

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue analizar los métodos para mejorar la Gestión del Talento Humano en los funcionarios Públicos del INDERT. El marco metodológico corresponde a los enfoques cualitativo y cuantitativo, el tipo de investigación fue el exploratorio y descriptivo, los diseños utilizados fueron el no experimental en cuanto a lo cuantitativo y el fenomenológico para lo cualitativo, que permitió determinar las variables de la investigación. La población estuvo conformada por los funcionarios del INDERT, 490 funcionarios nombrados y 112 funcionarios contratados, tomando como muestra el 10% del total. Este trabajo permitió conocer la importancia que tiene la apropiada implementación de una adecuada Gestión del Talento Humano en el INDERT a fin de que sus funcionarios mejoren su eficiencia en el desempeño de sus funciones. Los resultados más destacados en esta investigación resaltan la formación académica de los funcionarios, como también la falta de competencias y funciones, en cuanto a las disposiciones y reglamentos los funcionarios conocen de las disposiciones y reglamentos de gestión de talento humano con que cuenta el INDERT, en cuanto a la política de gestión, los funcionarios tienen conocimiento de este. En la entrevista realizada se tomó tres dimensiones: disposiciones y reglamentos de Gestión de Talento Humano con que cuenta el INDERT, percepción que tienen los funcionarios públicos del INDERT, con respecto a la Gestión de Talento Humano implementadas en la actualidad y políticas de Gestión de Talento Humano que deberá implementar el INDERT, a fin de mejorar la eficiencia de sus Funcionarios Públicos.

Palabras claves: Funcionarios Públicos. Gestión. Talento Humano.

ABSTRACT

The general objective of this research was to analyze the methods to improve Human Talent Management in INDERT Public Officials. The methodological framework corresponds to the qualitative and quantitative approaches, the type of research was exploratory and descriptive, the designs used were non-experimental for quantitative and phenomenological for qualitative, which allowed determining the research variables. The population was made up of INDERT officials, 490 appointed officials and 112 contracted officials, taking 10% of the total as a sample. This work made it possible to understand the importance of the adequate implementation of adequate Human Talent Management in INDERT so that its officials improve their efficiency in the performance of their functions. The most notable results in this research highlight the academic training of the officials, as well as the lack of competencies and functions, in terms of the provisions and regulations, the officials are aware of the human talent management provisions and regulations that INDERT has, As for management policy, officials are aware of this. In the interview carried out, three dimensions were taken: provisions and regulations for Human Talent Management that INDERT has, perception that INDERT public officials have with respect to Human Talent Management currently implemented, and Talent Management policies. Human that INDERT must implement, in order to improve the efficiency of its Public Officials.

Keywords: Public workers. Management. Human talent

1.INTRODUCCION

Los recursos humanos, en cualquier tipo de Organización y/o Entidad, son considerados como el factor fundamental para el funcionamiento y desarrollo de las mismas, a fin de lograr los objetivos y metas trazadas.

La gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más sustanciales en las organizaciones, y este depende de las acciones y la forma en que desarrollan, teniendo en consideración algunos aspectos como puede ser: características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo.

Por consiguiente, esta investigación está centrada en la problemática de la Institución, en donde cabe mencionar que, a pesar de proveer a los funcionarios de seguro médico y seguro odontológico, así como, de los descansos legales establecidos, no existe una respuesta clara y directa con relación a la gestión de las demás políticas de Talento Humano como ser: Reinducción, Capacitación y Formación, Planes de retiro, debilidades en los sueldos, entre otros.

Teniendo en cuenta que la eficiencia es uno de los valores personales más buscados en la función pública, como objetivo de una carrera administrativa meritatoria, se requiere que los eslabones encargados del bienestar de las necesidades de la sociedad, en los diferentes ámbitos, cumplan sus funciones de manera correcta, empleando la menor cantidad de recursos y tiempo posible, generando resultados positivos para la sociedad.

Por ende, el objetivo general del trabajo es “analizar los métodos para mejorar la Gestión de Talento Humano de los funcionarios Públicos del INDERT”.

La importancia del trabajo radica en la implementación de los procesos del Departamento de Talento Humano que son considerados de vital valor hoy en día, porque estandariza los parámetros del personal en busca de una mayor efectividad en la organización con base a suplanificación estratégica. A partir del mismo, se logra determinar, analizar y describir aspectos necesarios para los procesos propios del departamento en cuestión.

El aporte científico de la investigación es la contribución significativa de la eficiencia, el desarrollo del personal y la mejora general de la administración pública, teniendo un impacto positivo en la sociedad en su conjunto.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque de la investigación fue mixto (Cualitativo y Cuantitativo) con el fin de utilizar las herramientas facilitadas por ambos tipos en la descripción del tema. Según (Sampieri, Callado, & Lucio, 2014) El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis. (p.4).

El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes, y después, para refinarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien circular y no siempre la secuencia es la misma, varía de acuerdo con cada estudio en particular. (p.7). El tipo de investigación es descriptivo. La investigación descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis (Sampieri, Callado, & Lucio, 2014)

El diseño de la investigación fue la no experimental. Según Sampieri, Callado, & Lucio, 2014) "el diseño no experimental Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos" (p. 149).

El tipo de diseño no experimental a ser utilizado será el transeccional o transversal del tipo descriptivo y correlacional; "mediante el cual se recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede"(Sampieri, Callado, & Lucio, 2014) (p.151).

El Universo en la investigación estuvo conformado por la Entidad de Estudio, en este caso el Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra -INDERT.

La población fue de 602 funcionarios. Población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

Teniendo en cuenta la cantidad de funcionarios con que cuenta la entidad de estudio, para la muestra se tuvo en cuenta el 10% del total de funcionarios, entre ellos nombrados y contratados, siendo la muestra 60 funcionarios.

"La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población" (Sampieri, Callado, & Lucio, 2014). Para la ejecución de la técnica de la encuesta se aplicó el tipo probabilístico.

Según Miranda Soberon & Acosta E. (2008), menciona: Las fuentes de datos son todos aquellos medios información, que satisfacen las necesidades de conocimiento de una situación o problema presentado y, que posteriormente será utilizado para lograr los objetivos esperados.

La técnica y los instrumentos de recolección de datos utilizados en este estudio fueron la encuesta y la entrevista, empleando como instrumento para la encuesta, un cuestionario con un conjunto de preguntas cerradas respecto a las principales variables, y para las entrevistas se utilizó una guía de preguntas compuesta de preguntas abiertas.

3. RESULTADOS

En cuanto al primer objetivo la de identificar las disposiciones y reglamentos de Gestión de Talento Humano con que cuenta el INDERT. El 62% de los funcionarios encuestados no conoce las funciones y competencias asignadas. Con esto se demuestra que la mayor cantidad de los funcionarios encuestados desconoce la Misión, Visión, Objetivos Estratégicos, y las Funciones que desempeñan en sus dependencias, lo que denota la falta de implementación de las Políticas de Inducción y Reinducción. En tanto que, el 53% de los funcionarios encuestados conoce de las disposiciones y reglamentos de gestión de talento humano con que cuenta el INDERT, sin embargo, existe un 47% de funcionarios que desconocen esos datos.

En lo que respecta al segundo objetivo, determinar la percepción que tienen los funcionarios públicos del INDERT, con respecto a la Gestión de Talento Humano implementadas en la actualidad, el 100% de los encuestados, consideran que la Gestión del Talento Humano es para apoyar y desarrollar a las personas que colaboran dentro de la Organización, que ya no se trata solo de procesos administrativos que se deban realizar dentro del Departamento.

En cuanto al tercer objetivo, analizar las Políticas de Gestión de Talento Humano que deberá implementar el INDERT, a fin de mejorar la eficiencia de sus funcionarios públicos., en donde el 70% de los encuestados conocen las Políticas de Talento Humano que implementa el INDERT, en tanto, que el 30% restante las desconoce. Así también, El 100% de los encuestados, respondieron que las Políticas de Talento Humano implementada en la actualidad influyen en la eficiencia de los funcionarios.

En relación con el cuarto objetivo, presentar una propuesta para la Implementación de una adecuada Gestión de Talento Humano en los funcionarios Públicos del INDERT, el 100% de los encuestados respondió que primeramente se deberían actualizar para, luego socializarlas. A fin de mejorar la implementación de las Políticas de Talento Humano, como primera medida, se deberá actualizar las mismas y luego proceder a la socialización a todos los funcionarios de la Institución.

En cuanto a la entrevista realizada a los directores, es importante resaltar que los resultados obtenidos han llegado a describir que, los entrevistados conocen las Disposiciones y reglamentos de Gestión de Talento Humano con que cuenta el INDERT, como también la forma de percepción que tienen los funcionarios Públicos del INDERT, con respecto a la Gestión de Talento Humano. Además, una adecuada Políticas de Gestión de Talento Humano al ser implementada en el INDERT, tiende a mejorar la eficiencia de sus funcionarios Públicos.

En cuanto al objetivo general trazado en esta investigación se llegó a analizar los métodos para mejorar la Gestión de Talento Humano de los funcionarios Públicos del INDERT.

4. CONCLUSIONES

En cuanto al primer objetivo la de identificar las disposiciones y reglamentos de Gestión de Talento Humano con que cuenta el INDERT. El 62% de los funcionarios encuestados no conoce las funciones y competencias asignadas. Con esto se demuestra que la mayor cantidad de los funcionarios encuestados desconoce la Misión, Visión, Objetivos Estratégicos, y las Funciones que desempeñan en sus dependencias, lo que denota la falta de implementación de las Políticas de Inducción y Reinducción. En tanto que, el 53% de los funcionarios encuestados conoce de las disposiciones y reglamentos de gestión de talento humano con que cuenta el INDERT, sin embargo, existe un 47% de funcionarios que desconocen esos datos.

En lo que respecta al segundo objetivo, determinar la percepción que tienen los funcionarios públicos del INDERT, con respecto a la Gestión de Talento Humano implementadas en la actualidad, el 100% de los encuestados, consideran que la Gestión del Talento Humano es para apoyar y desarrollar a las personas que colaboran dentro de la Organización, que ya no se trata solo de procesos administrativos que se deban realizar dentro del Departamento.

En cuanto al tercer objetivo, analizar las Políticas de Gestión de Talento Humano que deberá implementar el INDERT, a fin de mejorar la eficiencia de sus funcionarios públicos., en donde el 70% de los encuestados conocen las Políticas de Talento Humano que implementa el INDERT, en tanto, que el 30% restante las desconoce. Así también, El 100% de los encuestados, respondieron que las Políticas de Talento Humano implementada en la actualidad influyen en la eficiencia de los funcionarios.

En relación con el cuarto objetivo, presentar una propuesta para la Implementación de una adecuada Gestión de Talento Humano en los funcionarios Públicos del INDERT, el 100% de los encuestados respondió que primeramente se deberían actualizar para, luego socializarlas. A fin de mejorar la implementación de las Políticas de Talento Humano, como primera medida, se deberá actualizar las mismas y luego proceder a la socialización a todos los funcionarios de la Institución.

En cuanto a la entrevista realizada a los directores, es importante resaltar que los resultados obtenidos han llegado a describir que, los entrevistados conocen las Disposiciones y reglamentos de Gestión de Talento Humano con que cuenta el INDERT, como también la forma de percepción que tienen los funcionarios Públicos del INDERT, con respecto a la Gestión de Talento Humano. Además, una adecuada Políticas de Gestión de Talento Humano al ser implementada en el INDERT, tiende a mejorar la eficiencia de sus funcionarios Públicos. En cuanto al objetivo general trazada en esta investigación se llegó a analizar los métodos para mejorar la Gestión de Talento Humano de los funcionarios Públicos del INDERT.

5. REFERENCIAS

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación (5a ed.). McGraw-Hill Interamericana. México: Mc Graw Hill - Interamericana Editores S.A.
- Miranda Soberon, U. E., & Acosta E., Z. (2008). Fuentes de Información para la Recolección Información Cuantitativa y Cualitativa. Obtenido de <http://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/885032/texto-no-2-fuentes-de-informacion.pdf>
- Sampieri, R. H., Callado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). Metodología de la investigación.