



Esta obra está publicada bajo la licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa de agroquímicos

Human talent management and its impact on the work performance of an agrochemical company

Yovani E. De La Cruz R.^{1*} ; Naser A. Espinoza S.² ; María M. De La Cruz R.¹

1 Escuela de Posgrado, Programa de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II s/n, Trujillo, Perú.

2 Facultad de Ciencias Económicas, Departamento de Administración, Universidad Nacional de Trujillo.

*Autor correspondiente: yovanadelacruz@gmail.com (Y. De la Cruz).

Fecha de recepción: 21 02 2024. Fecha de aceptación: 25 03 2024.

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar de qué manera la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral en la Empresa Solagri Perú SAC – Trujillo 2021; siendo el problema respectivo ¿De qué manera la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral en la Empresa Solagri Perú SAC – Trujillo 2021? El diseño de investigación fue de tipo no experimental, de diseño explicativo transeccional; como población de estudio se utilizó a 20 trabajadores de la empresa, los cuales a su vez conformaron la muestra. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario. Entre sus resultados se obtuvo que la gestión del talento humano calificó a nivel alto, pero solo con un 60%, y el desempeño obtuvo una calificación de alto por un 70%; concluyendo que la gestión del talento humano incide de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en la Empresa Solagri Perú SAC., de acuerdo correlación de Pearson que se obtuvo una relación de 0.726, lo cual indica que, si la gestión es buena o alta, en la misma medida será el desempeño.

Palabras clave: Gestión; Talento humano; Desempeño; Productividad.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine how human talent management affects job performance at the Company Solagri Perú SAC – Trujillo 2021; The respective problem being: How does human talent management affect job performance in the Company Solagri Perú SAC – Trujillo 2021? The research design was non-experimental, with a transectional explanatory design; As the study population, 20 company workers were used, who in turn made up the sample. The questionnaire was applied to collect data. Among its results, it was obtained that human talent management qualified at a high level, but only with 60%, and performance obtained a high qualification by 70%; concluding that the management of human talent has a positive and significant impact on work performance in the Company Solagri Perú SAC., according to Pearson correlation, which obtained a relationship of 0.726, which indicates that, if the management is good or high, to the same extent will be the performance.

Keywords: Management; Human talent; Performance; Productivity.

INTRODUCCIÓN

La consideración estratégica de la gestión del talento humano es crucial para fomentar la competitividad y el crecimiento personal. A pesar de esto, el entorno laboral en las empresas agrícolas o agropecuarias está plagado de incertidumbre, inestabilidad e injusticia, lo que requiere medidas urgentes de todas las partes involucradas,

incluidas las academias y las políticas. Para crear un sistema de gestión más equitativo, tanto los empleadores como los empleados también deben cambiar su mentalidad. Las organizaciones agrícolas han realizado investigaciones sobre factores que impactan la competitividad y calidad de vida de sus trabajadores a través de una gestión humana tanto instrumental como estratégica (Murga, 2020).

Las empresas de agroquímicos en el Perú son reconocidas por su responsabilidad social y ambiental ante las plagas que impactan las tasas de fertilización. Actualmente, varias empresas de la industria agroquímica ofrecen productos químicos y orgánicos como opciones de control fitosanitario. Sin embargo, hay ciertas etapas del daño a los cultivos que no pueden ser reguladas por materiales orgánicos y se deben utilizar productos químicos para abordarlas. De allí la importancia de contar con personal profesional y capacitado que pueda atender a los clientes de manera correcta ante sus necesidades de los productos y les puedan ofrecer el servicio de asesoría en cultivo (Ricaurte et al., 2018).

Solagri Perú S.A.C. se dedica a la importación y exportación de agroquímicos, fertilizantes, fabricación de abonos y extractos de plantas de uso agrícola; entre otras actividades realiza la producción, comercialización, importación y exportación de pesticidas y fertilizantes.

En materia organizacional, la empresa no cuenta con un Manual de Organización Funciones, ni de otros instrumentos de organización y gestión; en cuanto al clima organizacional cierto malestar e insatisfacción de los colaboradores, situación que se ha venido agravando desde el año 2020 por causa de la crisis sanitaria del Covid-19, pues se llevó a cabo una reducción de personal, generando problemas económicos y sociales, afectando a algunos colaboradores y sus familias. Asimismo, no se cuenta con un área de Recursos Humanos, por tanto, las decisiones en ese campo las asume el gerente general, quien carece de los conocimientos profesionales especializados (por ejemplo, para admitir nuevo personal, el gerente recurre a sus referencias personales, luego de ello realiza una breve entrevista personal, y según eso decide su contratación). A los candidatos también se les pide su currículum vitae, como algo referencial, y en ningún caso se les ha aplicado exámenes de conocimientos o psicotécnico, ni tests psicológicos; y mucho menos el uso de dinámicas o de simulación. La evaluación del desempeño tampoco se realiza de manera formal, la promoción de personal es inexistente, y sobre las remunerativas se fijan a criterio del gerente teniendo en cuenta, a grosso modo la jerarquía e importancia de los puestos; pero no se tiene en cuenta de manera escrupulosa la carga de trabajo y la responsabilidad inherente a cada cargo. En todos estos procesos no se hace uso de la tecnología digital, a empírica considerando subjetivamente la jerarquía e importancia de los puestos, pero no responden a la carga de trabajo y la responsabilidad inherente a cada cargo. En

suma, no se hace un estudio técnico de escala salarial, y mucho menos el uso de tecnologías digitales para su realización.

Entre los antecedentes de investigación a nivel internacional esta Coello (2021), quien en su estudio concluyó que las variables administración del personal y desempeño laboral presentan relación y además, incide una sobre la otra; es por ello que se diseñó un modelo de GTH centrado en admisión de personal y compensaciones, para mejorar el desempeño laboral en el Grupo Orellana, también esta Goya (2021), quien señala que el buen relacionamiento y buen clima organizacional, buenas relaciones interpersonales, buen manejo del ambiente laboral, respeto, amabilidad y cordialidad influyen en el desempeño laboral. Por otro lado, González-Vázquez, et al. (2021), afirman que es necesario impulsar la motivación laboral al personal para lograr un mayor compromiso con la misión de la empresa, de ese modo se podrá incrementar la satisfacción y productividad laboral de los trabajadores; a diferencia de ello, Gaspar (2021), concluyó que se debe administrar eficientemente el recurso humano para que este pueda ejecutar adecuadamente sus funciones y de esta manera se promueva un buen desempeño laboral, generando además compromiso con la empresa para alcanzar el éxito empresarial. Estudios como Yupanqui (2022), concluyeron que en América Latina las empresas tienen problemas para implementar exitosamente la Gestión del talento humano (GHT), por la mala comunicación entre las áreas; además se encontró que la GHT actúa interdependientemente en los factores organizacionales y estratégicos, que componen el desempeño laboral.

A nivel nacional, Hallasi (2019), señala que las empresas no desarrollan una buena gestión del personal, una de ellas no recluta ni selecciona, pues su naturaleza es de índole familiar, y las demás solo reclutan en temporada alta pero no con la finalidad de atraer nuevos talentos, ni retenerlos. Por su parte, Horna y López (2020), concluyeron que el nivel de desempeño de los empleados fue alto porque la empresa mostró interés y desempeño totalmente motivado de situaciones y tareas, así como apoyo emocional y confianza por parte de los gerentes. Asimismo, Durán et al. (2023), determinaron que la gestión de talento humano tiene incidencia en el rendimiento laboral, debido a eso se recalca que es importante la coherencia y sostenibilidad en la administración de personal, así como el desarrollo organizacional, para mejorar la productividad empresarial.

Por otro lado, Saavedra et al. (2019), concluyeron que el 73.5% considera que la

gestión del talento humano tiene un nivel regular, y el 66.3% califica el desempeño laboral como muy bueno; por lo que es necesario desarrollar actividades de inducción y reinducción, un plan de capacitaciones, fortalecimiento de las capacidades de socialización, talleres de comunicación efectiva, y programas incentivos y reconocimientos.

A nivel local, Gonzales y González (2019), determinaron que tanto el nivel de la comunicación interna como del desempeño laboral es aceptable, encontrándose deficiencias en cuanto al conocimiento del trabajo, cumplimiento de metas, responsabilidad, productividad, iniciativa, colaboración y relaciones interpersonales. Y el estudio de Osorio y Pérez (2019), señalan que el desempeño productivo del campo de empresa agroindustrial de La Libertad – Trujillo está fuertemente ligado al clima laboral.

Chiavenato (2020) identificó la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para la gestión de personal, reclutamiento, criterios de selección/base de beneficios, capacitación y procesos de evaluación del desempeño. Por otro lado, Poza (2020), consolida los procesos de gestión del talento humano en tres macroprocesos o dimensiones: la adquisición de talento, el desarrollo del talento y la evaluación y compensación del desempeño.

Gabini (2018) plantea que el desempeño laboral es un conjunto de conductas o comportamientos humanos que son necesarios para alcanzar los objetivos de una organización o unidad organizacional donde trabaja un individuo. Desler y Varela (2017) informaron que existen múltiples métodos, incluida la escala gráfica, la clasificación de variables, la comparación por pares, el método de distribución forzada, los incidentes críticos, etc. En particular, el presente estudio utilizó el método de escala de puntuación gráfica para evaluar el conocimiento y la información, habilidades y destrezas, y actitudes y valores. Para Bohlander y Snell (2018), con el fin de mejorar el desempeño laboral, es necesario identificar las fuentes de rendimiento ineficiente; realizar un diagnóstico de rendimiento; gestionar el rendimiento ineficaz y concentrarse en cambiar el comportamiento, no en las personas.

Se pudo identificar el desempeño laboral como una herramienta conveniente para sugerir mejoras a los colaboradores de Solagri Perú SAC con base en la gestión del recurso humano.

El objetivo general es determinar de qué manera la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral en la Empresa Solagri Perú SAC – Trujillo 2021.

METODOLOGÍA

La población de estudio se conformó por 20 colaboradores de la empresa Solagri Perú SAC., quienes a su vez representan la muestra. Se realizó un estudio de tipo no experimental, explicativo transeccional. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, con su instrumento correspondiente, el cuestionario, aplicándose dos, uno para la variable independiente "gestión del talento humano" y otro para la variable dependiente "desempeño laboral", ambos cuestionarios fueron validados por juicios de expertos, además de tener una confiabilidad según el alfa de Cronbach de 0.802 y 0.778 de manera correspondiente.

En el análisis de datos se utilizó el programa Excel y SPSS Statistics, pues permitieron diseñar las bases de datos y así poder elaborar las tablas individuales de distribución de frecuencia.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como parte de los resultados, se han desarrollado de acuerdo a los objetivos de investigación. En primer lugar, se calificó la variable independiente, para lo cual se realizó un análisis de sus dimensiones que la componen, obteniéndose lo siguiente:

Tabla 1

Calificación de la dimensión Adquisición del talento

Nivel	Escala	n	%
Alto	22-30	6	30%
Regular	14-21	13	65%
Bajo	6-13	1	5%
Total		20	100%

En la tabla 1, sobre la adquisición del talento humano, esta califica a nivel regular (65%), dado que la entidad no cumple de manera formal con los requisitos y solicitudes del personal adecuado al puesto de trabajo; esto coincide con el estudio de Hallasi (2019), quien señala que no todas las empresas desarrollan una buena gestión del personal, y otras solo reclutan en temporada alta pero no con la finalidad de atraer nuevos talentos, ni retenerlos.

Tabla 2

Calificación de la dimensión Desarrollo del talento

Nivel	Escala	n	%
Alto	22-30	15	75%
Regular	14-21	5	25%
Bajo	6-13	0	0%
Total		20	100%

En la tabla 2, el desarrollo del talento, califica a nivel alto (75%), lo que indica que la empresa se preocupa por el personal, que muestre un buen desempeño y pueda ser promovido de puesto por su compromiso y profesionalismo. De allí la importancia de invertir en capacitaciones hacia el personal

tal como lo indica Saavedra et al. (2019), quien señala que se deben desarrollar actividades de inducción y reinducción, capacitaciones, fortalecimiento de las capacidades de socialización, talleres de comunicación efectiva, y programas incentivos y reconocimientos

Tabla 3
Calificación de la dimensión Evaluación y compensación del talento

Nivel	Escala	n	%
Alto	22-30	16	80%
Regular	14-21	3	15%
Bajo	6-13	1	5%
Total		20	100%

En la tabla 3, la evaluación y compensación, también califica a nivel alto, esto indica que se preocupa por el personal y su rendimiento, por ello se evalúa su desempeño profesional, así como también se evalúa el los niveles salariales que pagan y sus beneficios y seguridad laboral que brindan al personal.

Tabla 4
Calificación de la variable Gestión del Talento Humano

Nivel	Escala	n	%
Alto	66-90	12	60%
Regular	42-65	8	40%
Bajo	18-41	0	0%
Total		20	100%

De manera general en la tabla 4, se ha obtenido que la gestión del talento humano califica a nivel alto con un 60%, lo que indica que tiene un 40% por mejorar sobre todo en la parte de adquisición de talento humano.

Para calificar el nivel de la variable dependiente se ha evaluado también sus dimensiones, obteniéndose lo siguiente:

Tabla 5
Calificación de la dimensión Conocimientos e información

Nivel	Escala	n	%
Alto	22-30	12	60%
Regular	14-21	7	35%
Bajo	6-13	1	5%
Total		20	100%

Según se observa en la tabla 5, los conocimientos e información que posee el personal califica alto (60%), es decir que la mayoría del personal muestran un buen nivel de conocimientos sobre las funciones del cargo a desempeñar, así como manejan información sobre los productos y servicios, además de las metas y objetivos que espera alcanzar la empresa.

Tabla 6
Calificación de la dimensión Habilidades y destrezas

Nivel	Escala	n	%
Alto	22-30	13	65%
Regular	14-21	7	35%
Bajo	6-13	0	0%
Total		20	100%

En cuanto a las habilidades y destrezas, según la tabla 6, la mayoría del personal lo califica como alto (65%), es decir cuentan con distintas habilidades que se requiere en este tipo de empresas, sobre todo las técnicas, así como la de negociación, es importante resaltar que los trabajadores también cuentan con habilidades digitales, lo que permite que desarrollen mejor sus funciones de la mano de la tecnología, que hoy en día ya es muy utilizada.

Tabla 7
Calificación de la dimensión Actitudes y valores

Nivel	Escala	n	%
Alto	22-30	14	70%
Regular	14-21	5	25%
Bajo	6-13	1	5%
Total		20	100%

Sobre las actitudes y valores, de acuerdo con la tabla N°7, califica a nivel alto, representado por el 75%, lo que nos indica que el personal, cuenta con grandes valores como la responsabilidad, honestidad, compromiso, y creatividad e iniciativa, que ayudan a su desarrollo, ejercicio de sus funciones, además de brindar un buen servicio a los clientes

Tabla 8
Calificación de la variable Desempeño laboral

Nivel	Escala	n	%
Alto	66-90	14	70%
Regular	42-65	6	30%
Bajo	18-41	0	0%
Total		20	100%

Nota: Resultados según trabajadores - Empresa Solagri Perú SAC.

En la presente tabla 8, se puede observar que el desempeño del personal califica a nivel alto en un 70%, lo que indica que, si presentan un buen rendimiento de sus tareas, y funciones a desarrollar; esto refuta con el estudio de Gonzales y González (2019), quien a pesar de señala que el desempeño laboral en la empresa de su estudio es aceptable, se presentan deficiencias en cuanto al conocimiento del trabajo, cumplimiento de metas, responsabilidad, productividad, iniciativa, colaboración y relaciones interpersonales.

En la contrastación de la hipótesis, se utilizó la estadística de correlación de Pearson, obteniéndose que las variables de estudio presentan una correlación positiva alta, pues así lo indica el $r=0.726$, y es significativa con un $p=0.00$ que es menor a 0.05. De ese modo, se puede decir que, si la variable gestión se ejecuta de manera adecuada, entonces el desempeño del personal mejorará; Lo cual coincide con los estudios de Durán et al. (2023), y Gaspar (2021) que tuvieron resultados similares.

CONCLUSIONES

La gestión del talento humano incide de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en la Empresa Solagri Perú SAC., pues según la correlación de Pearson tiene un valor de 0.726, lo cual indica que, si se mejora la gestión, el desempeño también mejorará.

La variable gestión del talento humano califica a nivel Alto con un 60%, presentando una brecha de 40% por mejorar; sobre todo en la dimensión adquisición de talento, dado que se han presentado debilidades en cuanto al reclutamiento y selección de personal.

El desempeño laboral en la empresa califica también a nivel Alto con un 70%, presentando una brecha de 30% que debe mejorar; esto debido a que sus tres dimensiones califican a nivel Alto, a pesar de presentar debilidades en algunas de ellas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bohlander, G., & Snell, S. (2018). *Administración de recursos humanos* (Decimoséptimo ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones* (5ª ed.). McGraw-Hill Publishing Co.
- Coello, A. J. (2021). *Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
- Durán, J. E., Rojas, H. A., & Arguello, V. del C. (2023). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas. *Dominio De Las Ciencias*, 9 (3), 2243–2252.
- Gaspar, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista Polo del Conocimiento: Revista científico – profesional*, 6 (8), 318-329.
- González, S. S. y González, P. S. (2019). *Comunicación interna y desempeño laboral de los colaboradores de la Agropecuaria Chimú S.R.L. Trujillo I Semestre 2019*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- González-Vázquez, K. Y., Román-Cortez, K. R. y Bermeo-Fuentes, M. A. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de las Ciencias*, 7 (3), 1175-1185.
- Goya, K. L. (2021). *El síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de las empresas agrícolas y exportadoras de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas*. Universidad Técnica de Ambato.
- Hallasi, M. A. (2019). *El talento humano y el Crecimiento sostenible de las Agroindustrias de granos andinos en Puno 2018*. Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú.
- Horna J. E. y López, M.R. (2020). *El desempeño laboral en Agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Murga, N., Rituay, P., Campos, J., Meleán, R y Montes de Oca, Y. (2020). *Agronegocios y ganadería sostenible*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Osorio K. G. y Pérez R. A. (2019). *Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de la Libertad Perú- 2018*. Universidad Privada del Norte, Perú.
- Poza, J. (2020). *Digitalización de la dirección de recursos humanos, e-HRM y el caso de IE TEAM*. 9-25.
- Ricaurte, F. A., Coro, M. y Arguello C. S. (2018). Gestión empresarial, una estrategia para pequeñas empresas de agroquímicos estudio de caso: AGROFAR". *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Saavedra, L. B., Collazos, M. A., & Heredia, F. D. (2019). Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque 2019. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología Innovación*, 6 (2), 16–30.
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61 - 76.