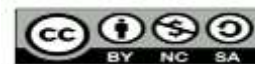


PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA – LAMBAYEQUE 2019.

HUMAN TALENT MANAGEMENT PLAN TO IMPROVE LABOR PERFORMANCE AT THE VISTA FLORIDA EXPERIMENTAL STATION - LAMBAYEQUE 2019.

Lisbeth Berenice Saavedra Vidal¹
Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón²
Flor Delicia Heredia Llatas³

Fecha de recepción: 27 /11/2019
Fecha de aprobación: 12 /12/2019
DOI: <https://doi.org/10.26495/ricti.1906.28902>



Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo Proponer un Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida Lambayeque, 2019, tomando como referencia los fundamentos de la teoría de la Gestión del Talento Humano, el Desempeño Laboral y el enfoque cuantitativo. Este estudio es un tipo de investigación No Experimental, realizado en una población de 83 servidores públicos, teniendo a la Gestión del Talento Humano como variable independiente y al desempeño laboral como variable dependiente. Los datos de las variables de desempeño laboral y gestión del talento humano en sus diferentes dimensiones se han obtenido a través de la técnica de la encuesta con la aplicación de una prueba antes, para determinar el grado de confiabilidad a través de juicios de expertos. De modo que, según los resultados obtenidos podemos decir que el 73.5% de los servidores públicos consultados aprecian a la Gestión del talento humano como regular, mientras que el 66.3% de los encuestados califica como muy bueno al Desempeño laboral. En efecto y frente a la problemática diagnosticada en la Unidad de Recursos Humanos de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, donde se evidencio un escaso nivel de capacitación y algunas debilidades en sus procedimientos, se propone un plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, en la cual se contempla las siguientes actividades como son: estrategias de inducción y reinducción, gestionar el plan de capacitaciones, fortalecer capacidades de sociabilización, talleres sobre comunicación efectiva, programas de integración e incentivos y reconocimientos; y de esta manera puedan obtener el mayor beneficio de formar una fuerza laboral más eficiente, competitiva y comprometida.

Palabras claves: *Compensación de personas, desarrollo de recursos humanos, desempeño laboral, desempeño de tarea, gestión del talento humano.*

Abstract

The purpose of this research work is to propose a Human Talent Management Plan to improve Work Performance at the Vista Florida Lambayeque Agricultural Experiment Station, 2019, taking as reference the foundations of the Human Talent Management theory, Work Performance and the quantitative approach. This study is a type of Non-Experimental research, conducted in a population of 83 public servants, with Human Resource Management as an independent variable and work performance as a dependent variable. The data of the labor performance and human talent management variables in their different dimensions have been obtained through the survey technique with the application of a test before, to determine the degree of reliability through expert judgments. Therefore, according to the results obtained, we can say that 73.5% of the public servants consulted appreciate the Management of human talent as regular, while 66.3% of the respondents rate Work Performance as very good. Indeed, and in the face of the problems diagnosed in the Human Resources Unit of the Vista Florida Agricultural Experiment Station, where there was a low level of training and some weaknesses in its procedures, a human talent management plan is proposed to improve performance work of employees, which includes the following activities such as: induction and reinduction strategies, manage the training plan, strengthen socialization skills, workshops on effective communication, integration programs and incentives and recognition; and in this way they can obtain the greatest benefit of forming a more efficient, competitive and committed workforce.

Keywords: *Compensation of people, human resources development, work performance, task performance, human talent management.*

¹Egresada de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. Dirección electrónica: berenicesaavedra27@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8848-0349>

² Doctora en gestión pública y gobernabilidad, jefa de la Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo Filial Chiclayo, Pimentel, Perú. Dirección electrónica: mcollazos@ucv.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-5656-2243>

³ Maestra en docencia y gestión educativa, docente adscrita a la Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo Filial Chiclayo, Pimentel, Perú. Dirección electrónica: flheredia@ucv.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0001-6260-9960>

1. Introducción

Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019, es denominación de la investigación, que se muestra para su respectivo estudio. Es así, que el talento personal y el desarrollo en el trabajo son argumentos con mayor notabilidad y primacía en los últimos años en las diversas organizaciones públicas, con el objetivo de optimizar sus resultados. Por esta cognición las instituciones desean contar con colaboradores, con habilidades y competencias apropiadas, para formar parte de los diferentes puestos laborales; en efecto teniendo una atención ordenada de los métodos del capital humano se logrará conseguir el mejor desarrollo de los colaboradores en los organismos estatales, de esta manera se obtendrá como inmediata respuesta, resultados óptimos, favoreciendo a la institución y a la población.

Por esta cognición es, que se desea contar con personas con competencias necesarias, apropiadas, para que puedan formar parte de los puestos y cargos laborales en las diferentes entidades; en tal sentido obteniendo una correcta atención de procesos del potencial del talento se logrará conseguir un mejor cumplimiento de los colaboradores en las entidades estatales; y de esa manera obtener efectos positivos, a favor de las instituciones y de los usuarios.

Esta investigación pretendió recopilar las bases teóricas, la cual nos servirá como referencia y orientación para un mejor desarrollo en la gestión del talento, a consecuencia del estudio de un análisis profundo y de esta manera sirva de ejemplo para que la administración pública concentre sus esfuerzos en dar una considerable preeminencia a las aportaciones de los colaboradores administrativos y técnico.

Ruiz (2018), nos da a conocer en su exploración, realizado en Estados Unidos que durante el 2016 al 2018 la dirección por competencias se optimizó y se promovió al igual que el liderazgo y la planificación estratégica, para fortalecer el conjunto de capacidades de los trabajadores.

En el artículo de Mazurek (2018), manifiesta que ¿Necesitamos innovación en la gestión del talento?, en una encuesta reciente realizada por la misma autora indicó que el capital humano es uno de los grandes desafíos para los próximos diez años en las empresas. Reclutar y retener a los mejores talentos ya debería ser la principal estrategia en la administración de talentos; sin embargo, el desafío será ajustar la estrategia para adaptarse a los cambios en la fuerza laboral. El verdadero desafío para los profesionales de RR. HH y las empresas será desarrollar una estrategia innovadora para cumplir con la nueva normalidad del mundo empresarial. Desafortunadamente, en Recursos Humanos la innovación parece ser una habilidad que falta.

Basu (2015), en su artículo, nos dice que, durante la última década, las organizaciones del sector público y privado han sufrido cambios rápidos y notables debido al surgimiento de la globalización y el incremento de la competitividad han dado lugar a un alto nivel de tensión de los colaboradores en ambos sectores. El estrés en el rol es un patrón de reacciones que se producen cuando a los trabajadores se les presentan demandas laborales que no se pueden comparar con sus conocimientos y habilidades que desafían su capacidad para hacer frente. El estrés ocurre en muchas circunstancias diferentes, pero es particularmente fuerte cuando la capacidad de un individuo para dominar las demandas en lo laboral se ve amenazada.

Op de Beeck y Hondelghem (2016), en su artículo, a través de su investigación, se intentó crear una imagen de cómo cuatro países están administrando sus competencias. Más específicamente, se intentó descubrir, cómo los países administran sus competencias y en qué medida su sistema de gestión de competencias cumple con las tres dimensiones de la integración. Se seleccionaron los gobiernos centrales de Australia, Bélgica, Corea y el Reino Unido, ya que ya tienen un sistema de gestión de competencias maduro y, por lo tanto, se pueden comparar. Para este estudio se realizó un análisis, consultando a expertos locales (académicos y profesionales), literatura académica y documentos oficiales del gobierno.

Según Hendra y Rezki (2015), nos da a conocer que, el objetivo de su estudio es proporcionar evidencia empírica sobre la influencia de los salarios, moderada por el conjunto de percepciones y sentimientos que contribuyen al desarrollo de los colaboradores. Según el análisis realizado por la prueba MRA, la vida en el trabajo es una variable cuasi moderadora que debilitó la variable de salarios para que el desempeño en los trabajadores mejorara.

Para esta investigación se ha planteado el siguiente problema: ¿De qué manera el Plan de Gestión del Talento Humano mejorará el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque? Y Su hipótesis, argumenta que con el diseño de un Plan de Gestión del Talento Humano se contribuirá a mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida Lambayeque, 2019. Teniendo como Objetivo General, Proponer un Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida Lambayeque, 2019

Para Mondy (2010), la gestión de las personas, involucra reorganizar la participación de trabajadores para lograr los objetivos institucionales, resalta también que esta gestión es un instrumento importante, indefectible para afrontar los retos que asigna el entorno. El mismo autor explica, que el talento y la gestión del talento rara vez han sido tan importantes para el éxito de las organizaciones como lo son hoy.

Salgado y Cabal (2011), ostento que, el desarrollo de los empleados significa más que ayudar a los empleados a convertirse en aprendices continuos, independientemente de los requisitos de la organización. Para ser beneficioso tanto para los empleados individuales como para las organizaciones, así mismo indica que el desarrollo de los empleados debe buscar una mayor comprensión de la amplia gama de condiciones en las que existen los programas de desarrollo de los empleados en las organizaciones.

Según Gorriti (2017) nos dice que la valoración del desempeño es un proceso constructivo para reconocer el desempeño de un trabajador de carrera no probatoria. La evaluación al trabajador deberá ser lo suficientemente específica para informar y guiar al mismo en el desempeño de sus funciones. Cabe resaltar que esta evaluación es un procedimiento disciplinario.

Barajas (2017), en su artículo nos hace hincapié que un buen proceso de evaluación, ayudará a realizar en la institución una revisión general, en la que se va comprobar el rendimiento de los empleados, y del que también podremos sacar conclusiones acerca del estado de productividad de la empresa y las áreas donde debe mejorar. Es una herramienta beneficiosa tanto para la organización, como para los trabajadores, ya que podrán conocer si están realizando o no bien su empleo.

Para Verbeeten y Spekle (2015), la planificación de recursos humanos se refiere básicamente a la planificación de todas las diversas actividades llevadas a cabo por el departamento de recursos humanos o incluso la planificación de cómo estas actividades pueden ser ejecutadas. Algunos de estas actividades son el reclutamiento, selección, motivación, entrenamiento, desarrollo de carrera, empoderamiento, y evaluaciones entre otros.

Este autor señala también que, cuanto más complejas se vuelven las organizaciones, más serán vulnerables al error humano. No necesariamente emplearán más personas, pero emplearán personas más sofisticadas y altamente entrenadas. El conflicto será mayor en la organización cuando hay una baja motivación, rotación, baja productividad, sabotaje.

Así mismo, Chitsaz y Boustani (2015) menciona sobre los grandes errores en la gestión del rendimiento, enumera información que los gerentes en el lugar de trabajo a menudo olvidan y les recuerda a los recursos humanos todas las pequeñas cosas que hacen los gerentes que nos vuelven locos. Al estar escrito desde el vano cumplimiento legal, refuerza que nuestro trabajo está tan lleno de cumplimiento que ni siquiera nos damos cuenta de que tenemos una mayor responsabilidad en nuestras

funciones como impulsores de la gestión del talento.

Según la tesis de Isaakidow (2018), nos dice, que la administración de la productividad del desarrollo es establecer objetivos para una organización y gestionarlos efectivamente para alcanzar esos objetivos y, eventualmente, lograr los resultados deseados.

Yaw (2015), presenta un artículo en la cual se preguntan si los progresos en el desempeño de las instituciones pueden estar relacionadas con transferencias técnicas entre empresas que se producen a través de trabajadores en movimiento que llevan el conocimiento de sus empresas origen, es decir, si el crecimiento de las empresas puede explicarse en parte por los efectos secundarios del conocimiento.

Por consiguiente y habiendo analizado los resultados obtenidos en esta investigación y encontrando coincidencias en las falencias del desarrollo de la Unidad de recursos humanos en otras investigación, se propone efectuar un plan de gestión del talento humano para que el departamento de recursos humanos deba desarrollar e implementar un programa integral de capacitación en desarrollo profesional para el personal, además este plan debe revisarse periódicamente para adaptarse al entorno dinámico.

Por último, todos deben ser autodisciplinados, incluida la administración, a fin de ejecutar dicho plan. El departamento debe saber que para que el plan de recursos humanos sea efectivo debe estar alineado con el Plan Estratégico Institucional (PEI).

2. Materiales y Métodos

El tipo de investigación es descriptiva – propositiva.

Es descriptiva porque se analizó la realidad problemática y las dos variables de estudio; para lo cual se realizará las observaciones respectivas de una manera objetiva y exacta. Será propositiva debido a que brindará una propuesta para diseñar un plan gestión del talento humano que contribuirá a mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Lambayeque.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación descriptiva tiene como finalidad detallar las características, propiedades y perfiles de las personas, conjunto de personas, objetos o cualquier otro fenómeno que esté sometido a un análisis con el propósito de medir o recolectar información relevante. (p. 92).

Esta investigación estará dirigida a los servidores civiles de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque. La población está constituida por 83 trabajadores, de los cuales 42 son personal con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) con Decreto Legislativo N° 1057 y 41 personas con Decreto Legislativo N° 728. En ese sentido la población coincide con la muestra por ser finita.

La hipótesis fue: La propuesta de diseñar un Plan de Gestión del Talento Humano contribuirá a mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida Lambayeque, 2019

Objetivos General

Proponer un Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida Lambayeque, 2019.

Objetivos Específicos

- Analizar la actual Gestión del Talento Humano en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque.

- Determinar el nivel de Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque.
- Diseñar un Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque.

La técnica que se utilizó en el desarrollo de la presente investigación es la encuesta ya que es un método descriptivo que permitió obtener información relevante de las variables de estudio. El siguiente cuestionario estará conformado por un total de 33 interrogantes que han sido elaboradas de acuerdo a los indicadores que se han definido mediante la Operacionalización de las variables.

Según Bernal (2010) afirma que el cuestionario es un instrumento conformado por un conjunto o un grupo de preguntas las cuales están diseñadas para recolectar la información y los datos necesarios que ayuden a alcanzar los objetivos de la investigación. (p. 250).

Para el análisis de la información recolectada se utilizó el software estadístico SPSS 24 ya que permite la elaboración de tablas y figuras necesarias en la investigación ya que por medio de ellas se podrá dar respuesta a los objetivos.

Para la elaboración de la fiabilidad del instrumento de investigación se utilizó el alfa de Cronbach, el cual se determina por medio del software estadístico SPSS; el mismo que me permitirá medir la relación existente entre las interrogantes elaboradas en la encuesta.

El Alfa de Cronbach muestra un valor de 7.43 para la variable de gestión del talento humano y 8.62 para la variable desempeño laboral, lo cual contrasta que la el instrumento aplicado es fiable para la investigación.

Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

3. Resultados

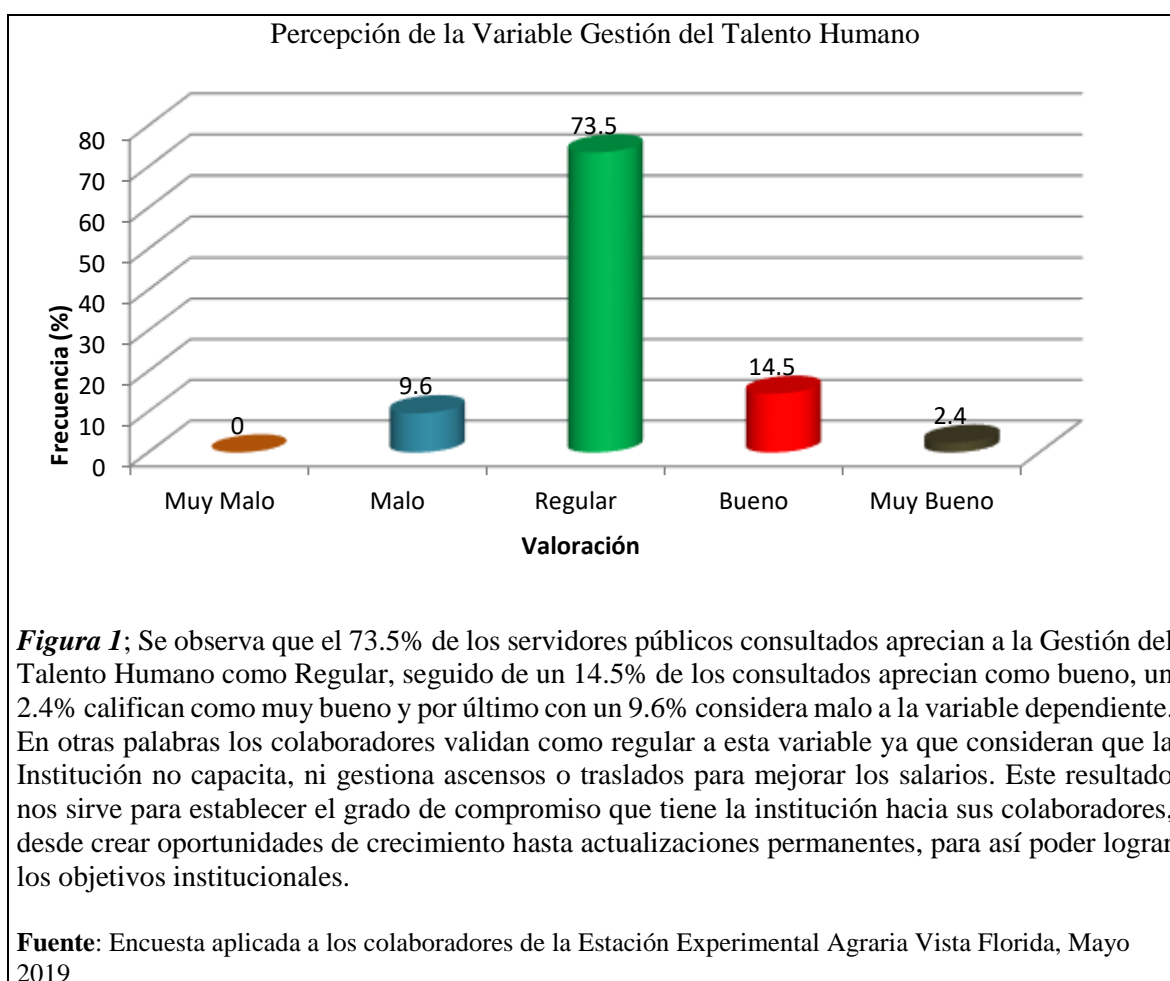


Tabla 1

Cuadro resumen de dimensiones de la Variable Gestión del Talento Humano

	Dotación de Personal	Desarrollo de Recursos Humanos	Compensación de Personas
Muy Malo	1.2	2.4	0
Malo	12.0	19.3	27.7
Regular	66.3	55.4	59.0
Bueno	16.9	16.9	13.3
Muy Bueno	3.6	6.0	0.0
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Mayo 2019

En la Tabla 1, se observa, que el 66.3% de los servidores públicos consultados que participaron en el estudio, perciben a la Dotación de Personal como regular, mientras que un 16.9% de los servidores califica como bueno, un 3.6% valoran como muy bueno, un 12% lo percibe como malo, finalmente el 1.2% de los servidores califica como muy malo la primera dimensión; además, también se aprecia que en su mayoría con un 55.4% de los servidores públicos consideran como regular el Desarrollo de Recursos Humanos. Seguido de un 19.3% piensan que es malo, un 2.4 respondieron que es muy malo, un 16.9% de los encuestados consideran que es bueno y con un 6% los servidores perciben como muy bueno la segunda

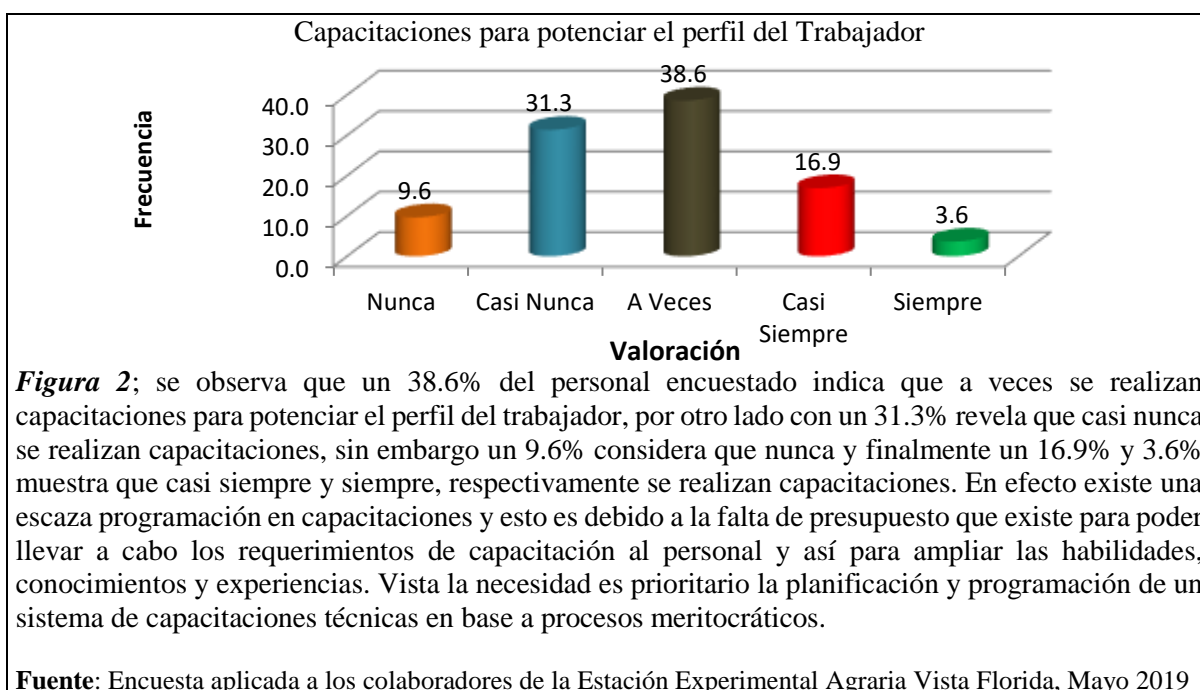
dimensión; por último se observa que el 59% de los servidores públicos consideran la Compensación de Personas como regular, por otro lado, el 27.7% piensa que es malo, finalmente con un 13.3% de los servidores públicos califican como bueno la tercera dimensión. En efecto, de esta tabla podemos inferir que de las tres dimensiones en estudio las más débiles son el Desarrollo de recursos humanos y la compensación de personas, es así que se debe poner mayor énfasis en considerar las capacitaciones continuas al personal y además considerar en desarrollar las habilidades sociales como medio de trabajo cooperativo, así mismo fomentar un buen clima laboral, el reconocimiento y oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

Tabla 2
Reconocimiento, Clima laboral

	Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Nunca	27	32.5	32.5	32.5
Casi Nunca	42	50.6	50.6	83.1
A Veces	9	10.8	10.8	94.0
Casi Siempre	4	4.8	4.8	98.8
Siempre	1	1.2	1.2	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Mayo 2019

Tabla 2, se puede observar que un 50.6% de la totalidad de los servidores públicos consultados, consideran que casi nunca existe reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo en la Institución, seguido de un 32.5% opinan que nunca, el 10.8% reconoce que a veces la Institución considera reconocerlos, finalmente con un total de un 6% de servidores públicos consideran que casi siempre y siempre existe este reconocimiento por parte de la Institución. Por consiguiente existe una gestión mal estructurada y sin planificación. Tras esta mala gestión, la falta de feedback y el reconocimiento, es por lo que existen motivos frecuentes de insatisfacción laboral. En este contexto, resulta necesaria la implementación de un programa de integración y de motivación.



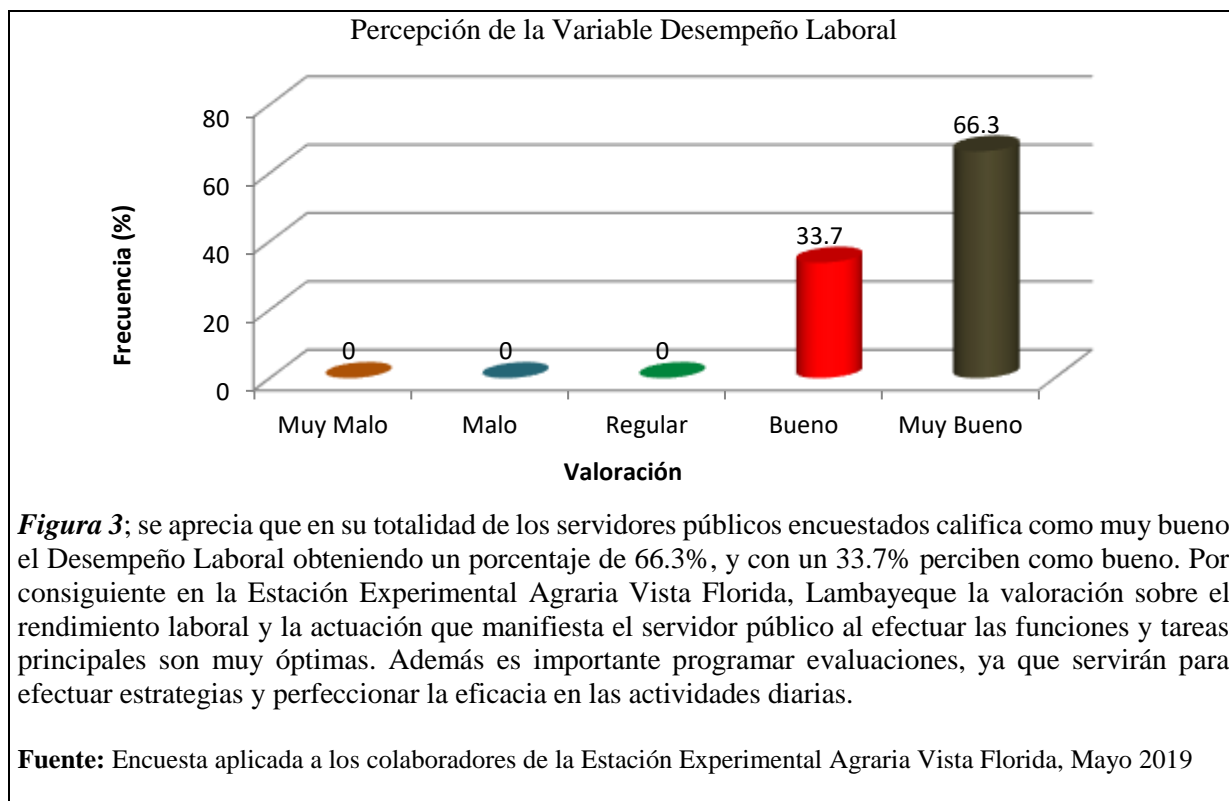


Tabla 3

Cuadro resumen de dimensiones de la Variable Desempeño Laboral

	Desempeño de Tarea	Desempeño Contextual	Desempeño Organizacional
Muy Malo	0	0	0
Malo	0	0	0
Regular	2.4	3.6	0
Bueno	43.4	30.1	41.0
Muy Bueno	54.2	66.3	59.0
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Mayo 2019

En la Tabla 3, se observa que el 54.2% de los servidores públicos encuestados consideran al Desempeño de Tarea como muy bueno, por otro lado el 43.4% de los servidores validan como bueno, finalmente con un porcentaje mínimo de 2.4% respondieron como regular; también se aprecia que del total de 83 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, en su mayoría consideran con un 66.3% al Desempeño Contextual como muy bueno, con un 30.1% validan como bueno y con un mínimo porcentaje de 3.6% de los consultados consideran como regular; finalmente, podemos observar que el 59% de la población encuestada considera al Desempeño Organizacional como muy bueno, y por último el 41% lo validan como bueno. En efecto, de esta tabla podemos inferir que las tres dimensiones en estudio representan del total un mínimo porcentaje de debilidad, es así que se debe poner mayor énfasis en considerar la posibilidad de la toma de decisiones de cada colaborador, así mismo darles la oportunidad de que brinden nuevas ideas para mejorar los procesos, y por último evitar y superar los errores.

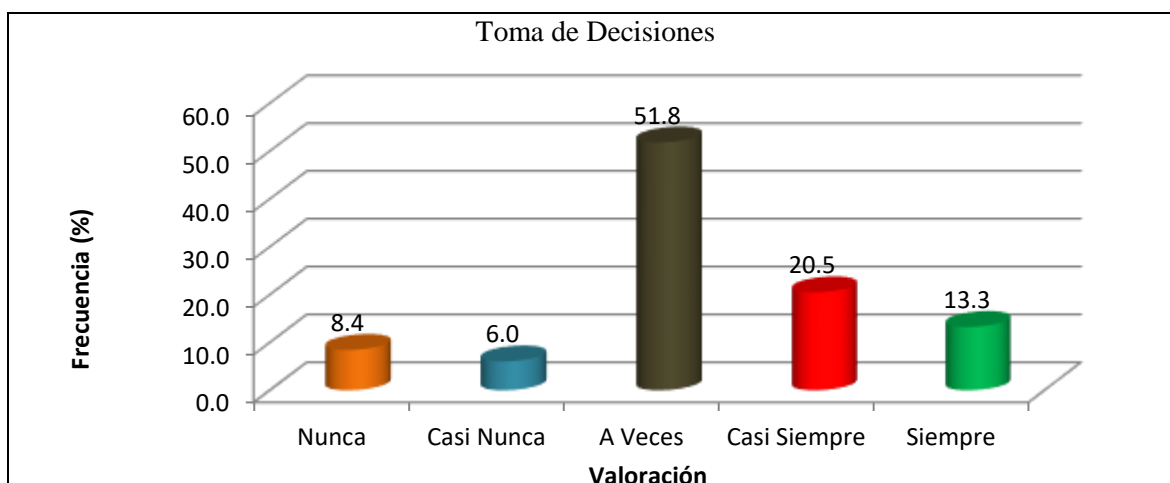


Figura 4; se observa que el 51.8% de los servidores públicos encuestados considera que a veces tienen la posibilidad de tomar decisiones en sus áreas de labores, un 20.5% y 13.3% respondieron que casi siempre y siempre, respectivamente, por último un total de 14.4% de los servidores públicos consultados respondieron que casi nunca y nunca pueden tomar decisiones en su área de labores. Cabe señalar que en esta institución en su mayoría son personas que según su concepción sólo están supeditadas a seguir órdenes e instrucciones, es por eso que se debe cambiar de concepción ayudado por los profesionales ya que hoy en día es importante darles mayor importancia y participación a los colaboradores.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Mayo 2019

Tabla 4

Nuevas ideas para mejorar procesos

	Frecuencia	%	% válido	% Acumulado
Nunca	2	2.4	2.4	2.4
Casi Nunca	5	6.0	6.0	8.4
A Veces	29	34.9	34.9	43.4
Casi Siempre	28	33.7	33.7	77.1
Siempre	19	22.9	22.9	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Mayo 2019

En la Tabla 4, se observa que el 34.9% de los servidores públicos consultados respondieron que a veces muestran nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos, sin embargo un 33.7% respondieron que casi siempre, un 22% indica que siempre y finalmente un total de 8.4% considera que casi nunca y nunca. Por lo tanto se debe programar reuniones para informarse lo que sucede dentro del área y de esta manera desarrollar soluciones con la participación de los colaboradores sin interferencia dominante del líder.

4. Discusión

En esta sección se presenta los hallazgos generales y los discutimos utilizando la teoría relacionada al tema y a los trabajos previos. El propósito de esta tesis es investigar la gestión del talento para mejorar el desempeño laboral en el sector público y de esta manera proponer una mejor gestión, para que la institución pueda desarrollar y nutrir a sus profesionales y técnicos, ya que el éxito de la misma va corresponder gracias a su capital humano. Además y sin perder de vista la gestión del talento debe de estar conectada al manual de organizaciones y funciones.

Al realizar el análisis de la variable Gestión del Talento Humano, se encontró que el 73.5% de los servidores públicos consultados aprecian a esta variable como Regular, seguido del 16.9% de los consultados aprecian como bueno y muy bueno, sin embargo el 9.6% considera malo a la variable independiente. . En efecto estos resultados concuerdan con el análisis obtenido de la investigación de Ascencio (2017) en donde el nivel de percepción por parte de los trabajadores sobre la gestión de personas es del 67% como regular y 16% lo valoran como bajo. Sin embargo Rojas y Vílchez (2018) en su artículo nos muestra sus resultados indicando que el 94% del personal consultado está totalmente en desacuerdo con la gestión de personas y un 6% manifiesta que están de acuerdo En definitiva la Estación debe fomentar el trabajo en equipo y el liderazgo, siempre se debe recordar que son las personas las que llevan a la organización a tener éxito o fracasar. Si bien es cierto la parte más difícil del trabajo de cualquier gerente es la gestión de persona, sin embargo con una buena planificación, organización, compensación, integración y mantenimiento de las personas se logrará contribuir con los objetivos, individuales y sociales de la institución.

En cuanto al desempeño laboral, al realizar el análisis de la variable, nos muestra que el 66.3% de los servidores públicos encuestados califica como muy bueno el desempeño laboral y con un 33.7% lo perciben como bueno, de tal manera que el total de 83 trabajadores consultados que intervinieron en la investigación valoran positivamente el desempeño laboral. En efecto este resultado es parecido con el análisis obtenido de su artículo de Rojas, R. y Vílchez, S. (2018), en donde el nivel de percepción por parte de los trabajadores sobre el desempeño laboral es del 60%, es decir que más de la mitad del total de los trabajadores consultados consideran como muy bueno esta variable, sin embargo algunos colaboradores valoran con un 40% como muy malo.

En ese sentido es importante potenciar esta variable ya que se debería programar evaluaciones, los cuales servirán para efectuar estrategias y perfeccionar la eficacia en las actividades diarias. Ahora, más que nunca, en donde el aprendizaje y el desarrollo están tomando la máxima prioridad. En efecto reconocer nuevas habilidades y formas de aprendizaje ayudará a la institución a evolucionar e innovar para el futuro.

5. Propuesta

DISEÑO DE UN PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA – LAMBAYEQUE, 2019

Con el fin de dar continuidad al proceso de realineamiento estratégico de la entidad y la modernización de la administración pública, se es necesario articular los lineamientos estratégicos con un plan de gestión del talento humano. Este plan de talento Humano fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

Objetivo General

Elaborar un Plan de Gestión del Talento Humano en aras del mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque.

Objetivos Específicos

- Diseñar la ruta de acción del plan de gestión del talento humano
- Determinar acciones para la estrategia de inducción y reinducción.
- Identificar acciones para la gestión del plan de capacitaciones.
- Establecer acciones para fortalecer capacidades de sociabilización.
- Estipular acciones para los talleres de comunicación efectiva.
- Fijar acciones para los programas de integración.
- Señalar acciones para los incentivos y reconocimientos.

En ese sentido esta investigación propone un Plan de Gestión del Talento Humano en la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Lambayeque, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación, los cuales toman como referencia los objetivos estratégicos institucionales. Las actividades de capacitación planificadas para este plan están orientadas a potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar las habilidades de los servidores civiles, que permitan mejorar su desempeño para así contribuir al logro de las metas establecidas.

Número de servidores civiles que conforman la Entidad

Tabla 5

Total de los Servidores públicos de la Estación Experimental

Decreto Legislativo N° 1057	Decreto Legislativo N° 728	Total de Servidores
42	41	83

Fuente: Elaboración propia

Fuente de financiamiento

Para la ejecución del Plan de Gestión del Talento Humano de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, no se cuenta con presupuesto asignado, por lo que, el área de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y en conjunto con la Dirección, deberán realizar coordinaciones con profesionales del INIA, efectuar convenios con diversas entidades públicas y universidades, con la finalidad de brindar charlas y/o talleres de capacitación transversal, ad honorem, a efecto de fortalecer las competencias y habilidades de los servidores de la Estación.

Evaluación de los resultados

Permitirá medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los Servidores frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.

La evaluación de los resultados de la capacitación contemplará 2 aspectos:

- Evaluación de la satisfacción
- Evaluación del aprendizaje
- Análisis del cumplimiento de meta

Figura de Propuesta del Plan de Gestión del Talento Humano – 2019



Figura 5. Figura de propuesta del Plan de Gestión del Talento Humano de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque
Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

Gestión del Plan de Capacitaciones

ACTIVIDAD	DETALLE	FECHA	RESPONSABLE	CANTIDAD DE ASISTENTES	DOCUMENTOS TÉCNICOS	LUGAR	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
Gestionar el plan de capacitaciones	Se realizará capacitaciones de los siguientes cursos						
	Ética y transparencia en la gestión Pública	02/09/2019	Jefe de Recursos Humanos	83 trabajadores	Al finalizar los cursos de capacitación se les otorgará un certificado a los Trabajadores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida Lambayeque, que acreditará su participación.	Auditorio de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque Km. 8 Carretera Chiclayo - Ferreñafe	Autofinanciamiento y Convenios con Instituciones Públicas y Universidades
	Sistemas de Riegos tecnificados	15/10/2019	Universidad Agraria La Molina	50 Trabajadores			
	Agricultura de precisión y uso de drones	16/10/2019	Universidad Agraria La Molina	50 Trabajadores			
	Rendición de cuentas	05/11/2019	Contraloría General de la	20 Trabajadores			
	Ley de contrataciones del Estado y su Reglamento	28/11/2019	Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE)	20 Trabajadores			
	Gobierno digital	05/12/2019	Jefe de Recursos Humanos	83 Trabajadores			
	Cultura Organizacional y Liderazgo	17/12/2019	Jefe de Recursos Humanos	83 Trabajadores			
	Evaluación del desempeño	08/01/2020	Jefe de Recursos Humanos	83 Trabajadores			
	Servicio al ciudadano	20/01/2020	Jefe de Recursos Humanos	83 Trabajadores			
	Modelo integrado de planeación y gestión	05/02/2020	Administración	30 Trabajadores			
	Orientación al resultado	18/02/2020	Administración	83 trabajadores			
	Comunicación asertiva y Resolución de conflictos	10/03/2020	Jefe de Recursos Humanos	83 trabajadores			
	Y demás temas sugeridos por las Áreas Usuarías	31/03/2020	Áreas Usuarías	83 trabajadores			

Fuente: Elaboración propia

6. Conclusiones

Frente a la problemática diagnosticada en la Unidad de Recursos Humanos, donde se evidencio un escaso nivel de capacitación y algunas debilidades en sus procedimientos, se propone un plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, para lo cual se contempla las siguientes actividades como son: estrategias de inducción y reinducción, gestionar el plan de capacitaciones, fortalecer capacidades de sociabilización, talleres sobre comunicación efectiva, programas de integración e incentivos y reconocimientos.

Los servidores públicos consultados aprecian a la Gestión del Talento Humano como Regular con un 73.5%, seguido del 16.9% aprecian como bueno y muy bueno, sin embargo el 9.6% considera malo a la variable dependiente. En consecuencia el resultado obtenido respecto a la gestión de personas es validado como regular, es decir estos servidores consideran que la Entidad no realiza ni gestiona capacitaciones y tampoco se preocupa por el desarrollo de los trabajadores. Existiendo un bajo grado de compromiso de la Institución hacia sus colaboradores.

En cuanto al desempeño laboral el 66.3% de los servidores públicos encuestados califica como muy bueno a esta variable, de tal manera que la mayoría de los trabajadores valoran positivamente esta variable, sin embargo en el análisis de cada una de la preguntas contenidas en el cuestionario con respecto a la variable, tenemos que los trabajadores consideran que a veces cometen errores en el trabajo, obteniendo una valoración del 69.9%, llevando su nivel de trabajo a la baja, ocasionando obstáculos en el camino de su éxito.

Este plan contempla una ruta de acción que contiene las actividades siguientes: estrategias de inducción y reinducción, gestionar el plan de capacitaciones, fortalecer capacidades de sociabilización, talleres sobre comunicación efectiva, programas de integración e incentivos y reconocimientos, así mismo está dirigido a los 83 trabajadores por un periodo del 02/09/2019 al 31/03/2020, llegando a cumplir con el 100% de la meta establecida por cada actividad. En efecto este plan de gestión está diseñado para programar y evaluar al capital humano en aras del mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos.

7. Referencias

- Barajas, J. (2017). *Performance evaluation in the civil service*. Recuperado de: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6298/Evaluacion%20del%20Desempeno%20en%20el%20Sector%20P%C3%BAblico>
- Basu, S. (2015). *Multidimensionality and Complexity of Role Stress: An Empirical Study of the Public and Private Sector Managers in Kolkata*. Recuperado de: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkpozje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1815828](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkpozje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1815828)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia.
- Chitsaz, A. y Boustani, H. (2015). *Effects of Talent Management on Employees Retention: The Mediate Effect of Organizational Trust*. International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences. Recuperado de: http://hrmars.com/hrmars_papers/Effects_of_Talent_Management_on_Employees_Retention_The_Mediate_Effect_of_Organizational_Trust.pdf
- Gorriti, M. (2017), *La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas*, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/2313/231317602007/>
- Hendra, G. y Rezki, A. (2015). *Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as*

- Moderator*. Entrepreneurship and Business Management. University Teknology Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia. Recuperado de: <http://www.econjournals.com/index.php/ijefi/article/viewFile/1403/pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Isaakidou, S. (2018). *Adopting a Performance Management System: Best Practices in Change Management*. University of Macedonia. Recuperado de: <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/21567/4/IsaakidouSouzanaMsc2018.pdf>
- Mazurek, S. (2018). *Talent Management*, Free Management Library. Recuperado de <https://managementhelp.org/humanresources/talent-management.htm>
- Op de Beeck, S. y Hondeghem, A. (2018). *Competency Management in the Public Sector: Three Dimensions of Integration*. Catholic University of Leuven, Belgium. Recuperado de: https://soc.kuleuven.be/io/pubpdf/IO06060041_OpdeBeeckSophie%20_20100407_IRSPM.pdf
- Ruiz, R. (2018). *Gestión del Talento Humano*. Diario la Hora. Recuperado de: <https://lahora.com.ec/loja/noticia/1102129997/gestion-del-talento-humano>
- Mondy, W. (2010). *Human Resource Management* (11th. ed.). México: Pearson Education, Inc.
- Salgado, J y Cabal, A. (2011). *Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias*: Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S157659622011000200001&lng=es&t
- Verbeeten, F, y Spekle, R. (2015). *Management Control, Results-Oriented Culture and Public Sector Performance: Empirical Evidence on New Public Management*. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840615580014>
- Yaw, M. (2015). *An analysis of human resource planning and its effect on organisational effectiveness – a case study of information services department, accra office*. Nkrumah University of Science and Technology. Recuperado de: <http://ir.knust.edu.gh/bitstream/123456789/4935/1/yaw%20opoku-mensah.pdf>