



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación
Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Saavedra Vidal Lisbeth Berenice (ORCID: 0000-0002-8848-0349)

ASESORA:

Mg. Heredia Llatas Flor Delicia (ORCID: 0000-0001-6260-9960)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Chiclayo – Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios con mucho amor y gratitud.

A mis Padres, por haberme forjado como la persona que soy.

A mi Hermana por darme fortaleza y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A mi Maestra Flor, quien se ha tomado el arduo trabajo de transmitirme sus diversos conocimientos, también por apoyarme e impulsarme a hacer mi mejor esfuerzo.

A la Directora de la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, por facilitar los permisos para llevar a cabo esta Investigación.

PÁGINA DEL JURADO



DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER : Saavedra Vidal Lisbeth Berenice

Para obtener el Grado Académico de **Maestra en Gestión Pública**, ha sustentado la tesis titulada:

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

Fecha: 01 Agosto del 2019

Hora: 04.00 pm

JURADOS:

PRESIDENTE : Dr. Ruiz Pérez Aurelio

Firma:

SECRETARIO: Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto

Firma:

VOCAL : Mg. Heredia Llatas Flor Delicia

Firma:

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... **APROBAR POR UNANIMIDAD**

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Lisbeth Berenice Saavedra Vidal, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 45108442, con la tesis titulada "Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 11 de Agosto, 2019



Lisbeth Berenice Saavedra Vidal

DNI: 45108442

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. MÉTODO.....	18
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	18
2.2. Operacionalización de variables.....	19
2.3. Población, muestra y muestreo.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Procedimiento	22
2.6. Método de análisis de datos	22
2.7. Aspectos Éticos	23
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES.....	39
VII. PROPUESTA.....	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49
Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica	50
Instrumento de medición de la variable	51
Validación del instrumento	55
Diseño de un Plan de Gestion del Talento Humano.....	67
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	84
Autorización para la publicación electrónica de la tesis	85
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	86
Reporte turnitin	87
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	88

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de Variable Independiente: Gestión del Talento Humano... 19	19
Tabla 2: Operacionalización de Variable Dependiente: Desempeño Laboral..... 20	20
Tabla 3: Estadística de Fiabilidad de la Variable Gestión del Talento Humano..... 22	22
Tabla 4: Estadística de Fiabilidad de la Variable Desempeño Laboral..... 22	22
Tabla 5: Distribución de los colaboradores de la Estación Experimental, según sexo..... 24	24
Tabla 6: Distribución de los colaboradores de la Estación Experimental, según edad..... 25	25
Tabla 7: Cuadro resumen de dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano..... 26	26
Tabla 8: Reconocimiento, Clima Laboral..... 27	27
Tabla 9: Cuadro resumen de dimensiones de la variable Desempeño Laboral..... 28	28
Tabla 10: Nuevas ideas para mejorar procesos..... 30	30

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque según grado de instrucción..... 24	24
Figura 2: Percepción de la variable Gestión Talento Humano..... 25	25
Figura 3: Capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador..... 27	27
Figura 4: Percepción de la Variable Desempeño Laboral..... 28	28
Figura 5: Toma de Decisiones..... 29	29
Figura 6: Errores en el Trabajo..... 30	30
Figura 7: Figura de Propuesta del plan de gestión del talento humano de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque 41	41

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.

I. 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.

La presente investigación pretende 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.

Esta tesis comprende cuatro apartados cuyo contenido es el siguiente:

Primer apartado, describe la realidad problemática, encontrada en el contexto internacional, nacional y local, trabajos anteriores, temas relacionados a las teorías, formulación del problema de estudio, además teniendo como referencia una relevancia, social y metodológica se construyó la defensa y se planteó la finalidad del estudio, segundo apartado, corresponde a la metodología aplicada. Tercer apartado, se exponen los resultados de la investigación, cuarto apartado se despliega la discusión en base a trabajos previos y a

teorías relacionadas al tema, quinto y sexto apartado se encuentran las conclusiones y recomendaciones, y por último se plantea la propuesta.

En ese sentido y habiendo evaluado el entorno a Nivel Internacional, se ha tomado diversas muestras acerca del desarrollo de las variables en mención, del mismo modo, Ruiz (2018), en su artículo indica que, a causa de investigaciones, cuestionarios y tesis desarrollados por la Asociación de Gestión Humana del País de Ecuador, descubrió que el primordial fracaso en las instituciones, es por falta de organización entre Líder, Trabajador, Organización. Y en honor a la verdad, refiere que la mayoría de los trabajadores y empleadores deben de participar activamente para mejorar el entorno laboral.

Además 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.

Sin embargo, hoy en día existe en el país de Ecuador una nueva definición sobre Gestión del Talento Humano, el cual impulsa varios principios que normalizan, reglamentan, acogen y resguardan al talento humano, en especial las del sector estatal. Además, hace hincapié que cuando el clima organizacional no es el apropiado, reducen los niveles de productividad. Indica también que los niveles de satisfacción de atención en el sector estatal han mejorado considerablemente, están en prodigiosa recuperación, con algunas excepciones; a pesar que se realiza control permanente, hay organizaciones donde aún no se percibe los protocolos de atención al cliente.

Santacruz (2015), realizó un estudio, donde explica, que en España las medianas organizaciones no cuentan con buen método para administrar apropiadamente el potencia del talento, por esta razón el desarrollo de los colaboradores es de manera negativa dando como resultado la renuncia de personal valioso para la organización. Evidentemente las medianas empresas son los que requieren trabajadores competentes, de modo que se encuentran en crecimiento, es por eso que se debe impulsar, la correcta y eficiente gestión del recurso humano, lo cual va favorecer a estas organizaciones, creando un buen clima de trabajo a sus colaboradores, desarrollándose cabalmente en las plazas según sus habilidades y competencias y así puedan trabajar optimizadamente por estar completamente motivados.

Además el mismo autor señala que el principal elemento de la incorrecta gestión de personas de las pequeñas instituciones en España, es que no toman en cuenta las ideas ni ponencias del colaborador, para tomar medidas en la organización, de tal manera esto se ve presentado en una falta de identificación organizacional, puesto que el colaborador no se siente reconocido por la institución, por ende su desempeño laboral se oprime grandemente.

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.

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.

Debemos en nuestras organizaciones concentrarnos en estrategias innovadoras y creativas que atraigan y retengan el potencial del talento para el logro del fin institucional. Expresa también que se tiene que comenzar por cuestionar todo lo que hacemos en nuestra estrategia actual y ver si realmente produce los resultados que le han enseñado. Y para todos ustedes en Recursos Humanos que creen que nuestra misión es sobre las personas, deben darse cuenta de que, al cuidar a las personas en su estrategia, las conservarán y ese es el beneficio para todos en el que siempre luchamos en esta profesión. Enfatiza también en que, si deseamos un lugar para comenzar, busquemos fuera del departamento de recursos humanos. Empecemos con el talento.

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.

Si bien las características individuales y organizativas desempeñan un papel en el desarrollo del estrés del rol, la mayoría opina en que el estrés del rol es consecuencia de la interacción que tiene el colaborador y las situaciones que se presentan en el trabajo.

Por ejemplo, se realizó una investigación a 200 gerentes provenientes de 40 instituciones correspondientes al sector estatal y privado en Calcuta, utilizando el Programa de información general y la Escala de estrés del rol organizacional. Los hallazgos mostraron que la naturaleza y la distribución de las puntuaciones de la Escala de estrés del rol organizacional revelaron diferencias entre los cuatro grupos de muestra, y un nivel moderado de estrés del rol organizacional fue el rasgo característico general de los gerentes. Algunos componentes para el estrés del rol organizacional en la organización mostraron variaciones notificables con la posición de rango (senior / junior) de los gerentes.

Op de Beeck y Hondeghem (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.

Después de analizar el sistema de gestión de competencias de los países, concluye en lo siguiente, en general, la gestión de competencias está bien representada en los países analizados en este documento. En cada país, la gestión de competencias se introdujo en un período de reforma gubernamental.

Esto subraya la razón principal para introducir capacidades en el sector estatal, es decir, la gestión por competencias como una palanca para el cambio cultural y organizativo en reformas gubernamentales más amplias. Específicamente, las competencias estaban destinadas a cambiar la gestión tradicional de personal en la administración estratégica del talento humano. Además, estos autores expresan que, la responsabilidad de implementar la gestión de competencias en cada uno de los cuatro países recae principalmente en las agencias o departamentos. Sin embargo, son guiados y asesorados por una agencia central de personal.

Además, resaltan que en un sector público descentralizado, la gestión de competencias se considera a menudo como un instrumento integrador para mantener la coherencia y facilitar la dirección central. La implementación exitosa de una gestión coherente e inequívoca basada en competencias requiere tres dimensiones de integración: integración vertical, integración horizontal y la implementación en la organización. Además, el nivel de madurez de la gestión de competencias a menudo se asocia con las tres dimensiones de la integración.

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. De modo que los salarios son moderados por la calidad de la vida laboral, un efecto negativo significativo en el rendimiento de los empleados.

Este estudio no pudo obtener evidencia empírica, lo que sugiere que los salarios son moderados por la cultura organizacional y obtiene un resultado efectivo en el desempeño de los trabajadores. La influencia negativa de los salarios está moderada por la cultura organizacional debido a la influencia de la motivación intrínseca (cultura organizacional) es más fuerte que la motivación extrínseca (salarios). Además indica los resultados de este

estudio, la presencia de implicaciones importantes como es el caso del salario factor y la cultura organizacional los cuales necesitan atención de la gerencia para perfeccionar las actividades de los trabajadores. Por consiguiente los efectos del estudio y las limitaciones encontradas en esta investigación se pueden utilizar como el desarrollo de investigaciones adicionales.

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. En ese sentido, la gestión del rendimiento debe diseñarse en el nivel superior de la organización (liderazgo superior) donde se seleccionan las estrategias y, por lo tanto, la gestión estratégica se puede ver como la gestión del rendimiento a nivel estratégico, además nos resalta que los gerentes públicos deben vincular la planificación estratégica mucho más estrechamente con los procesos de gestión del desempeño en respuesta a la presión continua para la rendición de cuentas, así como su propio compromiso con la gestión para obtener resultados. Más específicamente, deberán provocar tres cambios fundamentales en la orientación de la administración del desarrollo en las instituciones estatales durante la próxima década.

A nivel Nacional, tenemos a Miranda (2018), que con su tesis fundamenta en establecer la reciprocidad que tiene el talento personal y el desarrollo en el trabajo de los colaboradores, esta investigación carece de solidez y esto se ve reflejado en su unificación, proceso y seguridad laboral de los servidores, del mismo modo el Desempeño Laboral también carece de solidez, en la valoración de sus desempeños y la conformidad de su desarrollo de competencias, es por eso que los autores en sus recomendaciones indica que la institución debe impulsar la integración, el desarrollo, la ciencia, procesamiento de su información y ambientes adecuados de trabajo, para hacer sentir bien a sus colaboradores.

Para Del Castillo (2017), su investigación estuvo consentida por 82 personas, la muestra fue probabilística censal considerando al total de los trabajadores, utilizando como variable el capital humano y el desarrollo de trabajo. El método utilizado en el hipotético. Ambas encuestas detallaron “20 preguntas” utilizando el método de evaluaciones sumarias.

Por consiguiente la investigación concluye arrojando un resultado de 0.775, en donde evidentemente significa que hay una objetiva relación de las variables, en ese sentido se

muestra un alto nivel de correlación, teniendo una significancia bilateral $p= 000$. Cabe señalar que la información obtenida se dio gracias a las encuestas.

Según Ascencio (2017), el objetivo de su tesis es si existe o no correspondencia entre sus variables de estudio, en efecto se aplicó un cuestionario, para recopilación de información, la cual fue utilizada como técnica y el cuestionario se aplicó como instrumento, utilizando el método de evaluaciones sumarias, para evaluar cualidades y conocer el nivel de aprobación. En efecto, se encontró una correspondencia directa entre el capital humano y el desarrollo laboral. Correspondiente a sus dimensiones la admisión de personal, capacitaciones y compensación de personal tienen correlación directa con la variable desarrollo laboral.

Rojas y Vílchez (2018), en su estudio planteó como objeto primordial si existe o no relación entre potencial del talento y desarrollo en el trabajo de un puesto médico estatal. Su metodología de estudio es similar al que utilizó Ascencio, C. (2017). Para el análisis de los resultados se empleó un cuestionario, conversación y la observación, del mismo modo esta técnica fue evaluada por un juicio de expertos para determinar el grado de confianza.

En esta investigación se usó para el proceso de valoración el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales.²² y el Microsoft Office Excel. Teniendo como resultados: la presencia de un vínculo estadísticamente demostrativa entre las variables de estudio según $p=0,000$, además se ve reflejado en el resultado que existe correlación estadísticamente representativa entre las dimensiones calidad del trabajo con un $p=0,007$ y trabajo en equipo según $p=0,007$ en vínculo con el desarrollo laboral.

Según Vásquez (2017), durante el período 2000-2015, Perú experimentó un progreso económico significativo. Fue considerado como un país emergente en América Latina debido a los buenos resultados de la macroeconomía los indicadores.

Por ejemplo, y según el Banco Mundial, 2017, el PBI en el 2000 fue de US \$ 134.8 mil millones de PPP, mientras que en 2015 aumentó a US \$ 393.1 mil millones de PPP. Además, en el extranjero directo la inversión casi se duplicó de 2000 a 2015. Sin embargo, los indicadores sociales, tales como el nivel de pobreza, de 42.4% en 2007 a 27.8% en 2011 y según fuente del INEI y el índice de Gini de 0.525 en 2001 a 0.439 en 2014, según CEPAL 2017, no cambió en la misma proporción. Los conflictos sociales, medido por la Oficina del

Ombudsman del Perú, mostró que Perú estaba en un estado permanente, así mismo este trabajo explora la idea de que sin terminar las reformas institucionales del gobierno y los sectores empresariales podrían explicar el hecho de que la economía peruana seguía siendo una sociedad ligeramente desigual. Así, la brecha entre los ricos y la población pobre en medio de una economía boyante creó o acentuó algunas diferencias irreconciliables entre los peruanos.

Yaw (2015), presenta un documento 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.

Si bien esta pregunta no es nueva y se han realizado investigaciones bastante recientes para desarrollar más en algunos países, se ha realizado muy poca investigación sobre esto en América Latina, y ninguna en Perú, este documento pretende llenar ese vacío y aplica los avances metodológicos recientes para explotar la dimensionalidad de los registros administrativos de empleados nacionales peruanos en la identificación de desempeño, indicadores y proxies para las diferencias de productividad entre las empresas de envío y recepción. Mediante el uso conjunto de datos poblacionales de observables relacionados con la nómina para trabajadores y empresas, este documento contribuye a la comprensión del proceso de convergencia de las empresas peruanas impulsado por la transferencia técnica a través de los conocimientos originados por la rotación laboral.

En su investigación, nos explica el proceso de desbordamiento de la tecnología debido a la movilidad de los trabajadores, requiere de al menos tres condiciones. En primer lugar, las empresas deben ser heterogéneas en su stock de conocimiento o tecnología y esto la heterogeneidad debe traducirse en productividad y rendimiento diferenciados entre las empresas emisoras. Segundo, el conocimiento relevante de las empresas con mejor desempeño debe ser transferible a los trabajadores en movimiento y de estos trabajadores a la empresa receptora. Tercero, el conocimiento absorbido por las empresas receptoras tiene que ser transformado en ganancias económicas (eficiencia mejorada en las empresas, salarios mejorados de los trabajadores, etc.).

Hogan y Holland (2015) nos muestra los resultados de su investigación en donde sugiere que la relación entre la satisfacción y el rendimiento es en parte ilegítimo lo que significa que parte de la relación se debe en realidad a causas comunes de satisfacción y rendimiento en lugar de una relación causal sustantiva. Específicamente, aproximadamente la mitad de la relación de satisfacción-desempeño es ilegítimo. Este hallazgo es importante porque ayuda a aclarar teóricamente un punto común, relación estudiada, incorporando diferencias individuales. Además las características de este modelo son que la satisfacción laboral media las relaciones de eextraversión, amabilidad y autoevaluaciones básicas con desempeño laboral. Otro mediador en el modelo es la complejidad del trabajo, que medió la relación entre capacidad cognitiva y satisfacción en el trabajo, así como algunas de las variables de personalidad y trabajo. También se especifica en este modelo integrado, la capacidad cognitiva no está relacionada con las variables de personalidad.

Lavado, Rigolini y Yamada, (2015), nos dice que, en gran medida, las instituciones en Perú reportan tener dificultades para hallar empleadores convenientes debido a las brechas en competencias tanto cognitivas como socioemocionales. También nos da a conocer cuáles son las destrezas y habilidades personales buscadas por las instituciones, y que interesantemente, en todos los niveles educativos, las empresas parecen dar tanto peso a las competencias no cognitivas como Trabajo en equipo que con las competencias técnicas de los trabajadores que están contratando. Y en condiciones personales, siendo Honesto y responsable parece importar tanto como tener seguridad y estar organizado, enfatiza. Por lo tanto, el método educativo debe poner energías no solo para impartir competencias técnicas, sino también las competencias no cognitivas correctas. A pesar de las impresionantes tasas de crecimiento económico, la calidad del trabajo El capital humano de la fuerza se considera un gran desafío para sostener el crecimiento económico a mediano plazo en el Perú. De tal manera esta investigación revisa la técnica de entrenamiento y las capacidades del impulso laboral peruano. Cabe resaltar que dichas evaluaciones están basadas en los aprendizajes de buenas prácticas internacionales

Con respecto al Nivel Local se dará a conocer que esta tesis se realizará en un organismo del estado adscrito al Ministerio de Agricultura, con el motivo de formular un Plan de gestión del Talento para optimizar el Desarrollo Laboral, con esto se llegará a recopilar toda fuente fidedigna sobre lo significativo que es la administración del talento para los colaboradores y funcionarios de la Institución adscrita al Ministerio de Agricultura

y la forma en que beneficiaría este aporte para perfeccionar el desempeño laboral, y de esta manera dinamizar los recursos fomentando efectos positivos a favor de Institución y del colaborador.

Cabe resaltar que los resultados que se obtendrán de este estudio representarán, parte de una humilde participación que contribuirá en la solución del problema de la administración pública.

En ese sentido, se busca promover la mejora del personal a nivel de talento personal y Desarrollo del trabajo dentro de la institución, lo que se explica que un desarrollo no deseable es por causa de varios componentes por ejemplo, un impropio reclutamiento de personal, una concesión inconveniente de puesto o capacitación insuficiente; además es importante involucra temas afectados con el compromiso del servidor ante la Entidad, es por ello que la valoración del colaborador demuestra objetivamente el grado de desarrollo laboral de cada servidor público.

De este modo se pretende contribuir con este estudio, para generar una propuesta en base al diagnóstico inicial sobre las variables de estudio en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque.

Por consiguiente para este estudio se tomó en cuenta la fundamentación teórica relacionada a la Administración del Talento en dónde; La Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2012), tiene como objetivo mejorar el potencial del talento y mejorar los métodos internos, es decir el desenvolvimiento de la institución. Además uno de sus principales características es la capacitación para mejorar el desarrollo del servidor civil y al mismo tiempo optimizar el servicio a los usuarios.

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. Una fuerza laboral global y móvil, organizaciones multigeneracionales y una más diversa, fuerza laboral empoderada han cambiado el lugar de trabajo. Los profesionales del talento trabajan hoy de forma dinámica Y con un entorno siempre cambiante que requiere una elaboración hábil de la estrategia de

talento. Una clave para lograr esto será la comprensión del contexto. Dentro de la cual se lleva a cabo el talento y la administración del talento. Este conocimiento ayudará a apuntalar el Desarrollo de una estrategia de talento.

También involucra a los directores de todos los niveles para involucrarse en la Gestión del Talento Humano. Fundamentalmente, todo directivo pretende lograr cosas a través de los esfuerzos de otros; por lo que se necesitan una buena gestión del talento de personas.

Según Mondy (2010) la variable dependiente presenta las siguientes dimensiones: Dotación de Personal, Desarrollo de Recursos Humanos y Compensación de Personas; con respecto a:

Dotación de Personal, La dotación de personal es un término que se refiere a una de las actividades del personal. El propósito de la dotación es elegir para el puesto (trabajo) y para la organización (compañeros de trabajo, cultura organizacional, etc.) probablemente el candidato más adecuado, además está estrechamente vinculada a la contratación y es una parte importante de la selección del personal.

El Desarrollo de Recursos Humanos, para Mondy (2010), incluye capacitar a una persona después de su primera contratación, brindar oportunidades para aprender nuevas habilidades, distribuir recursos que sean beneficiosos para las tareas del empleado y cualquier otra actividad de desarrollo, esta dimensión, es esencial para cualquier organización que quiera ser dinámica y orientada hacia el crecimiento. A diferencia de otros recursos, los recursos humanos tienen capacidades potenciales bastante ilimitadas. El potencial solo se puede utilizar creando un clima que pueda identificar, sacar a la superficie, nutrir y utilizar continuamente las capacidades de las personas. El sistema de Desarrollo de la Recursos Humana, tiene como objetivo crear ese clima. Se han desarrollado varias técnicas de desarrollo de recurso en los últimos años para realizar la tarea anterior basada en ciertos principios. Esta unidad proporciona una comprensión del concepto, los mecanismos relacionados y los límites cambiantes. Cabe resaltar que el mismo autor indica que las capacitaciones y desarrollo, desarrollo profesional y desarrollo organizacional, son en la organización una inversión en el aprendizaje de su gente. Finalmente esta dimensión está basada en ordenar a establecer y lograr sus metas.

Compensación de Personas, Mondy (2010), expresa que la compensación es un enfoque sistemático para proporcionar valor monetario a los empleados a cambio del trabajo realizado. Con una gestión de compensación efectiva, también disfrutará de una visibilidad más clara del desempeño de los empleados individuales cuando llegue el momento de tomar decisiones de planificación de compensación críticas. Estas evaluaciones de desempeño ayudan a determinar la compensación y los beneficios, pero también son fundamentales para identificar formas de ayudar a las personas a mejorar sus posiciones actuales y prepararse para oportunidades futuras. El recurso humano es el recurso vital para cualquier organización. Es responsable de todas y cada una de las decisiones tomadas, cada trabajo realizado y cada resultado. Los empleados deben gestionarse adecuadamente y motivarse proporcionando la mejor remuneración y compensación según los estándares de la industria. La compensación lucrativa también servirá la necesidad de atraer y retener a los mejores empleados.

Por otro lado inquirimos sobre Desempeño Laboral, en donde La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012), menciona que, se implementará en todas las entidades públicas instrumentos claves para la gestión del rendimiento, con la finalidad de optimizar el desarrollo de los trabajadores y de las instituciones públicas.

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.

Así mismo el autor señala los vínculos entre el desempeño de la tarea, el desempeño contextual, los comportamientos de ciudadanía organizacional, la contraproductividad y la desviación organizacional. Se discuten los problemas de medición en la construcción de modelos genéricos aplicables en todos los trabajos. Se exploran las implicaciones para la gestión del talento en general y la evaluación del desarrollo para la selección y evaluación en particular. Se señala que las diferentes dimensiones o facetas del desempeño laboral individual hipotetizadas en la literatura están positivamente correlacionadas. Esta variedad positiva sugiere la presencia de un factor general que representa una variación común

compartida en todas las dimensiones o facetas. Aunque no existe consenso en la literatura existente sobre el significado y la fuente de esta varianza compartida (es decir, el factor general), El halo idiosincrásico del evaluador solo no explica este factor general. Las investigaciones futuras deberían explicar las diferencias individuales comunes que determinan las dimensiones del desempeño.

Salgado y Cabal (2011), presenta tres dimensiones, entre ellas tenemos al Desempeño de Tarea, en donde la tarea es un término genérico para la forma en que una persona se desempeña en una tarea determinada. Por ejemplo, el desempeño de la tarea a veces se mide como el tiempo de respuesta (el tiempo que tarda una persona en responder a un estímulo dado, cronometrado o no programado) o se puede medir como precisión, etc. El desempeño de la tarea es un término para cuantificar el desempeño de una persona en una tarea.

El desempeño contextual para Salgado y Cabal (2011), es un tipo de comportamiento de trabajo voluntario para llevar a cabo tareas y actividades que no son formalmente parte del trabajo y ayudar y cooperar con otros en la organización para realizar las tareas. Además el mismo autor señala que el desempeño contextual es uno de los indicadores importantes para medir si el desempeño organizacional es sobresaliente o no.

En efecto, también indica que el desempeño organizacional involucra analizar el desempeño de una compañía contra sus objetivos y metas. En otras palabras, el desempeño organizacional comprende resultados o productos reales en comparación con los productos previstos. El análisis se enfoca en tres resultados principales, primero, el desempeño del valor de los accionistas; segundo, el desempeño financiero; y tercero, el desempeño del mercado. Muchos tipos de profesionales, incluidos los planificadores estratégicos, se centran en el desempeño organizacional. El término tiene un significado similar a efectividad organizacional. Sin embargo, la 'efectividad organizacional' cubre un área más amplia.

Así mismo existen factores que afectan el Desempeño Laboral, en donde según Robbins (1998), nos dice que hay una variedad de factores, personales, basados en la empresa y externos que afectan su rendimiento. El reconocimiento de estos componentes ayudará a optimizar el reclutamiento, la retención y los resultados organizacionales. Influye también la actitud del gerente, la cultura organizacional, los problemas personales, el contenido del trabajo y las recompensas financieras. Todas estas variables tienen un impacto en el desempeño de los empleados.

Chiavenato (2009) 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.

Por último Barajas (2017) 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 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 Vista Florida, Lambayeque?

De tal manera este estudio responde a una justificación en diversos aspectos teniendo como antecedente una relevancia social y metodológica, los cuales en conjunto permitirá proponer alternativas de mejora, para reducir las debilidades y fortalecer las cosas positivas de la Estación Experimental, en donde:

Hernández y otros (2014), define la relevancia social, como los aportes de resolución de las solicitudes de la sociedad actual y venidera, así como también dar respuesta a las interrogantes: ¿Cuál será el alcance?, ¿Beneficiarios que se obtendrán con el estudio? En conclusión, ¿Cuál será su predominio?

Por consiguiente la formulación de la justificación social es de vital relevancia, para esta investigación, ya que se sustentará el juicio teórico sobre el Talento de las personas y su desarrollo; y de esta manera poder aportar a la Institución, teniendo como objetivo alcanzar el óptimo desempeño por parte de los colaboradores y funcionarios, en tal sentido se logrará beneficiar a los 42 servidores públicos con Contrato Administrativo de Servicios y 41 Funcionarios nombrados, de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque, brindándoles mayor oportunidad de progreso profesional y personal, para así

evitar el trabajo burocrático dentro de la entidad y poder dinamizar la administración del recurso humano.

Según Méndez (2011), señala, que la justificación metodológica de la investigación, se presenta cuando el estudio propone una nueva metodología o un nuevo planteamiento para formar juicios válidos y confiables. Es decir si el estudio que se expone presenta una nueva metodología o indagación de nuevas formas de investigación, en su efecto se podrá afirmar que el estudio cuenta con justificación metodológica.

En ese sentido, esta investigación utiliza paso a paso la metodología científica de enfoque cuantitativo, con un tipo de Investigación No experimental – Descriptivo propositivo y un diseño transaccional o transversal, asimismo se utilizará a la estadística como un instrumento para procesar y analizar los datos obtenidos, y de esta manera poder exponer los resultados.

Así mismo esta tesis presenta su hipótesis, argumentando 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.y como 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 y Diseñar un Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, porque no se han manejado ninguna de las variables dentro del área de investigación de la entidad, es decir se recabarán datos en su contexto natural para poder enriquecer la noción, y analizarlos con posterioridad.

Y su diseño, es descriptivo, ya que este estudio se realiza sin manejo deliberado de constantes, de los cuales se presta atención a las situaciones dadas en un entorno natural para después analizarlos. Además, dichos autores definen también que la tesis es no experimental – transversal, ya que acopian elementos en un sólo espacio con la finalidad de puntualizar las variables.

Según el mismo autor, el diseño se resume en el gráfico continuo:



Dónde:

M: Muestra

O: Observancia

P: Propuesta

En ese sentido, esta investigación, tiene un tipo de diseño transversal o transaccional, ya que los datos de cada variable se recopilarán en un momento dado, en un tiempo único, con el objetivo de inquirir el suceso y los valores en que se muestran las dos variables.

2.2.Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Gestión del Talento Humano	Dotación de Personal	¿Cree que los servidores administrativos conocen la importancia de seleccionar personal calificado?	1	Encuestas/ Cuestionario
		¿La difusión para convocar personal calificado se desarrollan de manera adecuada?	2	
		¿Cree que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión del personal son las adecuadas para la selección idónea?	3	
		¿Las entrevistas realizadas al postulante son imparciales?	4	
		¿El personal admitido pasa por un proceso de inducción sobre el puesto de trabajo; funciones y expectativas de desarrollo?	5	
		¿Se efectúan charlas al personal admitido sobre la misión, visión y políticas de la Institución?	6	
	Desarrollo de Recursos Humanos	¿Considera que la Institución fomenta la capacitación continua del personal?	7	
		¿Las capacitaciones son realizadas por Instituciones de prestigio?	8	
		¿Considera que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador?	9	
		¿Se realizan capacitaciones por especialidad en su Institución?	10	
		¿Considera que se desarrolla las habilidades sociales como medio de trabajo cooperativo?	11	
		¿Considera que se desarrollan las habilidades asertivas para mejorar la comunicación?	12	
	Compensación de Personas	¿Existe en la Institución una remuneración adecuada?	13	
		¿Considera que en la Institución existe reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?	14	
		¿Considera que cuenta con un jefe asertivo, que facilita las capacitaciones de acuerdo a sus necesidades y propicia buenas condiciones laborales de espacio físico?	15	
		¿Considera que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada?	16	
		¿Se ejecuta los planes por niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales?	17	
		¿La Institución desarrolla una línea de carrera para el progreso profesional?	18	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Desempeño Laboral	Desempeño de Tarea	¿Considera que tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de labores?	1	Encuestas/ Cuestionario
		¿Considera que planifica y organiza sus actividades relacionadas con sus funciones?	2	
		¿Cree que resuelve los problemas que se le presenta en su trabajo cotidiano?	3	
		¿Tiene disposición para el aprendizaje individual y grupal?	4	
		¿Se considera responsable frente a las tareas encomendadas?	5	
	Desempeño Contextual	¿Muestra nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos?	6	
		¿Considera que se muestra asequible al cambio?	7	
		¿Demuestra compromiso con la Institución?	8	
		¿Muestra aptitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo?	9	
		¿Tiene claro cuáles son los objetivos institucionales a lograr?	10	
	Desempeño Organizacional	¿Trabaja sin necesidad de supervisión?	11	
		¿Considera que comete errores en el trabajo?	12	
		¿Tiene un uso adecuado del tiempo de trabajo para la realización de sus labores?	13	
		¿Asiste puntualmente a la Institución, así como a las reuniones convocadas?	14	
		¿Mantiene un desempeño de forma eficiente?	15	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

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) Decreto Legislativo N° 1057 y 41 personas con Decreto Legislativo N° 728. En ese sentido la población coincide con la muestra por ser finita.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La Técnica empleada es la encuesta, la cual va permitir examinar el proceso o cuestionar muestra para obtener datos sobre un servicio, producto o proceso, y de esta manera evaluar la satisfacción o descubrir necesidades. Con respecto a la recolección de datos de la muestra seleccionada se manejó dos cuestionarios, una por cada variable, con escala de actitudes Likert, los cuales tienen las siguientes alternativas:

- (5) Siempre
- (4) Casi Siempre
- (3) A veces
- (2) Casi Nunca
- (1) Nunca.

Validez del instrumento

Se utilizó la técnica de juicio de expertos, en donde el instrumento tuvo que ser validado por 3 expertos, en donde estos expertos examinarán el instrumento bajo dos conceptos: Validación Contenido y Validación Constructo. Por lo tanto, si esta técnica cumple con los dos contextos, el especialista dará el Visto Bueno a la cartilla de validación y se procederá aplicar la encuesta.

Confiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se realizó determinado el coeficiente Alfa de Cronbach, este índice es usualmente utilizado para evaluar la fiabilidad, y para procesar los resultados se utilizó el software SPSS (Statistical Package for the Social Science) versión 24.

Cabe precisar que para obtener la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 9 servidores públicos en la Entidad. Obteniendo para el cuestionario Gestión del talento humano un coeficiente de 0.743 y para el cuestionario de Desempeño laboral 0.862, con lo que se determinó que ambas encuestas tuvieron un fuerte grado de confiabilidad.

Tabla 3

Estadística de Fiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.743	18

Tabla 4

Estadística de Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.862	15

En tal sentido es necesario mencionar, que el desarrollo de un instrumento válido y confiable generalmente requiere múltiples iteraciones de pruebas piloto y pruebas que pueden requerir muchos recursos.

2.5.Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos será el siguiente:

1. Planificación del trabajo de campo
2. Recopilación de encuestas a los trabajadores
3. Ordenar los datos recogidos
4. Ingresar los datos al SPSS versión 24
5. Analizar los resultados.

2.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos obtenidos se manejó el paquete estadístico para ciencias sociales IBM SPSS Statistics 24, el cual ayudó a crear tablas y los diagramas estadísticos como gráficos de columna cilíndrica, los cuales también ayudaron en la presentación de los datos.

En primer lugar se ingresó un total de 09 cuestionarios el cual formó parte de un piloto para determinar la fiabilidad del instrumento, al corroborar la escala de medida, se determinó el coeficiente alfa de Cronbach.

Esto aprobó continuar con el respectivo estudio, y dio pase al ingreso de datos de los 74 cuestionarios restantes del total de la población, el cual tuvo como propósito establecer en detalle las particularidades más notables en relación a las variables de la investigación.

Por último dichos resultados obtenidos se interpretaron y concluyeron de manera correcta y con carácter científico.

2.7. Aspectos Éticos

Se cumplió con los aspectos éticos que se deben tener en cuenta en una investigación, se contó con la autorización correspondiente otorgado por la Ing. María Elena Neira de Perales, Directora de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque.

Además cada servidor público fue libre de aceptar el llenado de la encuesta, previo consentimiento informado verbal, toda vez que la información proporcionada será confidencial, para la presente investigación.

Asimismo, se mantuvo el respeto, consideración y no hubo prejujuamiento. Cabe señalar que los datos recopilados, fueron obtenidos y procesados de forma adecuada sin adulteraciones.

III. RESULTADOS

Tabla 5

Distribución de los colaboradores de la Estación Experimental, según sexo

	Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Masculino	62	74.7	74.7	74.7
Femenino	21	25.3	25.3	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 5, se muestra que del total de 83 servidores públicos de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque, 62 colaboradores que equivale al 74.7% son varones, y 21 colaboradoras que equivale al 25.3% son mujeres. Lo que simboliza que la totalidad de la muestra representativa de la Institución en estudio es del sexo Masculino.

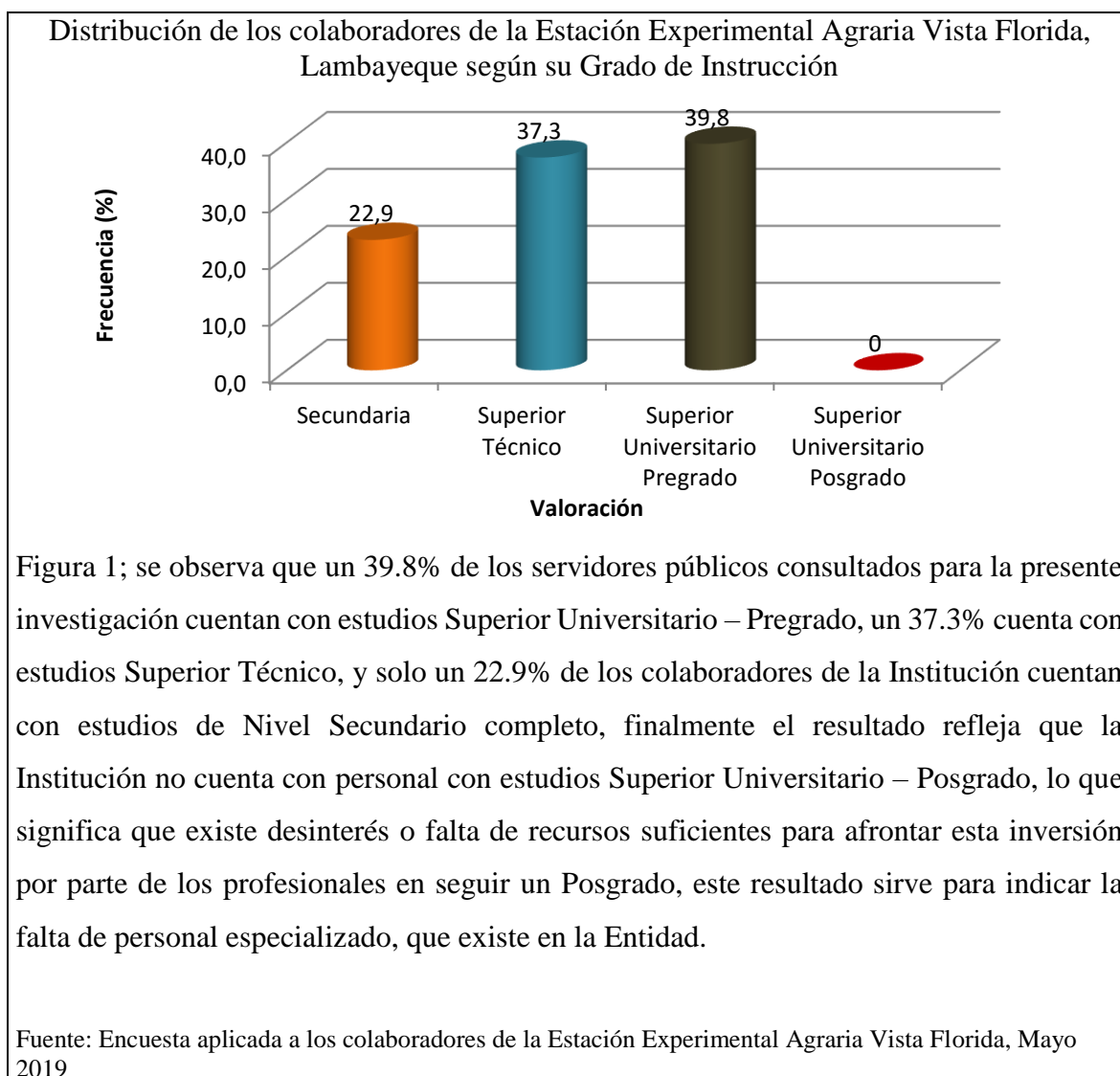


Tabla 6

Distribución de los colaboradores de la Estación Experimental, según edad

Años	Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
18-28	1	1.2	1.2	1.2
29-39	16	19.3	19.3	20.5
40-50	20	24.1	24.1	44.6
51-60	22	26.5	26.5	71.1
61-70	24	28.9	28.9	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 6, se aprecia que el 24.1% de los servidores públicos comprenden las edades entre 40 a 50 años, con un 26.5 % están entre 51 a 60 años y con un 28.9% cuentan con edades entre 61 a 70 años, lo que refleja que del total de la muestra 24 colaboradores están en el límite de edad en la Administración Pública para el Cese, además con este resultado se puede inferir que en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque carece de personal comprendidas entre las edades de 18 a 39 años.

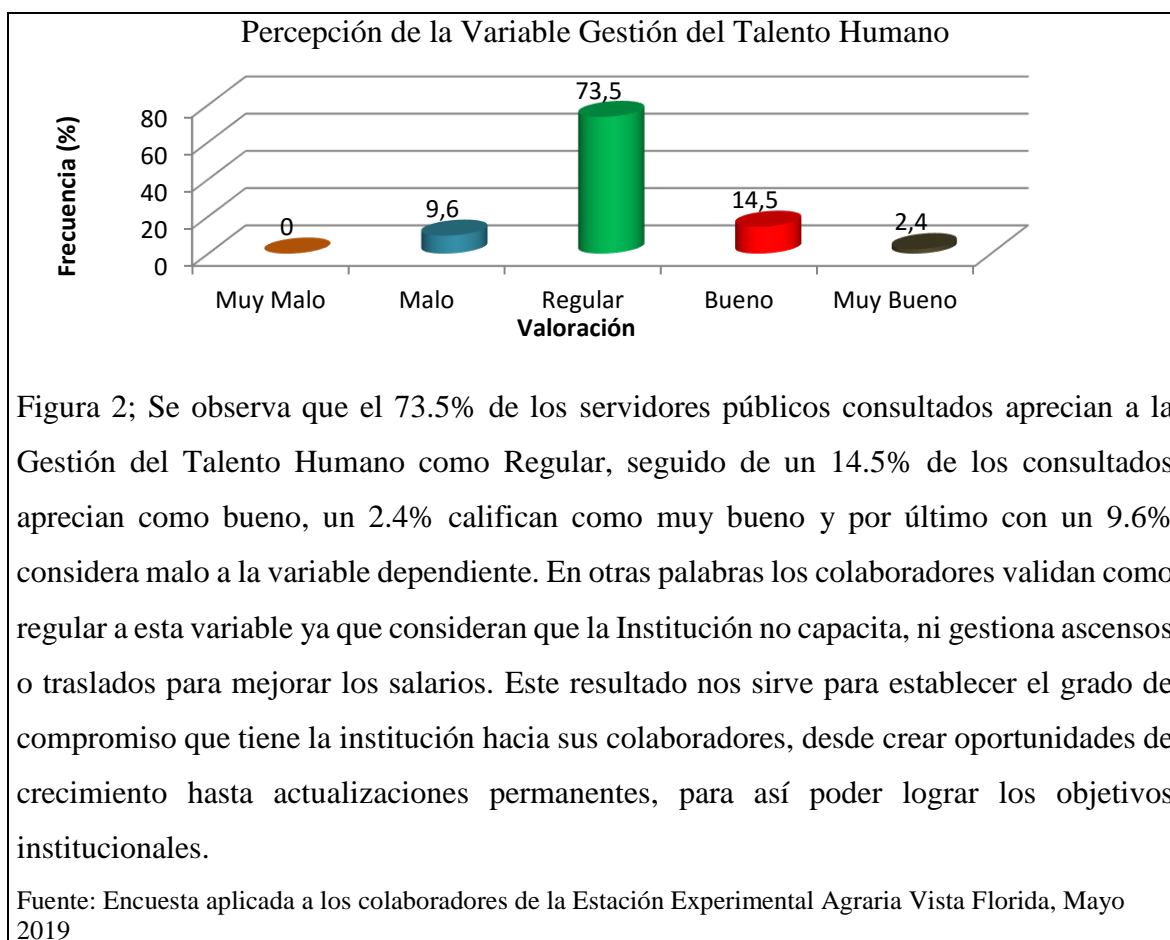


Figura 2; Se observa que el 73.5% de los servidores públicos consultados aprecian a la Gestión del Talento Humano como Regular, seguido de un 14.5% de los consultados aprecian como bueno, un 2.4% califican como muy bueno y por último con un 9.6% considera malo a la variable dependiente. En otras palabras los colaboradores validan como regular a esta variable ya que consideran que la Institución no capacita, ni gestiona ascensos o traslados para mejorar los salarios. Este resultado nos sirve para establecer el grado de compromiso que tiene la institución hacia sus colaboradores, desde crear oportunidades de crecimiento hasta actualizaciones permanentes, para así poder lograr los objetivos institucionales.

Tabla 7

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 7, 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.

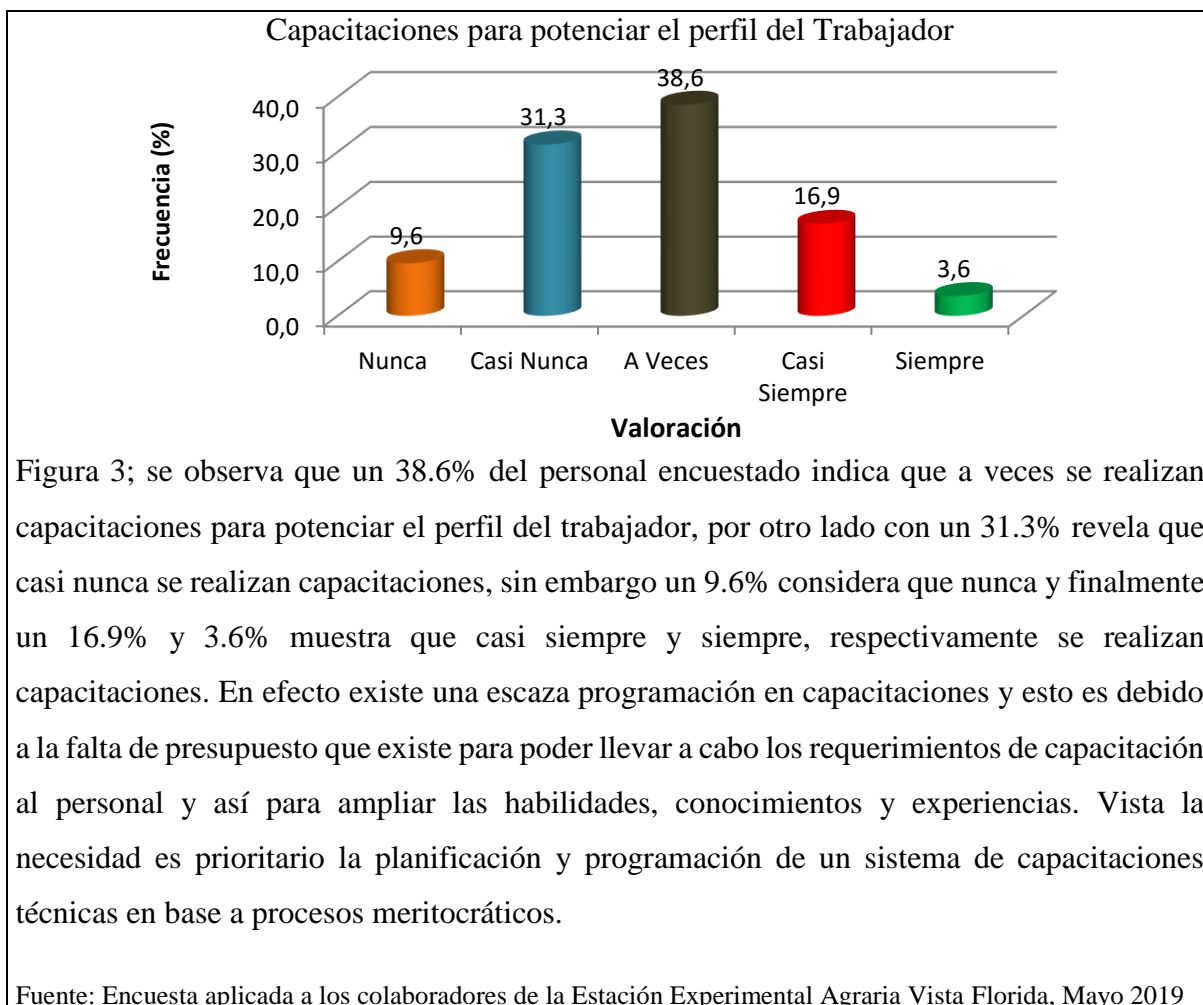


Tabla 8

Reconocimiento, Clima laboral

	Frecuencia	%	% Válido	% Acomulado
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 8, 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.

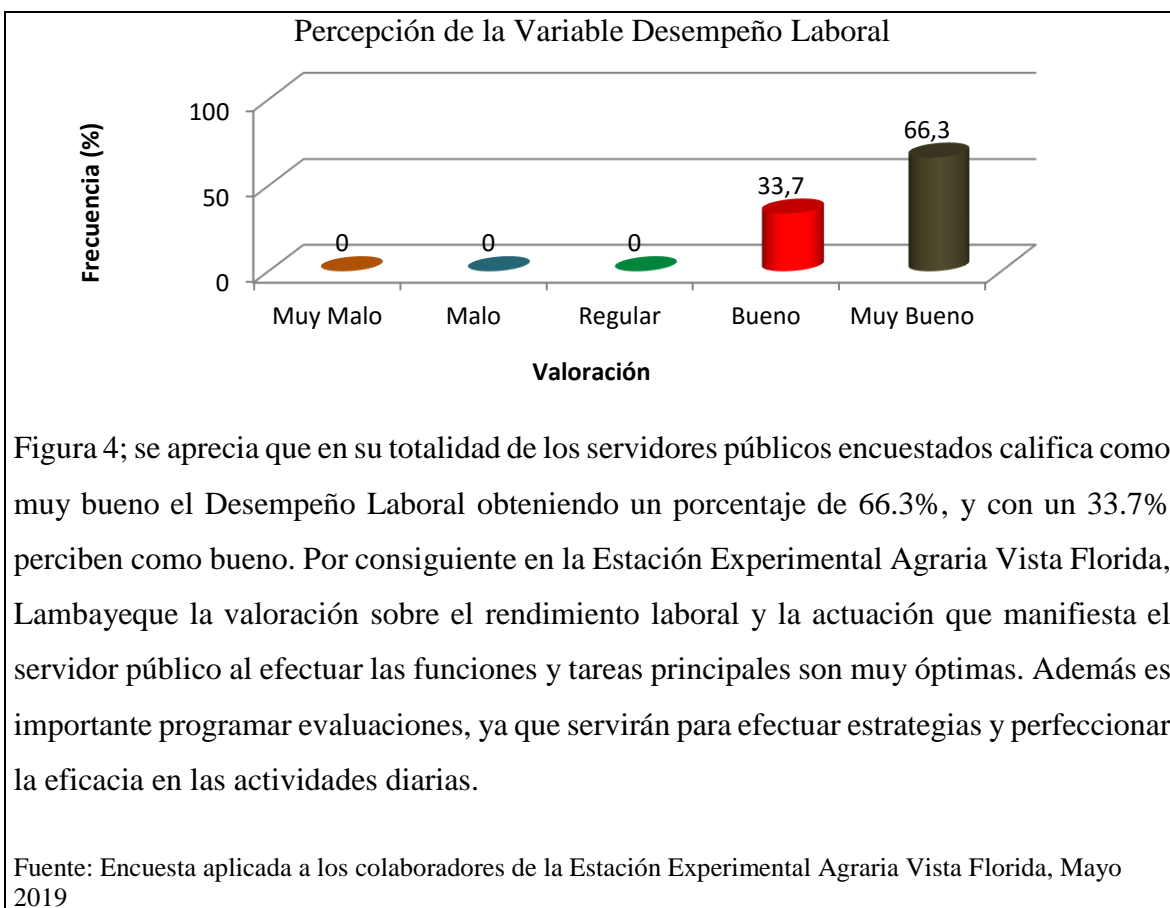


Tabla 9

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 9, 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.

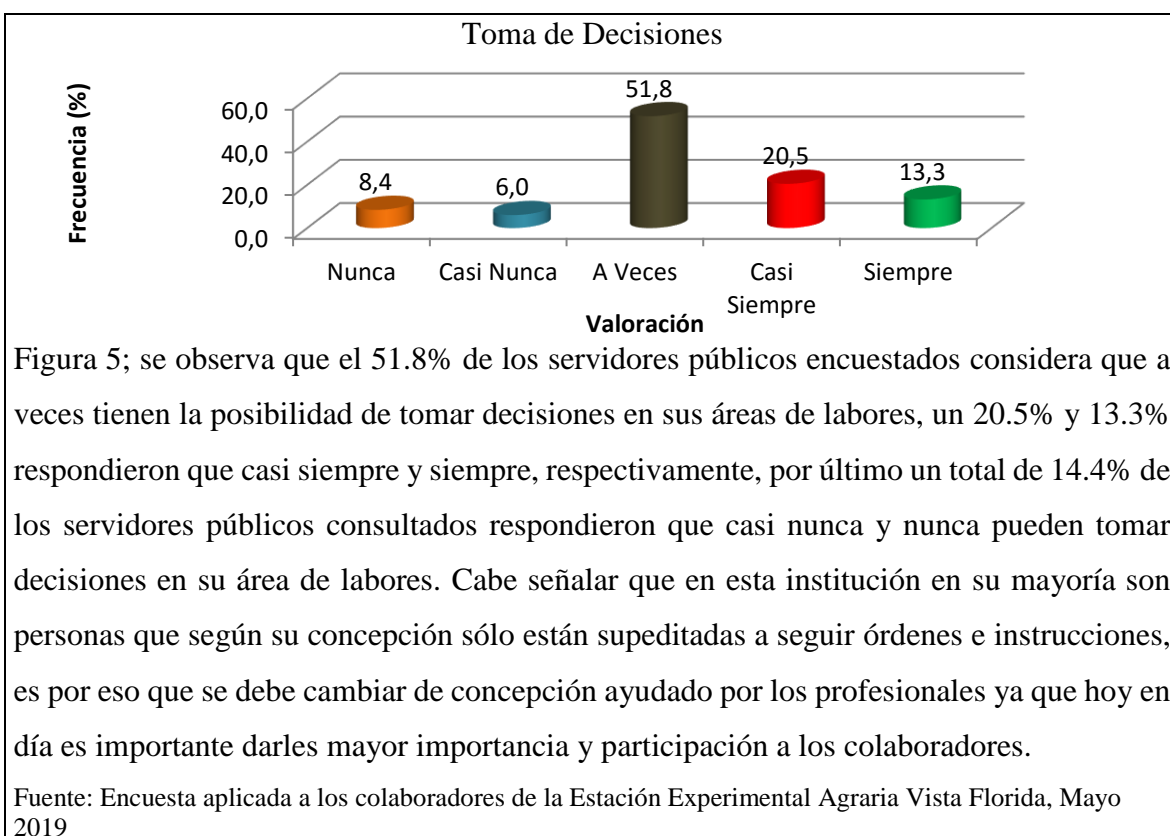


Tabla 10

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 10, 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. .

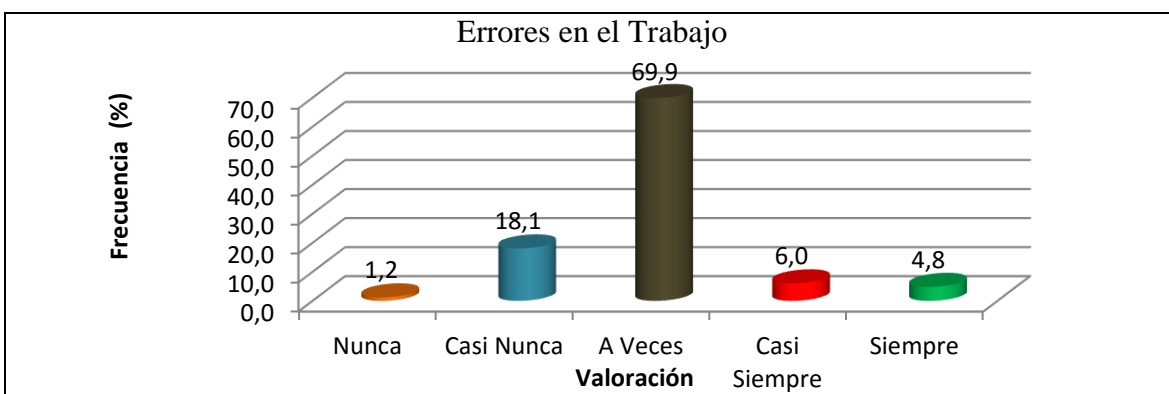


Figura 6, se aprecia que más de la mitad del total de los servidores públicos encuestados, es decir un 69.9% consideran que a veces cometen errores en el trabajo, seguido de un total de 19.3% que respondieron que casi nunca y nunca, finalmente un 10.8%, reconocieron que casi siempre y siempre. En efecto en el trabajo siempre existe un mínimo error, sin importar cuanta experiencia tengas, ya que no existe persona alguna que alcance la perfección. Sin embargo se debe tener en cuenta que cuando se presenta estos niveles de error se deben de superar de inmediato.

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

IV. 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. Con características comunes se encontró la investigación perteneciente a Yaw (2015), en donde realiza un análisis de la planificación de recursos humanos y su efecto sobre la eficacia organizacional. También buscó averiguar si hay políticas de planificación de recursos humanos y prácticas de desarrollo laboral; así mismo verificar si estos procedimientos están funcionando efectivamente; llegando a la conclusión que la mayoría del personal de la empresa no tienen conocimiento profundo en la planificación de recursos humanos, proponiendo una planificación efectiva de recursos humanos para la organización proactiva en el reclutamiento y la retención. Para Mazurek (2018), 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. 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 otra 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).

En efecto y de acuerdo al análisis realizado se obtiene como resultado que la mayoría de los encuestados son varones, aproximadamente el 74.7%, y el 25.3% son mujeres lo que significa que la Institución está representada en su mayoría por varones. Así mismo el 28.9% de trabajadores comprenden las edades entre 61 a 70 años los cuales están en el límite de edad en la Administración Pública para el Cese. Esto significa que la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque carece de personal comprendidas entre las edades de 18 a 39 años, edad relativa alta para dar el máximo rendimiento. Además la entidad cuenta con un total de 39.8% de personal con estudios Universitarios – Pre grado, un 37.3% con estudios superior técnico y un 22.9% con estudios nivel secundaria, sin embargo no existe personal con estudios en Posgrado, lo que significa que no cuentan con personal especializado. Parecido a este resultado tenemos en la tesis de Miranda (2018), en donde manifiesta que la mayoría de los servidores públicos no cuentan con estudios en Posgrado y que su máximo nivel de estudios es superior técnico. Con respecto a la edad expone que el 65.3% equivale a las edades entre 40 a 70 años, lo que significa que la institución no se esfuerzan por atraer y desarrollar el talento joven. Es por eso que Santacruz (2015) hace mención que, en las prácticas de gestión de personas se debe incentivar, desarrollar y retener el talento joven, para que este sea más inclusivo y optimista. Y de esta manera estos jóvenes no necesitarían emigrar a otro país en busca de mejores oportunidades laborales. Además resalta que no todos los mayores de 60 años los hace susceptibles de errores que los puedan desacreditar. Con respecto al sexo menciona que tanto varones y mujeres tienen los mismos derechos laborales sin exclusión. Y concerniente al escaso nivel especializado, opina que las entidades deberían capacitar y evaluar a su personal. Por consiguiente, esta tesis presenta cierta similitud con una anterior investigación ya que ambas son dirigidas al sector público y por la experiencia me atrevo a decir que la mayoría de estas instituciones están representadas por personas mayores de 45 a 60 años los cuales además presentan resistencia en la enseñanza de su conocimiento en base a su experiencia como servidor, a este personal joven que recién empieza a conocer la realidad de la gestión pública. Además cabe resaltar que la Estación otorga las mismas oportunidades para varones y mujeres. Con lo que respecta al personal especializado deberían poner énfasis a las capacitaciones para que estén menos propensos a cometer errores.

En cuanto a la gestión del talento humano, la Figura 2 nos muestra que el 73.5% de los servidores públicos consultados aprecian a la Gestión del Talento Humano 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 tesis 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 ese sentido y para llevar una buena gestión de personas, Mondy (2010) nos dice, que en la mayoría de los trabajos los gerentes constan de tres partes: hacer cosas, administrar cosas y dirigir y liderar personas, es, en esta última parte en donde la alta gerencia debe enfatizar, ya que el recurso más valioso de una organización es su gente. Y ese personal necesita ser administrado de una manera que les permite ser cumplidos en su trabajo y así poder alcanzar su potencial, para ellos mismos y para las organizaciones. Además señala, que cada persona aporta talentos, habilidades, conocimientos y experiencia en su trabajo, seguido de tener un único conjunto de competencias que pueden ser aplicadas en diferentes formas y en diferentes situaciones. Es por eso que la gestión de las personas se trata básicamente de provechar al máximo esas competencias, por la mayor cantidad de tiempo posible y asegurando que sigan desarrollándose. En consecuencia el resultado obtenido respecto a la gestión de personas es validado como regular ya que los servidores de la institución consideran que la Entidad no capacita, ni gestiona ascensos o traslados para mejorar los salarios. Este resultado refleja el bajo grado de compromiso que tiene la institución hacia sus colaboradores, desde crear oportunidades de crecimiento hasta actualizaciones permanentes, para así poder lograr los objetivos institucionales. 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.

Por otro lado tenemos la Tabla 7, en donde muestra el resultado de las dimensiones correspondientes a la variable gestión del talento, de modo que, con respecto a la dotación del personal se ha obtenido una percepción por parte de los consultados como regular en un 66.3%, como malo y muy malo un 2.4% y como bueno y muy bueno el 20.5%. 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 21.7% lo perciben como malo y muy malo, y como bueno y muy bueno el 22.9%; 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 este resultado es similar, al análisis obtenido por Del Castillo (2017), en donde considera como dimensiones de la gestión de personas, a la admisión de personal alcanzando una percepción del 40% como regular en relación a esta dimensión, un 50% como bajo y un 10% como alto. Correspondiente a la dimensión de capacidades tenemos un 60% como una percepción regular, un 16% como bajo y un 24% como alto y por último tenemos la compensación de personal en donde se obtiene un 55% de percepción como regular, un 23% como bajo y un 22% como alto. Es así que Mondy (2010), define tres dimensiones sobre gestión del talento, los cuales son dotación del personal, desarrollo de recursos humanos y compensación de personas, con lo que respecta a la primera dimensión, es importante saber que está estrechamente vinculada a la contratación y a la selección del personal, la segunda dimensión, se ocupa de la capacitación y el desarrollo de los trabajadores de la organización, y por último la tercera dimensión, señala que es un enfoque sistemático para proporcionar valor monetario a los empleados a cambio del trabajo realizado. En efecto, de este análisis 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. Finalmente estas dimensiones están basadas en ordenar, a establecer y lograr sus metas.

Finalmente la Tabla 8, representa la pregunta más débil en cuanto a la variable de gestión de personas, en donde un total de 83.1% de los servidores públicos consultados consideran que casi nunca y nunca existe reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo en la Institución. Por otro lado Isaakidou (2018), en su investigación ha señalado la creciente frustración de los empleados con su clima organizativo en los últimos años. Indica también que la frustración de los empleados a menudo puede deberse a una falta

de reconocimiento. En ese contexto claramente Chiavenato (2009), nos indica lo importante que es el reconocimiento y mantener el clima de trabajo positivo, ya que de ahí va desencadenar más oportunidades y éxitos para sus trabajadores. Por consiguiente en la Estación Experimental, 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 del personal con la institución, considerando actividades de integración horizontal (trabajador-trabajador; jefe-trabajador) con la finalidad de mejorar la comunicación y las relaciones personales.

En cuanto al desempeño laboral, la Figura 4 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 la investigación de Rojas, y Vílchez (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 contexto Salgado y Cabal (2011) nos dice, que el desarrollo de los trabajadores es un término que se usa indistintamente en todos los sectores y abarca diversas prácticas de aprendizaje de ellos mismos. Más específicamente, la capacitación involucra programas que les permiten a los trabajadores aprender habilidades o conocimientos precisos para mejorar el desempeño. Los programas de desarrollo implican un plan de crecimiento de los trabajadores más expansivo, para el desempeño futuro en lugar de la mejora inmediata del rol profesional. Además precisa que uno de los factores más importantes en el desempeño de los trabajadores es alcanzar los objetivos. Los trabajadores exitosos cumplen con los plazos de entregas de informes, y construyen la marca a través de interacciones positivas con los clientes y/o usuarios. Por otro lado cuando los trabajadores no tienen un buen desempeño, esto afecta negativamente la productividad y, en última instancia, el resultado final. También recomienda que los gerentes inteligentes evalúen las deficiencias para ver si se trata de un problema de talento o de administración y desarrollo. Por consiguiente en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque la valoración sobre el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el servidor público al efectuar las funciones y tareas principales

son muy óptimas. Además 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.

Por otro lado tenemos la Tabla 9, en donde muestra el resultado de las dimensiones correspondientes a la variable desempeño laboral, de modo que, con respecto al desempeño de tarea se ha obtenido una percepción por parte de los consultados como muy bueno y bueno un 97.6%, y como regular un 2.4%, también se aprecia que del total de 83 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, en su mayoría consideran con un 96.4% al Desempeño Contextual como muy bueno y bueno, y un 3.6% validan como regular esta dimensión; finalmente, podemos observar que el 100% de la población encuestada considera al Desempeño Organizacional como muy bueno y bueno, de tal manera esta última dimensión es valorada positivamente en su totalidad. En efecto este resultado es similar, al análisis obtenido por Rojas y Vílchez (2018) en donde considera como dimensiones del desempeño laboral, a la calidad del trabajo alcanzando una percepción del 96% como muy bueno y un 4% considera como malo esta dimensión. La siguiente dimensión es trabajo en equipo el cual es percibida por parte de consultados en un 86% como muy bueno, el 10% no valora a esta dimensión sin embargo el 4% lo considera malo. Es por eso que Salgado y Cabal (2011), define tres dimensiones sobre el desempeño laboral también llamado gestión del rendimiento o desarrollo de personas, los cuales son desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional, con lo que respecta a la primera dimensión se da en donde la tarea es un término genérico para la forma en que una persona se desempeña en una tarea determinada, la segunda dimensión se da cuando se evalúa el desempeño de los empleados, es decir está diseñada para evaluar la contribución de cada individuo en la organización., y por último la tercera dimensión involucra analizar el desempeño de una compañía contra sus objetivos y metas, es decir comprende resultados o productos reales en comparación con los productos previstos. 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. Errores que serán menos propensos si

es que ponen mayor énfasis a las capacitaciones y evaluaciones. Y así obtener el mayor beneficio de formar una fuerza laboral más eficiente, competitiva y comprometida.

Finalmente la Figura 8, representa la pregunta más débil en cuando a la variable gestión del rendimiento, en donde el total de los servidores públicos encuestados, es decir un 69.9% consideran que a veces cometen errores en el trabajo. Por otro lado tenemos a Chitsaz y Boustani, (2015), en su investigación ha señalado cuatro errores masivos que cometen las empresas sobre el desarrollo de personas en el trabajo, en donde indica que el error se da cuando promueven a personas que tienen competencia técnica y asumen que tienen habilidades de liderazgo, cuando los líderes superiores se salgan con la suya sin comprometerse con su propio desarrollo, escasas evaluaciones y por último la falta de compromiso con el desarrollo. En este contexto, Barajas, (2017) nos dice que, los errores en el trabajo son comunes, pero si se repiten los mismos, entonces no es algo que valga la pena alentar. Los errores pueden llevar su nivel de trabajo a la baja y pueden actuar como un obstáculo en el camino de su éxito. Es por eso que es importante tener programas de capacitación frecuentes también establecer una reevaluación regular de los trabajadores, las habilidades y los procesos. La capacitación y el desarrollo también influirán en la cultura de la empresa al inculcar un énfasis en la planificación. Se debe tratar de ser ágil y diligente en su campo de trabajo e intentar no repetir los mismos errores una y otra vez, ya que esto puede verse como una incompetencia de su parte para con el empleador. Posteriormente en el trabajo siempre existe un mínimo error, sin importar cuanta experiencia tengas. Además se debe llevar a cabo programas de desarrollo de personas, es necesario que haya asignaciones previas, la clase en sí y luego procesos de seguimiento exhaustivos para garantizar que apliquen lo que aprendieron.

V. CONCLUSIONES

1. 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 reintroducción, gestionar el plan de capacitaciones, fortalecer capacidades de sociabilización, talleres sobre comunicación efectiva, programas de integración e incentivos y reconocimientos.
2. 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.
3. 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.
4. Este plan contempla una ruta de acción que contiene las actividades siguientes: estrategias de inducción y reintroducción, 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.

VI. RECOMENDACIONES

1. El Administrador en conjunto con el Responsable de la Unidad de Recursos Humanos de la Estación Experimental, deberán dar un enfoque estratégico y sistemático a la administración de personas implementando el plan de gestión del talento humano, además este plan deberá revisarse periódicamente para adaptarse al entorno dinámico. Por último, todos los servidores públicos deberán ser autodisciplinados ya que de esta manera se logrará cumplir con la misión y objetivos de la organización, se mejorará el desempeño laboral y se podrá maximizar las motivaciones y contribuciones del personal.
2. El Responsable de la Unidad de Recursos Humanos, deberá tener prácticas de gestión con una clara alineación de las estrategias institucionales y de talento en general para crear oportunidades de crecimiento hasta actualizaciones permanentes, en definitiva se deberá fomentar el trabajo en equipo y el liderazgo para mejorar el rendimiento con una buena integración de las personas, planificación, organización y compensación, todo esto con la finalidad de contribuir con los objetivos individuales y sociales de la institución.
3. El Responsable de la Unidad de Recursos Humanos deberá potenciar la variable desempeño laboral, en ese sentido programará evaluaciones, los cuales servirán para efectuar estrategias y perfeccionar la eficacia en las actividades diarias, es así que se deberá poner mayor énfasis en considerar la toma de decisiones de cada colaborador, así mismo darles la oportunidad de brindar nuevas ideas para mejorar los procesos, y por último evitar y superar los errores. Errores que serán menos propensos si es que se optimizan las capacitaciones. Con la finalidad de obtener el mayor beneficio de formar una fuerza laboral más eficiente, competitiva y comprometida.
4. El jefe de área de Recursos Humanos, el administrador y la Directora, deberán realizar coordinaciones con los profesionales del INIA, para efectuar convenios con diversas entidades públicas y universidades locales, con el fin de brindar charlas y talleres de capacitación, que se encuentran relacionadas con las funciones que desarrollan, a efecto de fortalecer los conocimientos, las capacidades y las habilidades de los servidores de la Estación, con esto se podrá contribuir al logro de los objetivos institucionales y brindar un servicio eficaz a los usuarios.

VII. PROPUESTA

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

1. Introducción

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.

2. 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.

3. 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.

4. Figura de la Propuesta

Figura 7

Figura de la Propuesta del Plan de Gestión del Talento Humano de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque



Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. 3a. Edición. Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A
- Ascencio, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barajas, J. (2017). *Performance evaluation in the civil service*. Recuperado de: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6298/Evaluacion%20del%20Desempeno%20en%20la%20Funcion%20Publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y%202017>
- 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\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1815828](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1815828)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Borman, W., Penner, L., Allen, T. y Motowidlo, S. (2017). *Personality Predictors of Citizenship Performance*. *International Journal of Selection and Assessment*, Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/227542193_Personality_Predictors_of_Citizenship_Performance.
- Boštjančič*, E. y Zala, S. (2018). *The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies – Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees*. *Frontiers in Psychology*. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6156250/>

- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica* (2ª. ed.). Lima: Editorial San Marcos
- Castellanos, J. (2011). *Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones*, Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/concepciones-gestión-desempeño-organizaciones/>
- Cook, A. (2015). *Job satisfaction and job performance: is the relationship spurious?*. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/4277203.pdf>
- Córdova, M. (2013). *Estadística Descriptiva e Inferencial*. Perú. Editorial Moshera.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*, (1ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos* (8ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*, (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- 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
- Decreto Legislativo N° 1023, Creación del Servicio Civil.
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8939>
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2007). *Investigación. Fundamentos y Metodologías*. (1 ed.). México: Pearson Educación.

Foro económico mundial. Reporte global de competitividad 2016-2017. Ginebra 2016.
Recuperado de: <http://bit.ly/2ekfCO5>

García, A. (2017). Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. Recuperado de: <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/145?mode=full>

Goldman, Z. (2014). *Variables que afectan el desempeño laboral*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeño-laboral/>

Goñi, E., Gonzales, A., y Pardo, F. (2018). *Workers' Mobility, Technical Transfer, and Firms' Performance in Peru*. Recuperado de: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Workers%E2%80%99-Mobility-Technical-Transfer-and-Firms%E2%80%99-Performance-in-Peru%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Workers%E2%80%99-Mobility-Technical-Transfer-and-Firms%E2%80%99-Performance-in-Peru%20(1).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>

Hogan, J., y Holland, B. (2015). *Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective*. Journal of Applied Psychology. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/10822959_Using_Theory_to_Evaluate_Personality_and_Job-Performance_Relations

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>
- Jerico, P. (2008). *Gestión del talento, construyendo compromisos* (2a. Edición). España: Editorial Pearson Educación, S.A.
- Jex, S. (1998) *Stress and Job Performance*. Sage Publications, London. Recuperado de: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1815803](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1815803)
- Koolen, I. (2015), *Does power distance matter? Investigating the relation between Talent Philosophies, Organizational Talent Management Approaches and Workforce Differentiation*. Department of Human Resource Studies Tilburg University. Recuperado de: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=134668>
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1988). *Administración. Una perspectiva global* (11.^a ed.). México: McGraw-Hill.
- La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2012). *El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, Marco Normativo actual y Desafíos para la Reforma*. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe//biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>
- Lavado, P., Rigolini, J. y Yamada, G. (2015). *Giving Peru a Productivity Boost: Towards a System of Continuous Education and Training*. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/51209642.pdf>
- Ley N° 30057, Ley del servicio Civil. Congreso de la República.
- Locke E.L (1976). *Satisfacción en el trabajo*. Chicago: Editorial Dunnette.

- Mazurek, S. (2018). *Talent Management*, Free Management Library. Recuperado de <https://managementhelp.org/humanresources/talent-management.htm>
- Méndez, C. (2011). *Diseño y Desarrollo al Proceso de Investigación con énfasis en Ciencias Empresariales*. (4ªed.). México. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/324262554/metodologia-de-la-investigacion-carlos-mendez-1-pdf>
- Miranda, N. (2018). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29035/Miranda_EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondy, W. (2010). *Human Resource Management* (11th. ed.). México: Pearson Education, Inc.
- 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
- Rabrindra, P. y Lalatenda, L. (2016). *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*. Sage Journals. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2278533716671630>
- Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Reglamento General de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Congreso de la República.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 030-2016-SERVIR-PE, Autoridad Nacional del Servicio Civil, directiva que desarrolla la gestión de la capacitación en las entidades públicas.

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, Autoridad Nacional del Servicio Civil, normas para la gestión del sistema Administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas.

Robbins, S. (1988). *Administración en el Mundo de Hoy*. México: Editorial Prentice Hall.

Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima 2018*. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>

Ruiz, R. (2018). *Gestión del Talento Humano*. Diario la Hora. Recuperado de: <https://lahora.com.ec/loja/noticia/1102129997/gestion-del-talento-humano>

Salgado, J y Cabal, A. (2011). *Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S157659622011000200001&lng=es&tlng=es.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (4ª ed.). Lima: Visión Universitaria.

Santacruz, F. (2015). *Análisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento humano dentro de la organización*. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/3804/1/franciscojaviersantacruzvillegas.2011.pdf>

Sloman, C., Simmons, J. y Cantrell, S. (2015). *Talent Management Meets the Science of Human Behavior*. Accenture Strategy. Recuperado de: https://www.accenture.com/t20150523T054016__w__/us-en/_acnmedia/Accenture/Conversion-Assets/DotCom/Documents/Global/PDF/Strategy_6/Accenture-Talent-Management-Meets-Science-Human-Behavior.pdf

- Valderrama, M. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Vásquez, E. (2017). *The paradox between good economic performance and social unrest in Peru: 2000-2015*. Universidad del Pacífico, Lima. Recuperado de: https://www.ibeio.org/full-text_ibeio-seminar_paradox-peru_-draft-paper_vasquez_17nov17_84149.pdf
- 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>
- Virtanen, P. y Stenvall, J. (2015). *The evolution of public services from co- production to co-creation and beyond: New Public Management's unfinished trajectory?* Recuperado de: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/IJLPS-03-2014-0002>
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Resource and Personnel Management* (11th. ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Wilska, E. (2017). *Determinants of effective talent management*. Researchgate. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/273514379_determinants_of_effective_talent_management
- 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>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título: Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
Problema general	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.	Objetivo General	V.I.: Gestión del Talento Humano	1. Gestión del Talento Humano 1.1. Objetivos de la Gestión del Talento Humano 1.2. Importancia de la Gestión del Talento Humano 1.3. Técnicas de la Gestión del Talento Humano 1.4. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano 1.5. Técnicas de la Gestión del Talento Humano 1.6. Componentes de la Gestión del Talento Humano en el Sector Público	Dotación de Personal	Diseño: No Experimental – Descriptiva Propositiva Población: 83 Trabajadores. Muestra: 83 Trabajadores. Técnicas: Encuestas Instrumentos Cuestionarios Métodos De Análisis De Investigación: Estadística descriptiva y el paquete estadístico SPSS
¿De qué manera el Plan de Gestión del Talento Humano mejorará el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Vista Florida, Lambayeque?		Proponer un Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida Lambayeque, 2019			Desarrollo de Recursos Humanos	
Problemas Específicas		Objetivos específicos			Compensación de Personas	
1. ¿Cómo se encuentra la actual Gestión del Talento Humano en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque?		1. Analizar la actual Gestión del Talento Humano en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque.	V.D.: Desempeño Laboral	1. Desempeño Laboral 1.1. Dimensiones del Desempeño Laboral 1.2. Variables que afectan el Desempeño Laboral 1.3. Evaluación del Desempeño Laboral 1.4. Métodos de Evaluación 1.5. Elección del método para evaluar 1.6. Objetivo de la Evaluación del Desempeño en la Administración Pública.	Desempeño de Tareas	
2. ¿El Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque, es medible?		2. Determinar el nivel de Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque.			Desempeño Contextual	
3. ¿El diseñar un Plan de Gestión del Talento Humano, podrá mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque?		3. Diseñar un Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque.			Desempeño Organizacional	

Fuente: Elaboración propia

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombre y Apellidos:		
Edad: _____	Sexo: _____	Grado de Instrucción: _____

Estimado trabajador(a): El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre cómo se gestiona el talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque. Mucho le agradeceré responda con sinceridad y objetividad.

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados, marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DOTACIÓN DE PERSONAL	1	2	3	4	5
¿Cree que los servidores administrativos conocen la importancia de seleccionar personal calificado?					
¿La difusión para convocar personal calificado se desarrollan de manera adecuada?					
¿Cree que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión del personal son las adecuadas para la selección idónea?					
¿Las entrevistas realizadas al postulante son imparciales?					
¿El personal admitido pasa por un proceso de inducción sobre el puesto de trabajo; funciones y expectativas de desarrollo?					
¿Se efectúan charlas al personal admitido sobre la misión, visión y políticas de la Institución?					
DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
¿Considera que la Institución fomenta la capacitación continua del personal?					
¿Las capacitaciones son realizadas por Instituciones de prestigio?					
¿Considera que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador?					
¿Se realizan capacitaciones por especialidad en su Institución?					
¿Considera que se desarrolla las habilidades sociales como medio de trabajo cooperativo?					

¿Considera que se desarrollan las habilidades asertivas para mejorar la comunicación?					
COMPENSACIÓN DE PERSONAS	1	2	3	4	5
¿Existe en la Institución una remuneración adecuada?					
¿Considera que en la Institución existe reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?					
¿Considera que cuenta con un jefe asertivo, que facilita las capacitaciones de acuerdo a sus necesidades y propicia buenas condiciones laborales de espacio físico?					
¿Considera que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada?					
¿Se ejecuta los planes por niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales?					
¿La Institución desarrolla una línea de carrera para el progreso profesional?					

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO LABORAL

Nombre y Apellidos:		
Edad: _____	Sexo: _____	Grado de Instrucción: _____

Estimado trabajador(a): El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre cómo se gestiona el talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque. Mucho le agradeceré responda con sinceridad y objetividad.

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados, marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

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

DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO DE TAREAS	1	2	3	4	5
¿Considera que tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de labores?					
¿Considera que planifica y organiza sus actividades relacionadas con sus funciones?					
¿Cree que resuelve los problemas que se le presenta en su trabajo cotidiano?					
¿Tiene disposición para el aprendizaje individual y grupal?					
¿Se considera responsable frente a las tareas encomendadas?					
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	1	2	3	4	5
¿Muestra nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos?					
¿Considera que se muestra asequible al cambio?					
¿Demuestra compromiso con la Institución?					
¿Muestra aptitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo?					
¿Tiene claro cuáles son los objetivos institucionales a lograr?					

DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
¿Trabaja sin necesidad de supervisión?					
¿Considera que comete errores en el trabajo?					
¿Tiene un uso adecuado del tiempo de trabajo para la realización de sus labores?					
¿Asiste puntualmente a la Institución, así como a las reuniones convocadas?					
¿Mantiene un desempeño de forma eficiente?					

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Dr. Sírvase por medio de la presente validar el contenido y el constructo del presente instrumento, teniendo en cuenta la siguiente valoración categorial:

0	1	2	3	4
TD	D	I	A	TA
Total Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente Acuerdo

Cuestionario de la investigación : **PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA – LAMBAYEQUE, 2019.**

Variable: Desempeño Laboral

N°	Item	VALIDACIÓN CONTENIDO					VALIDACIÓN CONSTRUCTO						
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4		
1	¿Considera Ud. que tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de labores?					X							X
2	¿Considera Ud. que planifica y organiza sus actividades? <i>realizar RELACIONADAS CON SUS FUNCIONES</i>				X							X	
3	¿Cree Ud. que resuelve los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano?					X							X
4	¿Tiene Ud. disposición para el aprendizaje individual y grupal?					X							X
5	¿Ud. se considera responsable frente a las tareas encomendadas?					X							X
6	¿Ud. muestra nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos?					X							X
7	¿Considera Ud. que se muestra asequible al cambio?					X							X

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Dr. Sírvase por medio de la presente validar el contenido y el constructo del presente instrumento, teniendo en cuenta la siguiente valoración categorial:

0	1	2	3	4
TD	D	I	A	TA
Total	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente Acuerdo

Cuestionario de la investigación : **PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA – LAMBAYEQUE, 2019.**

Variable: *Gestión del Talento Humano*

Nº	Item	VALIDACIÓN CONTENIDO				VALIDACIÓN CONSTRUCTO												
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4							
1	¿Cree Ud. que los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal calificado?				X							X						
2	¿La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada?				X							X						
3	¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar al personal idóneo?				X							X						
4	¿Las entrevistas realizadas al candidato son imparciales?				X							X						
5	¿El personal admitido pasa la primera vez por un proceso de inducción sobre el puesto de trabajo, ya sean funciones y expectativas de desarrollo?				X							X						
6	¿Se efectúan charlas al personal admitido sobre la misión, visión y políticas de la Institución?										X							X
7	¿Considera Ud. que la Institución fomenta la capacitación continua del personal?										X							X

USTED
SELECCIONAR
CONVOCAR
DEL
LA
SELECCION / ENVIAR
POSTO ANTE
OMITIR: PR. UEZ
OMITIR: YA SEAN

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Dr. Sírvase por medio de la presente validar el contenido y el constructo del presente instrumento, teniendo en cuenta la siguiente valoración categorial:

0	1	2	3	4
TD	D	I	A	TA
Total Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente Acuerdo

Cuestionario de la investigación : **PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA – LAMBAYEQUE, 2019.**

Variable: *Desempeño Laboral*

N°	Item	VALIDACIÓN CONTENIDO					VALIDACIÓN CONSTRUCTO							
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4			
1	¿Considera Ud que tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de labores?													X
2	¿Considera Ud. que planifica y organiza sus actividades a realizar? RECORDAR CON SUS FUNCIONES				X								X	
3	¿Cree Ud. que resuelve los problemas que se le presenta en su trabajo cotidiano?												X	
4	¿Tiene Ud. disposición para el aprendizaje individual y grupal?												X	
5	¿Ud. se considera responsable frente a las tareas encomendadas?												X	
6	¿Ud. muestra nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos?												X	
7	¿Considera Ud que se muestra asequible al cambio?												X	

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Dr. Sírvase por medio de la presente validar el contenido y el constructo del presente instrumento, teniendo en cuenta la siguiente valoración categorial:

0	1	2	3	4
TD	D	I	A	TA
Total	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente Acuerdo

Cuestionario de la investigación : **PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA – LAMBAYEQUE, 2019.**

Variable: *Gestión del Talento Humano*

Nº	Item	VALIDACIÓN CONTENIDO				VALIDACIÓN CONSTRUCTO														
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4									
1	¿Cree Ud. ^{usted} que los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal calificado?				X															
2	¿La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada?				X															
3	¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de personal son las adecuadas para la ^{selección del personal idóneo} ?				X															
4	¿Las entrevistas realizadas al <u>candidato</u> son imparciales?				X															
5	¿El personal admitido pasa la ^{la primera vez} por un proceso de inducción sobre el puesto de trabajo; se ^{se} funciones y expectativas de desarrollo?				X															
6	¿Se efectúan charlas al personal admitido sobre la misión, visión y políticas de la Institución?									X										X
7	¿Considera Ud. que la Institución fomenta la capacitación continua del personal?									X										X

Seleccionar
convocar
postulante
omitir

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Dr. Sírvase por medio de la presente validar el contenido y el constructo del presente instrumento, teniendo en cuenta la siguiente valoración categorial:

0	1	2	3	4
TD	D	I	A	TA
Total	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente Acuerdo

Cuestionario de la investigación : **PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA – LAMBAYEQUE, 2019.**

Variable: *Desempeño Laboral*

Nº	Item	VALIDACIÓN CONTENIDO					VALIDACIÓN CONSTRUCTO						
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4		
1	¿Considera Ud. que tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de labores?					X							X
2	¿Considera Ud. que planifica y organiza sus actividades a realizar?				X	X				X			
3	¿Cree Ud. que resuelve los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano?					X							X
4	¿Tiene Ud. disposición para el aprendizaje individual y grupal?					X							X
5	¿Ud. se considera responsable frente a las tareas encomendadas?					X							X
6	¿Ud. muestra nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos?					X							X
7	¿Considera Ud. que se muestra asequible al cambio?					X							X

Relacionadas con sus funciones

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



TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Objetivo general
3. Objetivos específicos
4. Marco legal
5. Institución
 - 5.1. Misión
 - 5.2. Visión
 - 5.3. Objetivos estratégicos
6. Estructura orgánica
7. Número de servidores civiles que conforma la entidad
8. Ruta de acción del plan de gestión del talento humano
 - 8.1. Actividades
 - 8.2. Cronograma de Actividades
9. Resultados de las necesidades
10. Evaluación de los resultados
11. Fuente de financiamiento

1. Introducción

Con el fin de dar continuidad al proceso de realineamiento estratégico de la entidad y la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se es necesario articular los lineamientos estratégicos con un plan de gestión del talento humano. Este plan tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, actividades y programas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

Este plan de talento Humano se encuentra enmarcado en la Ley del Servicio Civil, el cual entre otros, 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. De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada por el líder, el talento humano y la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

La gestión de recursos humanos no cumple solo el nivel funcional tradicional vinculado con la gestión de personal, sino que forma parte del nivel estratégico de generación de recursos y capacidades valiosas y diferenciadoras frente a las de otras empresas situadas en las mismas condiciones.

Además la acción de capacitación es el proceso de enseñanza destinado a cerrar brechas o desarrollar competencias en el servidor civil, para el mejor cumplimiento de sus funciones. Esta actividad se debe desarrollar en forma planificada.

En ese sentido esta investigación propone un Plan de Gestión del Talento Humano de 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.

2. 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.

3. 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.

4. Marco Legal

- ✓ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil
- ✓ Decreto de Ley N° 25902, norma de creación del Instituto Nacional de Innovación Agraria sus modificaciones y derogatorias
- ✓ Decreto Supremo N° 010-2014-MINAGRI, modificado por el Decreto Supremo N° 004-2018-MIANGRI, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Innovación Agraria
- ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE que aprueba la directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.

5. Institución

La Estación Experimental Agraria Vista Florida, es un organismo perteneciente al Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA), el cual es un organismo técnico especializado, con personería jurídica de derecho público, adscrito al Ministerio de Agricultura.

La Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque se encuentra ubicada en el distrito de Picsi de la provincia de Chiclayo en la región Lambayeque.

Cuenta con un total de 83 servidores públicos y tiene como principal función ejecutar acciones de innovación agraria en recursos genéticos vegetales, arroz, cultivos andinos, hortalizas, maíz, pastos, agroforestería, cambio climático, algodón, caña de azúcar, banano orgánico, mango. Así como realizar la producción de semillas y plántones y brindar servicios de laboratorio.

5.1.Misión:

Liderar la investigación y contribuir a la innovación agraria inclusiva y sostenible en coordinación con los actores del Sistema Nacional de Innovación Agraria – SNIA para promover el sector productivo con seguridad alimentaria.

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2016 – 2018 del Instituto Nacional de Innovación Agraria

5.2.Visión:

Al 2021, Perú tiene un agro próspero, competitivo e insertado al mercado nacional e internacional, a través de la productividad y calidad de sus productos agroalimentarios

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2016 – 2018 del Instituto Nacional de Innovación Agraria

5.3. Objetivos Estratégicos:

Objetivo Estratégico Institucional vinculado a fortalecer la institucionalidad del INIA para elevar la productividad del Sector Agrario

Acciones Estratégicas:

1. Diseño e implementación de la gestión institucional por procesos.
2. Fortalecimiento de las competencias del personal en el marco de la gestión por resultados y procesos.
3. Generación de alianzas estratégicas con socios nacionales e internacionales.
4. Modernización de la infraestructura y equipamiento para la operatividad y el funcionamiento institucional.
5. Desarrollo de un sistema de información para la toma de decisiones.

- Articulación de las Estaciones Experimentales Agrarias y puesta en valor de las actividades productivas.

6. Estructura Orgánica

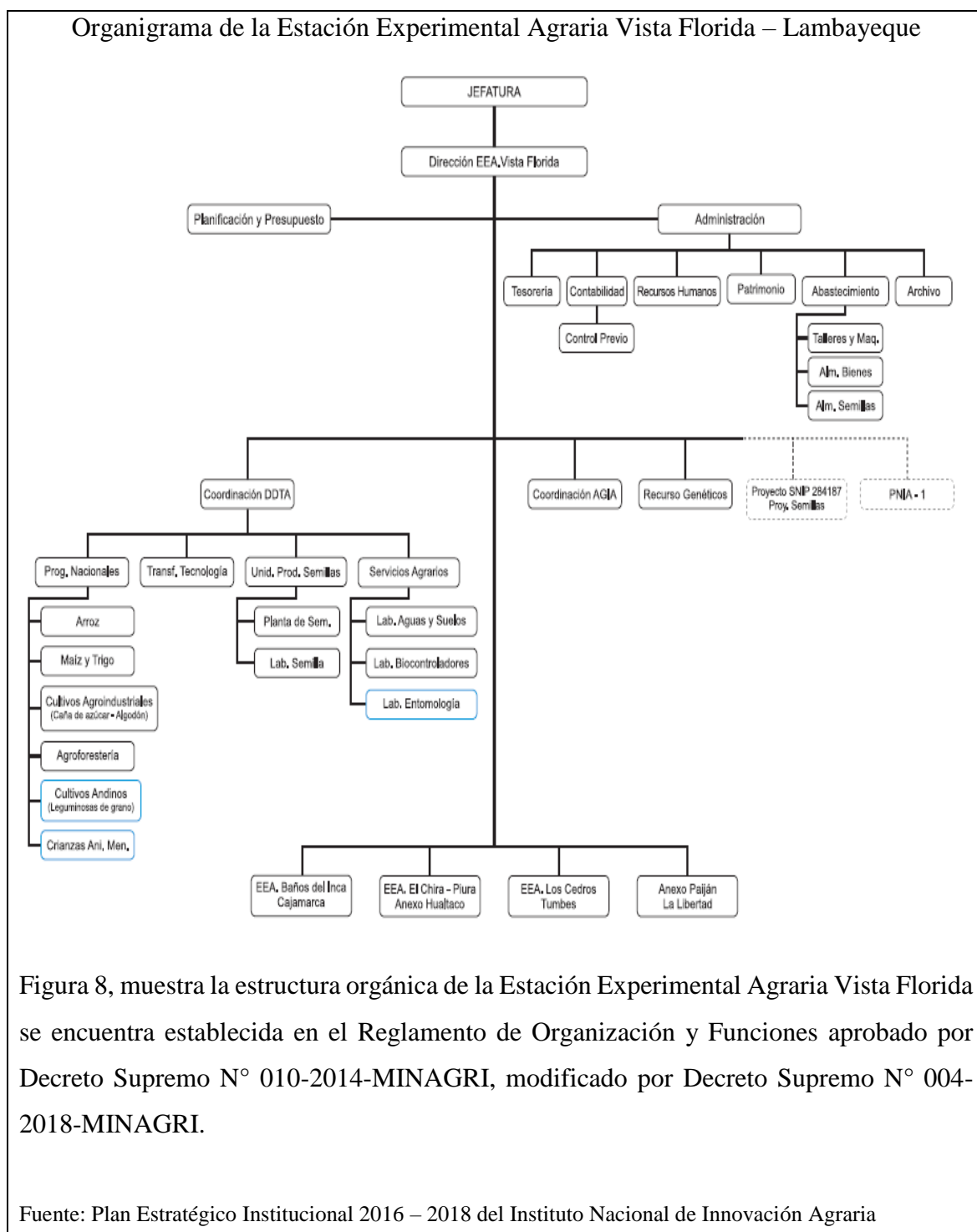


Figura 8, muestra la estructura orgánica de la Estación Experimental Agraria Vista Florida se encuentra establecida en el Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 010-2014-MINAGRI, modificado por Decreto Supremo N° 004-2018-MINAGRI.

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2016 – 2018 del Instituto Nacional de Innovación Agraria

7. Número de servidores civiles que conforman la Entidad

Tabla 11

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

8. Ruta de acción del Plan de Gestión del Talento Humano – 2019

Tabla 12

Ruta de Acción del Plan de Gestión del Talento Humano de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque

LÍNEA DE TRABAJO	DIMENSIONES	ACTIVIDADES	META	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	RESPONSABLE
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Dotación del Personal	Estrategias de Inducción y reintucción	Cumplimiento del 100% del personal ingresante - inducción	02/09/2019	02/03/2020	URH
			Cumplimiento del 100% del personal de planta - reintucción	02/09/2019	02/03/2020	URH
	Desarrollo de Recursos Humanos	Gestionar el plan de capacitaciones	Cumplimiento del 100% del personal	02/09/2019	31/03/2020	DIRECCIÓN/OA URH
		Fortalecer capacidades de socialización	Cumplimiento del 100% del personal	23/09/2019	31/03/2020	URH
		Talleres sobre comunicación efectiva	Cumplimiento del 100% del personal	16/09/2019	02/03/2020	URH
	Compensación de Personas	Programas de Integración	Cumplimiento del 100% del personal	23/09/2019	31/03/2020	OA/URH
		Incentivos y reconocimiento	Cumplimiento del 100% del personal - incentivos	02/09/2019	31/03/2020	OA/URH/ ÁREAS USUARIAS
			Cumplimiento del 20% del personal - reconocimiento	16/09/2019	31/03/2020	OA/URH/ ÁREAS USUARIAS

Fuente: Elaboración propia

8.1. Actividades:

Tabla 13

Estrategias de Inducción y reinducción

ACTIVIDAD	DETALLE	FECHA	RESPONSABLE	CANTIDAD DE ASISTENTES	LUGAR	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
Estrategias de inducción y reinducción	Se realizará una Charla sobre:					
	El organigrama, la visión, la misión y los objetivos de la institución.				Auditorio de la Estación Experimental Agraria Vista Florida,	Autofinanciado
	Políticas y compromisos de la Institución.		Jefe de Área de Recursos Humanos	Inducción: 100% del personal recién contratado	Florida,	
	Los aspectos relativos a la relación contractual laboral.	02/09/2019	Apoyo:	Reinducción: 83 trabajadores	Lambayeque	
	Los programas de desarrollo y promoción del personal.	02/03/2020	Profesionales de INIA		Km. 8 Carretera Chiclayo - Ferreñafe	
Los sistemas de retribución, reglamentos, régimen disciplinario y otros aspectos de interés institucional, que sean pertinentes para el caso.						

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14

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 Usuarias	31/03/2020	Áreas Usuarias	83 trabajadores				

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15

Fortalecer Capacidades de Socialización

ACTIVIDAD	DETALLE	FECHA	RESPONSABLE	CANTIDAD DE ASISTENTES	DOCUMENTOS TÉCNICOS	LUGAR	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
Fortalecer capacidades de socialización	Taller sobre habilidades sociales complejas						
	Taller 1: Empatía e Inteligencia emocional.	06/09/2019	Jefe de Área de Recursos Humanos Apoyo: Área de Administración	83 trabajadores	Al finalizar los talleres 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, Km. 8 Carretera Chiclayo - Ferreñafe	Autofinanciamiento
	Taller 2: Asertividad y Capacidad de escucha	27/11/2019					
	Taller 3: Capacidad de comunicar sentimientos y emociones y Capacidad de definir un problema y dar soluciones	10/12/2019					
Taller 4: Reconocimiento y defensa de los derechos propios y de los demás	23/03/2019						

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

Talleres sobre Comunicación Efectiva

ACTIVIDAD	DETALLE	FECHA	RESPONSABLE	CANTIDAD DE ASISTENTES	DOCUMENTOS TÉCNICOS	LUGAR	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
Talleres sobre comunicación efectiva	Se desarrollarán técnicas para transmitir los mensajes de manera asertiva:						
	Sesión 1: Comunicación Verbal y No Verbal	06/09/2019	Jefe de Área de Recursos Humanos Apoyo: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo	83 trabajadores	Al finalizar los talleres 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, Km. 8 Carretera Chiclayo - Ferreñafe	Autofinanciamiento y Convenio con Universidad
	Sesión 2: La escucha activa y la empatía	27/11/2019					
	Sesión 3: La Asertividad	10/02/2020					

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17

Programas de Integración

ACTIVIDAD	DETALLE	FECHA	RESPONSABLE	CANTIDAD DE ASISTENTES	PREMIO	LUGAR	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
Programas de Integración	Se desarrollaran los siguientes eventos:						
	Caminata ecológica	23/09/2019	Jefe de Área de Recursos Humanos Apoyo: Oficina de Administración	83 trabajadores	Diploma de Honor	Histórico Santuario Bosque de Pomac	Autofinanciamiento Caja Chica (Área Administrativa y Áreas Usuarías)
	Campeonatos de Fútbol y Voley (Interinstitucionales y/o por áreas)	27/11/2019			Trofeos para los equipos ganadores (Voley y Futbol)	Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque	
	Concurso de Villancicos por Navidad	20/12/2019			Placa de reconocimiento	Km. 8 Carretera Chiclayo - Ferreñafe	
	Semana cultural, concurso de talentos (bailes y comidas típicas) por áreas	31/03/2020			Placa de reconocimiento		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18

Incentivos y Reconocimientos

ACTIVIDAD	DETALLE	FECHA	RESPONSABLE	CANTIDAD DE ASISTENTES	OBSEQUIO	LUGAR	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
Incentivos y Reconocimientos	Incentivos						
	Envios de tarjetas virtuales, de agradecimiento en fechas especiales (cumpleaños, día del servidor público, día del padre, día de la madre, día de la investigación agraria, navidad)	02/09/2019 al 31/03/2020	Jefe de Área de Recursos Humanos Apoyo: Oficina de Administración y Áreas Usuarías	83 Trabajadores	Tarjeta Virtual	Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque Km. 8 Carretera Chiclayo - Ferreñafe	Autofinanciamiento Caja Chica (Área Administrativa y Áreas Usuarías)
	Reconocimiento						
	Ceremonias de reconocimiento laboral de cada área por haber desempeñado el correcto uso de sus funciones y por demostrar puntualidad.	30/09/2019 20/12/2019 31/03/2020		16 Trabajadores	Diploma de Honor		
Ceremonia de homenaje al servidores públicos cuyo motivo de retiro es el límite de edad o tiempo de servicio.	27/11/2019			Placa de Recordatoria			

Fuente: Elaboración propia

8.2. Cronograma de Actividades

Tabla 19

Cronograma de Actividades

LÍNEA DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TEMPORALIDAD						
		2019				2020		
		Set.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene	Feb	Mar
PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Estrategias de Inducción y reinducción	X						X
	Gestionar el Plan de capacitaciones	X	X	X	X	X	X	X
	Fortalecer capacidades de socialización	X		X	X			X
	Talleres sobre comunicación efectiva	X		X			X	
	Programas de Integración	X		X	X			X
	Incentivos y reconocimiento	X	X	X	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia

9. RESULTADOS DE LAS NECESIDADES

El Plan de Gestión del Talento Humano – 2019, se ha elaborado teniendo en cuenta las necesidades de la capacitación de la Estación Experimental Agraria Vista Florida, de acuerdo a la metodología contemplada en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” aprobada mediante la Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE

10. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

Nos 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 contemplara 2 aspectos:

- ✓ **Evaluación de la satisfacción:** recogerá la percepción de los participantes respecto a su satisfacción con algunos de los aspectos de la actividad de capacitación.
- ✓ **Evaluación del aprendizaje:** se evaluará a los participantes la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, durante las sesiones de aprendizaje en las cuales ha participado.
- ✓ **Análisis del cumplimiento de meta:** se logrará cumplir en su mayoría con el 100% de las actividades propuestas. A excepción de la actividad de reconocimiento que solo se efectuará al 20% de los 83 trabajadores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida.

11. 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, que se encuentran relacionadas con las

funciones que desempeñan y aquellas que potencien sus habilidades y conocimientos, lo que permitirá coadyuvar al logro de los objetivos institucionales y brindar un servicio eficiente y eficaz a la ciudadanía.

AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS



PERÚ

Ministerio de
Agricultura y Riego



Instituto Nacional de Innovación Agraria

"Año de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

La Directora de la Estación Experimental Agraria Vista Florida Lambayeque, expide lo siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la Lic. en Administración: **Saavedra Vidal, Lisbeth Berenice** maestrante de la Universidad "César Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, a la Lic. en Administración

Saavedra Vidal, Lisbeth Berenice

Aplicar el Proyecto de tesis titulado: **"Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019"**.

Chiclayo, 03 de Julio del 2019

INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA
ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA - CHICLAYO

Ing. María Elena Neira de Perales
DIRECTOR

Carretera Chiclayo – Ferreñafe km 8
Chiclayo, Lambayeque.
E: vflorida@inia.gob.pe

AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

SAAVEDRA VIDAL LISBETH BERENICE
D.N.I. : 45108442
Domicilio : Av. Bolognesi # 1273 - Chiclayo
Teléfono : Fijo : 074 - 491863 Móvil : 978799983
E-mail : berenicesaavedra27@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :
.....

Escuela :
.....

Carrera :
.....

Título :
.....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra en Gestión pública

Mención :
.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Saavedra Vidal Lisbeth Berenice

Título de la tesis:

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

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :



LISBETH BERENICE SAAVEDRA VIDAL

Fecha : 11-08-2019

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Flor Delicia Heredia Llatas; docente de la Escuela de Post Grado en la mención de Gestión Pública: de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo: revisor de la tesis titulada:

“Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019”

De la estudiante post grado del programa de maestría en Gestión Pública: **LISBETH BERENICE SAAVEDRA VIDAL**; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias 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.

Chiclayo, 01 de Agosto del 2019.

MG. HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA
DOCENTE ESCUELA DE POST GRADO UCV

REPORTE TURNITIN

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

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1%
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SAAVEDRA VIDAL LISBETH BERENICE

INFORME TÍTULADO:

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

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 01/08/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



[Handwritten Signature]
FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO