



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Modelo de gestión del talento humano para mejorar el
desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional
de Agricultura. Tarapoto, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Armas Barrantes, José Enrique (ORCID: 0000-0002-1561-7519)

ASESOR:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (ORCID: 0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

“A mis padres fuente de inspiración y fortaleza en todo momento.”

“A mi hijo y esposa, gracias por su tiempo y alegría indispensables para poder continuar.”

José

Agradecimiento

Mi agradecimiento es para todos aquellos que contribuyeron a realizar la investigación. A la Dra. Gabriela Palomino su apoyo y motivación ha sido claves para el desarrollo del documento, a mis compañeros por las innumerables anécdotas compartidas gracias por su alegría, a Mabel Contreras directora de la Escuela de posgrado sin su comprensión simplemente no se hubiera podido continuar, a los Directivos de la Dirección Regional de Agricultura en especial al Ing. Otto Chávez que creer en la viabilidad y aporte de la investigación.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	24
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
VIII. PROPUESTA	46
REFERENCIAS	62
ANEXOS.....	69

Índice de tablas

Tabla 1 Gestión actual de la provisión.	29
Tabla 2 Gestión actual de la organización.....	30
Tabla 3 Gestión actual del mantenimiento	30
Tabla 4 Gestión actual del desarrollo.	32
Tabla 5 Gestión actual de la auditoría.....	33
Tabla 6 Desempeño laboral según funciones.....	34
Tabla 7 Desempeño laboral según características individuales	35

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura en la ciudad de Tarapoto, para lo cual se utilizó una investigación de tipo aplicada, diseño descriptivo – propositivo, una población de 20 funcionarios y 80 trabajadores y una muestra de 20 funcionarios y 66 trabajadores; el estudio hizo uso de la encuesta y el cuestionario, identificando así que a pesar de tener bien definidos los perfiles del cargo con base en las competencias requeridas y de disponer de las herramientas necesarias para el proceso de selección, no todos los miembros de dicho equipo poseían las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones, lo que acarreado la contratación de personal no idóneo para el puesto, la existencia de colaboradores que no tiene la capacidad suficiente para dar solución a los problemas institucionales, el requerimiento de supervisión permanente y el uso inadecuado de los recursos, por lo que se propuso un modelo de gestión del talento humano basado en lo propuesto por Chiavenato (2011), el cual tomo en cuenta cada uno de los factores críticos identificados e incorporo actividades para su mejora.

Palabras clave: gestión, desempeño, talento humano.

Abstract

This research aimed to establish a human talent management model to improve the performance of workers of the Regional Directorate of Agriculture in the city of Tarapoto, for which applied research, descriptive – propositional design, a population of 20 staff and 80 workers and a sample of 20 staff and 66 workers were used; the study made use of the survey and questionnaire, thus identifying that despite having well defined the profiles of the position based on the required competencies and having the necessary tools for the selection process, not all members of that team possessed the skills required for the performance of their duties, which led to the recruitment of staff not suitable for the position, the existence of collaborators who do not have sufficient capacity to solve institutional problems, the requirement for permanent supervision and the misuse of resources, so a human talent management model was proposed based on what Chiavenato proposed (2011), which took into account each of the critical factors identified and incorporated activities for its improvement.

Keywords: management, performance, human talent.

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Gabriela del Pilar Palomino Alvarado, docente de la Escuela de Posgrado, Programa académico del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, asesora de la tesis titulada “Modelo de Gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agricultura, Tarapoto 2020 ” del autor: Mg. José Enrique Armas Barrantes, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **09%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las condiciones detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 25 de enero de 2021

Apellidos y nombre: Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado	
DNI: 00953069	
ORCID: 0000-0002-2126-2769	