el compromiso no solo es la selección del personal sino promover un ambiente laboral favorable.

En cuanto a la dimensión distribución de personal que abarca la cultura competitiva y beneficios institucionales se situó en nivel alto con 55.6% con una influencia en la variable desarrollo organizacional ubicada en nivel medio con 88.9% de respuesta de los colaboradores, reafirmando con rho de Spearman de 0.401, revelando una correlación positiva moderada, exponiendo que la cultura competitiva se está internalizando como buenas prácticas, valores etc., así como los beneficios institucional, tiene implicancia en el desarrollo organizacional, observándose en la racionalización del trabajo, en el contentamiento laboral y en la resolución de problemas encaminada a vencer obstáculos para alcanzar los objetivos institucionales.

Por su parte, Montoya y Boyero, explica se busca diseñar estrategias y planeación de recursos humanos para que una organización logre ser un modelo empresarial que responda a a nuevas exigencias del mercado y de los clientes. Asimismo, Challupe y Herrera (2022) concluyó, “existe un grado de correlación moderada entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional con una correlación de 0.368”. Estos resultados tienen coincidencias con los encontrados en la investigación realizada en la beneficiencia de Tumbes.

En lo concerniente a la dimensión motivación del personal, relacionado a propiciar condiciones psicológicas satisfactorias y ambientales para incrementar la productividad de las personas se situó en nivel medio con 44.5% con una influencia en la variable desarrollo organizacional con el 88.9% situándose en el mismo nivel que implica eficiencia en el trabajo, comportamiento y especialización en el trabajo. Resulta que se reafirman con el P(rho) de 0.718, revelando una correlación y/o asociación positiva alta, hace referencia que existe factores extrínsecos e intrínsecos que permiten estimular a los trabajadores para incrementar la productividad de las personas y de la institución.

Alvines y Bendezú (2018) encontró “mientras la gestión del talento humano sea favorable, se obtendrá una buena comunicación laboral, donde La dimensión conocimiento se relaciona significativamente con la comunicación laboral docente según los valores alcanzados la rho = 0.666”. Asimismo la habilidades se relaciona significativamente con la comunicación laboral docente expresados con un Rho de 0.709. En esta línea Ruiz y Sánchez (2017) reveló “un p(rho) e 0,4927, indicando,

existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” obtuvo un resultado de $0.000 < 0.05$ (nivel de significancia), por tanto, existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de las personas y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Tumbes”. Asimismo, García (2015) en su estudio demostró “el trabajo en equipo influye de manera directa en las labores desempeñadas en cada una de las áreas administrativas”

Los hallazgos de Alvines y Bendezú (2018), Ruiz y Sánchez (2017) y García (2015) tienen gran similitud con lo descubierto en la investigación realizada en BPT. Entendiéndose que el trabajo de toda la organización las realiza el personal y su resultados se evidencian en los objetivos organizacionales, por tanto motivar al personal logrando satisfacción personal como mejora en el puesto, ascenso y sentirse bien relacionándose como equipo de trabajo y también brindarle seguridad y salud para el efectivo desempeño laboral en consecuencia contribuye a un mejor desarrollo organizacional, ya que una institución se fortalece cuando existe involucramiento laboral, compromiso y sinergismo organizacional.

V. CONCLUSIONES

1. El talento humano con 48.1% de respuesta de los trabajadores tuvieron relación en el desarrollo organizacional del 88.9% en la Beneficiencia Pública de Tumbes, corroborándose con rs de 0.468 indicando una correlación positiva moderada, aceptándose la hipótesis por (Sig. 0.014 < 0.05); con estos resultados se reafirma que la gestión de las personas se torna en un pilar del desarrollo organizacional.
2. La dimensión de selección personal se ubicó en nivel medio con 37.0% relacionado en la variable desarrollo organizacional con 88.9% ubicándose en el mismo nivel; reafirmando con el p(Rho) de 0.309 expresando una correlación positiva baja, aceptándose la hipótesis por (Sig. 0.0117 < 0.05). Estos resultados reafirman que seleccionando un personal idóneo en la beneficiencia pública, asegura la supervivencia institucional.
3. La distribución de personal como dimensión de la variable talento humano se situó en nivel alto con 55.6% con una influencia en la variable desarrollo organizacional con 88.9% situándose en nivel medio; corroborándose con el Rho de Spearman de 0.401 revelando una correlación positiva moderada y un P-valor < 0.05 se acepta la hipótesis. Estos resultados expresan que si el personal se adapta a una cultura competitiva la beneficiencia pública de Tumbes se encaminará y se convertirá en una organización que aprende.
4. La dimensión de motivación de personal con 44.5% tuvo relación en la variable desarrollo organizacional con 88.9% ubicándose ambas en el nivel medio; comprobándose con el p(Rho) de 0.718. indicando una correlación y/o asociación positiva alta, aceptándose la hipótesis por (Sig. 0.000 < 0.05). Estos resultados reafirman que, con una motivación permanente de acuerdo a las necesidades del personal, este demostrará identificación institucional en consecuencia su preocupación es lograr los objetivos tanto personales y organizacionales.

VI. RECOMENDACIONES

1. los directivos de la Beneficiencia Pública de Tumbes, de elaborar e implementar un plan estratégico de gestión desarrollo de personas, donde la capacitación, la motivación este en primer orden para asegurar la competitividad y supervivencia institucional.
2. Considerando al personal de una organización como un recurso estratégico se debe elaborar reglamentos y manuales de perfil de puesto donde indique los requisitos exigentes para un personal competitivo, y los procesos de admisión deben ser transparente, a fin de lograr un sinergismo organizacional orientado al fortalecimiento institucional.
3. Los directivos de la beneficiencia deben mantener y desarrollar al personal brindándoles nuevos conocimientos para afrontar los cambios del entorno y entrar a un modelo de organización que aprende permanentemente.
4. Se deben elaborar planes de motivación teniendo como insumo el diagnóstico de las necesidades de los trabajadores de la Beneficiencia Pública de Tumbes, e implementar con el debido presupuesto y evaluarlo relacionándolos con la satisfacción del trabajador y la productividad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). Desarrollo del talento Humano basado en competencias. Buenos Aires: Buenos Aires: Gránica.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49988/Brito_R EI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvines, D. E., y Bendezú, O. M. (2018). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018. Lima: UTP.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTPD_48615f7d08399e3e07cebc78d8e4348b
- Amoros, E. (26 de 11 de 2007). Construyendo el futuro. UNAD:http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301136/ACCION_PSICOSOCIAL_Y_TRABAJO/:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49988/Brito_R EI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación introducción a la metodología científica. UAP. Venezuela: Editorial Episteme.
https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/3318/1/Tesis_Clima_Organizacional_Desempe%C3%B1o_Laboral.pdf
- blogspot.com. (26 de 09 de 2021). Los conceptode lagemention de personas.
<https://losconceptosdelagementiondepersonas.blogspot.com/2021/09/conceptos-de-la-gestion-de-personas-que.html?cv=1>:
<https://losconceptosdelagementiondepersonas.blogspot.com/2021/09/conceptos-de-la-gestion-de-personas-que.html?cv=1>
- Bravo, A. N. (2017). La gestión del área de Talento Humano en el clima laboral de las organizaciones.
https://doi.org/http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2262/1/BRAVO_ASPIAZU_NATHALY_ESTHER_MDTH-OL-2014-B-2017-000 final.pdf

- Bravo, R. E. (2017). Influencia del talento humano en el desarrollo organizacional de las II. EE. Integradas rurales del distrito de Carhuaz -2016. UCV, Carhuaz. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49988>
- Cabello, O., & Norabuena, D. (2011). Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en las instituciones integradas de los distritos de Jangas y Taricá provincia de Huaraz año 2011. Huaraz: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49988/Brito_R EI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrera, C. G. (2017). El desempeño laboral y la responsabilidad administrativa de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública de Tumbes, 2017. Tumbes: UNTUMBES. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41918>
- Canchan, H. E. (2019). Cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima - 2018. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_10462e
- Castro, A. (2016). Manual práctico de Comunicación organizacional. Barranquilla: Verbu. https://books.google.com.pe/books?id=1PRDDgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Castro, M. C. (2023). Gestión del talento humano y productividad de los colaboradores en una Unidad de Gestión Educativa Local, región Tumbes 2022. Tumbes: UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115825>
- Challupe, C. E., y Herrera, C. A. (2022). Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa – Huancavelica, 2022. Huancavelica: UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98752>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49988/Brito_R EI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2019). *Administración del talento humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
<https://www.pwc.com/py/es/servicios/recursos-humanos/herramientasparaadministrar-recursos-humanos.html>
- Davis, K., y Newstrom, J. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mééxico: Mc Graw Hill.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49988/Brito_R_EI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Río, C. J., Acosta, M. R., Santis, P. M., y Machado, L. J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Scielo*, 33(2). <https://doi.org/versión> On-line ISSN 0718-0764
- Flores, F. (1992). *Nuevos principios para un mundo empresarial en cambio*. Revista estudios públicos.
http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Aguerrondo_Unidad_1.pdf
- García, D. T. (2015). *Clima institucional en la eficiencia organizacional de la sede del Gobierno Regional de Tumbes – 2015*. UCV, Tumbes.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2954220>
- Garzón, M. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Buenos Aires: Universidad del Rosario.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98752/Callupe_CEC-Herrera_CA-SD.pdf?sequence=1
- Grasso. (2006). *Técnicas e instrumentos de investigación*. España: Circulo Rojo.
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/547b5755-aff0-4596-bdf2-5b7c0d5c5fa2/content>
- Guevara, H. C. (2022). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Hualgayoc, 2019*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5250>
- Hernandez, Fernandez, y Baptista. (2020). *Metodología de la investigación científica* (Cuarta ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernandez, J., Gallarzo, M., y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. México: Pearson.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98752/Callupe_CEC-Herrera_CA-SD.pdf?sequence=1

- Hernandez, S. R. (2006). Metodología de la Investigación. Mexico: Mc Graw Hill.
[https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/3318/1/Tesis_Cl
 ima_Organizacional_Desempe%C3%B1o_Laboral.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/3318/1/Tesis_Cl

 ima_Organizacional_Desempe%C3%B1o_Laboral.pdf)
- Lopez, L., y Moreno, J. (2013). López, L. y Moreno, J. (2013). Los procesos de coaching como potenciadores del engagement. Tourism y Management Studies, España., 2, 536-550.
- Michael, E., Handfield, H., y Axelrod, B. (2003). L guerra por el talento. Colombia: Grupo Norma.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49988/Brito_R
 EI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49988/Brito_R

 EI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montoya, A. C., y Boyero, S. M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. 20(2). Revista Científica «Visión de Futuro»,.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947>
- Naranjo, B. J. (2020). Influencia de la gestión del talento humano en la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre, 2019. Tesis de Maestría. UCV.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_8fd
- Paz, C. Y., Mendoza, H. A., y Rondinel, G. K. (2023). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercado Metro, Independencia 2015. Independencia: Universidad Privada de las Americas.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/123456789/3484>
- Peñuelas, R. (2008). Tecnicas e intrumentos de la investigacion.
<http://instrumentosytecnicas.blogspot.com.co/p/tecnicas-e-instrumentos.html>
- Purchades, D. (23 de Octubre de 2019). Talento humano: definición, proceso y tendencias.
<https://negokai.com/talento-humano-definicion-proceso-y-tendencias.html>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. : Pearson Educación de Méjico. S. A, 1(10).
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49988/Brito_R
 EI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49988/Brito_R

 EI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. Mexico: Pearson Education, PRENTICE HALL.

- Robledo, R. E. (2012). Desarrollo organizacional : Enfoque convergente de investigación-acción. Mexico: Trillas. <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=17718>
- Rocha, R. A., y Pozo, M. C. (2016). Evaluación de la gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional en las grandes empresas comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador, periodo 2010 – 2013. Ecuador: Universidad Politécnica Nacional.
- Ruiz, D. F., y Sánchez, V. L. (2017). La gestión de las personas y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017. Tumbes: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43176/Ruiz_DF%20-%20S%C3%A1nchez_VLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamayo, M. (2012).. El proceso de la investigación científica (5ª ed.). México: Limusa. (5ta. ed.). México: Limusa.
- Vasquez, S. L., y Delgado, V. M. (2022). Gestión del talento humano y el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del gobierno regional de Piura año 2020. Piura: UPAO. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9526>
- Velásquez, F. R., & Rey, C. N. (2010). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L
- Viteri, R. L., y Franco, V. M. (2022). El desarrollo organizacional a través del talento humano. *Journal of Business Sciences*, 4(17), 30-44. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/233/317>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Título: “Talento humano y su relación con el desarrollo organizacional en la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023”

| Problemaa General | Objetivo General | Hipótesis General | Variables | Población y muestra | Características |
|--|---|--|--|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación del talento humano en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública, Tumbes, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación de la selección de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública, Tumbes, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación de la distribución de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública, Tumbes, 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación de la motivación de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública, Tumbes, 2023?</p> | <p>Analizar la relación del talento humano en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública Tumbes, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Analizar la relación de la selección de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.</p> <p>2. Analizar la relación de la distribución de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.</p> <p>3. Analizar la relación de la motivación de personal en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.</p> | <p>La relación del talento humano es directa y positiva en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. La relación de la selección de personal es directa y positiva en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.</p> <p>2. La relación de la distribución de personal es directa y positiva en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.</p> <p>3. La relación de la motivación de personal es directa y positiva en el desarrollo organizacional de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023.</p> | <p>Variable Independiente:</p> <p>Talento Humano</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Desarrollo organizacional</p> | <p>Población</p> <p>En este trabajo de investigación, se tomará como población los 27 colaboradores de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023. N = 27</p> <p>Muestra</p> <p>Para nuestra investigación se tomará la población como muestra por conveniencia o intencional. n = 27</p> | <p>Aplicada</p> <p>Cuantitativa</p> <p>No Experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Correlacional</p> |

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

Título: “Talento humano y su relación con el desarrollo organizacional en la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023”

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Item |
|---------------------------|--|--|---------------------------|---|-----------------|
| Talento Humano | “Sostiene que la combinación de las características o cualidades de una persona que implican una serie de conocimientos y compromisos se identifican con la definición del talento humano”. En otras palabras, se trata de la capacidad de las personas de comprender de manera inteligente la manera de resolver un determinado problema mediante una serie de habilidades, destrezas y experiencias. (Purchades, 2019) | Los datos para la variable talento humano serán obtenidos mediante la técnica de la encuesta, con un instrumento compuesto por 24 preguntas en escala de Likert, a los trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023. | Selección de Personal | Selección sistemática Distribución de talentos | 1-4 5-8 |
| | | | Distribución del personal | Cultura competitiva Beneficios | 9-12 13-16 |
| | | | Motivación del personal | Motivacion Intrínseca Motivacion Extrínseca | 17-20 21-24 |
| Desarrollo Organizacional | “El Desarrollo Organizacional es el conjunto de estrategias que se establecen en una empresa con el fin de mejorar cada una de las áreas correspondientes y lograr el éxito de la misma”. (Mendoza & Ferrer, 2011, pág. 36). | Los datos para la variable desarrollo organizacional serán obtenidos mediante la técnica de la encuesta, con un instrumento compuesto por 24 preguntas en escala de Likert, a los trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes, 2023. | Organización | División del Trabajo y especialización Racionalización del trabajo | 1-4 5 - 8 |
| | | | Comportamiento | Satisfacción Compromiso | 9-12 13 - 16 |
| | | | Eficiencia en el trabajo | Trabajo en equipo Reducción de problemas | 17-20 21- 24 |

Anexo 3. Cuestionario de variable talento humano

Estimado encuestado:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre el trabajo de investigación, siga usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
 2. No deje preguntas sin contestar.
 3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.
1. Nunca (N), 2. Casi Nunca (CN), 3. Algunas Veces (AV), 4. Casi Siempre (CS), 5. Siempre (S)

| | Variable: Talento Humano | ESCALA | | | | |
|--|---|--------|----|----|----|---|
| | | N | CN | AV | CS | S |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SELECCIÓN DE PERSONAL | | | | | | |
| INDICADOR- Selección sistemática | | | | | | |
| 1 | Considera que la selección de personal es una función continua en la beneficencia pública de tumbes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Conoce como se desarrolla la selección de personal en la beneficencia pública de tumbes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Cree usted, que la responsabilidad solidaria de cada jefe de oficina observa el trabajo cotidiano del personal de la beneficencia pública de Tumbes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Consideras que la observación metódica debe enfocarse en la manera de trabajar, el modo de relacionarse y comunicarse con los demás. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR- Distribución de talentos | | | | | | |
| 5 | Cree que la selección de personal de la Beneficencia Pública de tumbes consiste básicamente en la utilización y distribución inteligentes de los talentos y aptitudes de los empleados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Considera que una adecuada selección y distribución de personal reduce al mínimo el desperdicio de recursos humanos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Una adecuada selección de personal resulta indispensable en todo tipo de puestos y en todos los niveles jerárquicos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | La experiencia es la suma de aciertos y errores de un trabajador. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL | | | | | | |
| INDICADOR- Cultura Competitiva | | | | | | |
| 9 | Considera Los espacios para este tipo de cultura deben estar adaptados para el desarrollo de tareas tanto individuales como colectiva. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Considera que la distribución por tipos de proceso debe aplicarse en la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 11 | Cree que existe una distribución por posición fija en la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | El trabajador tiene que estar cómodo en el área de trabajo para su buen desempeño laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR- Beneficios de la Distribución | | | | | | |
| 13 | considera que interacción y un mejor flujo de comunicación de los involucrados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Considera que una adecuada distribución mejora las condiciones de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Es indispensable que toda empresa realice un análisis y reconozca si el tipo de distribución que está empleando es el acorde a tu tipo de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Cuando se tiene una distribución adecuada de los empleados y los espacios de trabajo, los procesos se tornan mucho más fáciles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| MOTIVACIÓN DEL PERSONAL | | | | | | |
| INDICADOR - Intrínsecas | | | | | | |
| 17 | Me siento realizado con la labor que desempeño. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Existe un ambiente laboral favorable con el resto de mis compañeros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Me siento contento cuando realizo bien este trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Aspiro a ascender de puesto de trabajo en mi empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR-extrínsecas | | | | | | |
| 21 | Mis condiciones laborales me permiten conciliar mi vida laboral y personal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Mis superiores tienen en cuenta mis aportaciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | La dirección de la empresa reconoce mis objetivos y logros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | El salario que percibo es el adecuado en relación con mi puesto de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 4. Cuestionario de variable desarrollo organizacional

Estimado encuestado:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre el trabajo de investigación, siga usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.
 1. Nunca (N), 2. Casi Nunca (CN), 3. Algunas Veces (AV),
 4. Casi Siempre (CS), 5. Siempre (S)

| Variable desarrollo organizacional | | ESCALA | | | | |
|---|---|--------|----|----|----|---|
| | | N | CN | AV | CS | S |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ORGANIZACION | | | | | | |
| INDICADOR - División del Trabajo y especialización | | | | | | |
| 1 | Los colaboradores de la empresa llegan a estar especializados en determinadas tareas, para que se disminuyan los errores durante la producción. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Considera que se la empresa llega a desarrollar innovaciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Los programas de capacitación que realiza la empresa logran mejorar el desempeño del personal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Los durante el proceso de producción se ha desarrollo una especialización del trabajo que reduzca los tiempos de los colaboradores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR - Racionalización del trabajo | | | | | | |
| 5 | Cree usted que la racionalización está orientada a la reducción de personal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | En qué medida la remuneración influye en el desempeño laboral de sus funciones en el cargo que viene desempeñando. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Cuál cree usted que es el nivel de desempeño laboral que ha alcanzado durante el tiempo de servicio en la Beneficencia Pública de Tumbes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Considera usted que los cargos en la Beneficencia Pública de Tumbes son asignados de acuerdo con su grupo ocupacional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| COMPORTAMIENTOS | | | | | | |
| INDICADOR - Satisfacción | | | | | | |
| 9 | De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis necesidades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 11 | Estoy de acuerdo con mi asignación salarial. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR – Compromiso | | | | | | |
| 13 | Estoy convencido que esta institución satisface mis necesidades profesionales y personales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo, no lo hago porque quiero dar más por esta institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Los trabajadores de esta institución son leales porque les ofrece un servicio adecuado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Si renuncio trabajar en esta institución muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| EFICIENCIA EN EL TRABAJO | | | | | | |
| INDICADOR- Trabajo en equipo | | | | | | |
| 17 | Cree usted que la colaboración es esencial en el trabajo en equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | El liderazgo permite de la confianza, mejoramiento en la comunicación asertiva, un buen desarrollo y gusto por realizar las tareas de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Considera que para lograr el trabajo en equipo es importante que los trabajadores tengan compromiso con la organización para el logro de los objetivos planteados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Las habilidades son claves para hacer un buen líder. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR - Reducción de problemas | | | | | | |
| 21 | Considera usted que para evitar los conflictos laborales se debe Establecer una buena comunicación interna. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Los asuntos individuales deben ser comunicados en privado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Mantén informados a tus trabajadores de los avances y logros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Asigna tareas correctamente y evita duplicidades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Dr. Ezcurra Zavaleta, Ghenkis Amílcar
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9894-2180

Mg. José Domingo Mogollón Paico
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-1528-9209

Mg Jose Alberto Bayona Ramírez
CÓDIGO ORCID: 0009-0001-9056-5190v

Anexo 5. Análisis de confiabilidad

Escala: Alfa del Talento Humano

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|-----------|----|-------|
| Casos | Válidos | 10 | 100,0 |
| | Excluidos | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,830 | 24 |

Estadísticos total-elemento

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|--|--|---|--------------------------------------|--|
| 1.Considera que la selección de personal es una función continua en la beneficencia pública de tumbes. | 67,00 | 130,667 | ,057 | ,638 |
| 2.Conoce como se desarrolla la selección de personal en la beneficencia pública de tumbes. | 67,10 | 128,544 | ,161 | ,624 |
| 3.Cree usted, que la responsabilidad solidaria de cada jefe de oficina observa el trabajo cotidiano del personal de la beneficencia pública de Tumbes. | 67,90 | 130,322 | ,327 | ,617 |
| 4.Consideras que la observación metódica debe enfocarse en la manera de trabajar, el modo de relacionarse y comunicarse con los demás | 67,40 | 122,267 | ,305 | ,608 |

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|--|--|---|--------------------------------------|--|
| 5.Cree que la selección de personal de la Beneficencia Pública de tumbes consiste básicamente en la utilización y distribución inteligentes de los talentos y aptitudes de los empleados | 66,50 | 117,833 | ,400 | ,594 |
| 6.Considera que una adecuada selección y distribución de personal reduce al mínimo el desperdicio de recursos humanos | 65,90 | 136,322 | -,076 | ,648 |
| 7.Una adecuada selección de personal resulta indispensable en todo tipo de puestos y en todos los niveles jerárquicos. | 65,70 | 132,233 | ,045 | ,637 |
| 8.La experiencia es la suma de aciertos y errores de un trabajador | 67,40 | 159,822 | -,674 | ,709 |
| 9.Considera Los espacios para este tipo de cultura deben estar adaptados para el desarrollo de tareas tanto individuales como colectiva | 66,20 | 102,844 | ,865 | ,528 |
| 10.Considera que la distribución por tipos de proceso debe aplicarse en la institución | 65,80 | 119,289 | ,418 | ,595 |
| 11.Cree que existe una distribución por posición fija en la institución | 66,60 | 123,600 | ,281 | ,611 |
| 12.El trabajador tiene que estar cómodo en el área de trabajo para su buen desempeño laboral | 66,90 | 117,211 | ,629 | ,579 |
| 13.Considera que interacción y un mejor flujo de comunicación de los involucrados | 67,00 | 130,667 | ,057 | ,638 |
| 14.Considera que una adecuada distribución mejora las condiciones de trabajo | 67,10 | 128,544 | ,161 | ,624 |

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|---|--|---|--------------------------------------|--|
| 15. Es indispensable que toda empresa realice un análisis y reconozca si el tipo de distribución que está empleando es el acorde a tu tipo de trabajo | 67,90 | 130,322 | ,327 | ,617 |
| 16. Cuando se tiene una distribución adecuada de los empleados y los espacios de trabajo, los procesos se tornan mucho más fáciles | 67,40 | 122,267 | ,305 | ,608 |
| 17. Me siento realizado con la labor que desempeño | 66,50 | 117,833 | ,400 | ,594 |
| 18. Existe un ambiente laboral favorable con el resto de mis compañeros | 65,90 | 136,322 | -,076 | ,648 |
| 19. Me siento contento cuando realizo bien este trabajo | 65,70 | 132,233 | ,045 | ,637 |
| 20. Aspiro a ascender de puesto de trabajo en mi empresa | 67,40 | 159,822 | -,674 | ,709 |
| 21. Mis condiciones laborales me permiten conciliar mi vida laboral y personal | 66,20 | 102,844 | ,865 | ,528 |
| 22. Mis superiores tienen en cuenta mis aportaciones | 65,80 | 119,289 | ,418 | ,595 |
| 23. La dirección de la empresa reconoce mis objetivos y logros | 66,60 | 123,600 | ,281 | ,611 |
| 24. El salario que percibo es el adecuado en relación con mi puesto de trabajo | 66,90 | 117,211 | ,629 | ,579 |

Estadísticos de la escala

| Media | Varianza | Desviación típica | N de elementos |
|-------|----------|-------------------|----------------|
| 69,60 | 135,822 | 11,654 | 24 |

Escala: Alfa del Desarrollo Organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|-----------|----|-------|
| Casos | Válidos | 10 | 100,0 |
| | Excluidos | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,846 | 24 |

Estadísticos total-elemento

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|---|--|---|--------------------------------------|--|
| 25.Los colaboradores de la empresa llegan a estar especializados en determinadas tareas, para que se disminuyan los errores durante la producción | 67,40 | 199,822 | -,274 | ,772 |
| 26.Considera que se la empresa llega a desarrollar innovaciones | 68,20 | 182,178 | ,446 | ,736 |
| 27.Los programas de capacitación que realiza la empresa logran mejorar el desempeño del personal | 67,70 | 157,567 | ,752 | ,702 |
| 28.Los durante el proceso de producción se ha desarrollo una especialización del trabajo que reduzca los tiempos de los colaboradores | 66,80 | 157,733 | ,692 | ,705 |
| 29.Cree usted que la racionalización está orientada a la reducción de personal | 66,20 | 183,511 | ,136 | ,747 |
| 30.En qué medida la remuneración influye en el desempeño laboral de sus funciones en el cargo que viene desempeñando | 66,00 | 193,111 | -,110 | ,762 |
| 31.Cuál cree usted que es el nivel de desempeño laboral que ha alcanzado durante el tiempo de servicio en la Beneficencia Pública de Tumbes | 67,70 | 157,567 | ,752 | ,702 |
| 32.Considera usted que los cargos en la Beneficencia Pública de Tumbes son asignados de acuerdo con su grupo ocupacional | 66,80 | 157,733 | ,692 | ,705 |

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|--|--|---|--------------------------------------|--|
| 33.De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo | 66,20 | 183,511 | ,136 | ,747 |
| 34.Los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades | 66,00 | 193,111 | -,110 | ,762 |
| 35.Estoy de acuerdo con mi asignación salarial | 67,70 | 216,678 | -,621 | ,795 |
| 36.Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo | 66,50 | 162,056 | ,591 | ,714 |
| 37.Estoy convencido que esta institución satisface mis necesidades profesionales y personales. | 66,10 | 174,100 | ,349 | ,733 |
| 38.Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo no lo hago porque quiero dar más por esta institución | 66,90 | 192,322 | -,092 | ,763 |
| 39.Los trabajadores de esta institución son leales porque les ofrece un servicio adecuado | 67,20 | 161,511 | ,870 | ,704 |
| 40.Si renuncio trabajar en esta institución muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas | 67,30 | 199,122 | -,234 | ,775 |
| 41.Cree usted que la colaboración es esencial en el trabajo en equipo | 67,40 | 199,822 | -,274 | ,772 |
| 42.El liderazgo permite de la confianza, mejoramiento en la comunicación asertiva, un buen desarrollo y gusto por realizar las tareas de trabajo. | 68,20 | 182,178 | ,446 | ,736 |
| 43.Considera que para lograr el trabajo en equipo es importante que los trabajadores tengan compromiso con la organización para el logro de los objetivos planteados | 67,70 | 157,567 | ,752 | ,702 |
| 44.Las habilidades son claves para hacer un buen líder. | 66,80 | 157,733 | ,692 | ,705 |
| 45.Considera usted que para evitar los conflictos laborales se debe Establecer una buena comunicación interna. | 66,20 | 183,511 | ,136 | ,747 |
| 46.Los asuntos individuales deben ser comunicados en privado. | 67,70 | 157,567 | ,752 | ,702 |
| 47.Mantén informados a tus trabajadores de los avances y logros. | 66,80 | 157,733 | ,692 | ,705 |

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|---|--|---|--------------------------------------|--|
| 48. Asigna tareas correctamente y evita duplicidades. | 66,20 | 183,511 | ,136 | ,747 |

Estadísticos de la escala

| Media | Varianza | Desviación típica | N de elementos |
|-------|----------|-------------------|----------------|
| 69,90 | 190,767 | 13,812 | 24 |

Anexo 6. Coeficiente de correlación de Spearman

| Valor | Nivel de correlación |
|---------------|---|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta. |
| -0.9 a - 0.99 | Correlación negativa muy alta. |
| -0.7 a - 0.89 | Correlación negativa alta. |
| -0.4 a - 0.69 | Correlación negativa moderada. |
| -0.2 a - 0.39 | Correlación negativa baja. |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja. |
| 0 | Correlación nula. |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja. |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada. |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta. |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta. |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Fuente: Spearman, (1927)