



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y productividad de los colaboradores en la
Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Huarachi Adco, Leydy Rosmery (orcid.org/0000-0002-2095-2370)

Quispe Ticona, Danitza Lisbeth (orcid.org/0000-0003-4725-9231)

ASESORA:

Mg. Loa Navarro, Erika (orcid.org/0000-0001-6986-0154)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Huarachi Adco Leydy Rosmery

A los forjadores de mi camino, mis padres Néstor y Rossana y a mis hermanos Dennis y Flor, quienes siempre estuvieron a mi lado, brindándome su amor, confianza y su apoyo incondicional, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este.

Quispe Ticona Danitza Lisbeth

Dedico el siguiente trabajo primeramente a Dios por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante en mi vida y por brindarme la bendición de cumplir una de mis metas. A mis padres: Valentín y Cristina que siempre están conmigo en todo momento, a ellos que son el pilar en mi vida y el motivo de mi lucha diaria, y también a mis hermanos: Wilson, Dina y Miriam, que siempre me demostraron su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por darnos fortaleza y a nuestras familias por darnos fortaleza y apoyo siendo nuestra mayor motivación para seguir adelante. A la Mg. Loa Navarro Erika, por su asesoría, metodología y por brindarnos parte de su tiempo en la elaboración de esta investigación. También agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por darnos la oportunidad de cumplir una de nuestras metas creciendo profesionalmente con ética y valores.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS:	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1: Población de colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano.	20
Tabla 2: <i>Validación de datos</i>	22
Tabla 3: Gestión del talento humano de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022	25
Tabla 4: Productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022	25
Tabla 5: Prueba de normalidad de los datos de la muestra	26
Tabla 6: Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y la productividad	26
Tabla 7: Análisis de correlación entre selección y productividad	27
Tabla 8: Análisis de correlación entre capacitación y la productividad	28
Tabla 9: Análisis de correlación entre supervisión, control y productividad	28
Tabla 10: Análisis de correlación entre evaluación y la productividad	29

Resumen

La investigación tuvo como objetivo describir la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022. Enfocándose en una investigación de tipo básica con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional – descriptivo y diseño no experimental. Se estableció como población a 37 colaboradores. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, contado con un cuestionario para cada variable donde constó de 20 ítems cada uno, el cual fue avalado por 3 jueces expertos. Se concluyó que existe un grado de correlación positiva muy fuerte, lo cual se afirma la relación directa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano, alcanzando un ($\rho=0.756$ y $p= 0,000$) aceptando la hipótesis alterna y refutando la hipótesis nula.

Palabras clave: Desempeño laboral, Relación, Organización, Satisfacción.

Abstract

The objective of the research was to describe the relationship between the management of human talent and the labor productivity of the collaborators of the Altiplano Savings and Credit Cooperative - Juliaca, 2022. Focusing on a basic type of research with a quantitative approach at the correlational level - descriptive and non-experimental design. A population of 37 collaborators was established. The technique used for data collection was the survey and the questionnaire as an instrument, with a questionnaire for each variable consisting of 20 items each, which was endorsed by 3 expert judges. It was concluded that there is a very strong degree of positive correlation, which confirms the direct relationship between the management of human talent and the labor productivity of the collaborators of the Altiplano Savings and Credit Cooperative, reaching a ($\rho=0.756$ and $p= 0.000$) accepting the alternate hypothesis and refuting the null hypothesis.

Keywords: Job performance, Relationship, Organization, Satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la innovación está obligando a las empresas a transformar la forma en que gestionan los recursos humanos y gestionar adecuadamente sus recursos. Se considera una herramienta estratégica para el desarrollo integral de los colaboradores, por lo tanto, se considera que la gestión del talento es algo positivo, teniendo en cuenta el aprovechamiento de las competencias de los empleados disponibles en las organizaciones, que tiene por finalidad lograr tanto los objetivos propuestos de la organización.

Ramírez et al. (2019) describe que la gestión del talento está impactando positivamente en las empresas de todo el mundo, en un entorno más integrado donde la transformación digital está impulsando la adaptación y continuidad de las empresas, los procesos de gestión mejorados están experimentando cambios significativos y para adaptarse a las necesidades de los nuevos escenarios, es apropiado, es por eso que varias organizaciones en todo el mundo dedican tiempo y recursos a adquirir, mantener y desarrollar habilidades es un objetivo estratégico principal. Asimismo, el desarrollo organizacional es el pilar del cambio, con el objetivo que es el de mejorar la eficiencia en la organización.

A si mismo Martin (2015) indica que a nivel mundial, la empresas u organizaciones que tienen la facilidad de poder impulsar un crecimiento de desempeño, y gestión del recurso humano, en particular en el medio Oriente, es donde los países están desarrollando un excelente y rápido desarrollo económico, donde el recurso humano es vital para el crecimiento económico, estas organizaciones deben aceptar los cambios, asumir roles claves dentro de ellas como líderes de estrategia efectivos. Los RRHH, planificación, desarrollo del potencial laboral es un tema de discusión a nivel mundial; la preparación del talento es de suma importancia y vital para un liderazgo eficiente y eficaz. Además, se ha demostrado que la agilidad los RRHH es muy indispensable para la mejora y el crecimiento y la sostenibilidad organizacional.

Mendivel & Lavado (2020) explican que la gestión del talento humano a nivel de Perú, surgió en los años 90 y actualmente se siguen dando en las empresas. Aquellas compañías que pusieron en prácticas lo hicieron para solucionar problemas como la retención del personal. Esto no puede dejarse únicamente para el departamento de recursos humanos sino debe ser practicado a nivel de toda la organización, donde se debe implicar la responsabilidad tanto para los gerentes y supervisores. El talento humano es fundamental tanto para las empresas públicas como privadas para la satisfacción de los públicos o usuarios. A nivel nacional, en Perú, se observa una disminución del 11% del desempeño de los colaboradores de algunas empresas. En base a esto, se realizó un estudio Benchmarking de Recursos Humanos, el cual el 96% de las empresas seguirán realizando su trabajo de forma remota debido a la situación de pandemia. Por ello, es fundamental que se den cuenta del buen desempeño de sus colaboradores para lograr mejores resultados y, a su vez, motivar a la empresa.

Así mismo Olaza (2018) argumenta, que la gestión de los RRHH y la productividad en Casa Inmobiliaria EAC S.A.C. obtuvo un nivel significativo y mostro una correlación positiva muy alta, por ello concluye que se debe implementar métodos enfocadas en atraer, incluir, desarrollar y mantener a los colaboradores, de tal manera así aumentar la productividad laboral en favor de la empresa. Por ello menciona que hay relación entre las dos variables.

En este contexto, debe enfocarse la gestión del talento humano en las empresas, por tal motivo se eligió a la Coopac Altiplano de Juliaca para propósito de estudio, ya que en la actualidad se ha observado que tiene algunos inconvenientes con respecto al talento humano y se desea mejorar la productividad, por consiguiente, se requiere saber si hay alguna influencia entre estas dos variables. Por todo lo indicado se plantea ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca 2022?, Como problemas específicos se proponen: a) ¿Qué relación existe entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca , 2022?; b) ¿Qué relación existe entre la capacitación y la productividad de los colaboradores

en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022?; c) ¿Qué relación existe entre la supervisión, control y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano, Juliaca, 2022?; d) ¿Qué relación existe entre la evaluación del personal y la productividad en los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022?

Este estudio se enfoca en observar los beneficios y aportes importantes para la cooperativa donde la información se debe aplicar a su realidad, para quienes están directa o indirectamente vinculados, al mismo tiempo el conocimiento seleccionado contribuye como evidencia para futuras investigaciones.

Como justificación teórica, la Cooperativa de ahorro y crédito Altiplano de Juliaca, como organización debe dar interés a la gestión del talento humano debiendo combinar las dinámicas para dar buen entrenamiento a sus colaboradores para un excelente desempeño y otros factores de mucha importancia con el fin de lograr el éxito empresarial, crecimiento de empresarial y de los trabajadores.

Por lo anterior, y para dar respuesta a las interrogantes se proponen los objetivos generales: Describir la relación entre gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022. Objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre selección del personal y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022. b) Conocer la relación que existe entre la capacitación y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022. c) Establecer la relación que existe entre supervisión, control y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022. d) Conocer la relación que existe entre la evaluación del personal y la productividad laboral de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano, Juliaca - 2022.

También, se plantea como Hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022. Y como Hipótesis específicas se proponen: a) Existe una relación significativa entre la selección del personal y la productividad laboral de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022; b) Existe una relación significativa entre la capacitación y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro

y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022; c) Existe relación significativa entre la supervisión, control y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022; d) Existe una relación significativa entre la evaluación del personal y la productiva de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para, Chuquin & Vela (2018) en su investigación incidencia de la gestión del recurso humano sobre la competitividad de las industrias, los datos que se utilizaron para el proyecto fueron obtenidos de las siguientes fuentes: INEI y censos, Superintendencia de empresas y Banco Central de Ecuador. Su metodología utilizada fue el mixto, es decir el método cualitativo y cuantitativo. Basándose en un análisis estadístico y econométrico. Que dio resultado; que la variable G.T.H. tiene impacto positivo en la segunda variable. Debido a que el 90.7% y el 79.8% de las industrias manifestaron tener efecto medio y alto respectivamente.

Para Decana (2021) en su estudio la gestión del talento humano tuvo como finalidad la capacidad de las compañías empacadoras de camarón en Manabí – Ecuador y de cómo influye el talento humano en la productividad, se realizó un tipo de investigación explicativa (cualitativo-correlacional), no experimental. Con una muestra de 196 participantes. Los resultados fueron que, si influye positivamente, donde se propone una capacitación al personal con el proposito de mejorar la eficiencia y la productividad.

En su investigación Morales & Ríos (2018) en Ambato - Ecuador que fue el modelo de gestión del recurso humano enfocado al lugar del servicio en el transporte de la provincia de Tungurahua. Su población fue de 36 colaboradores de la compañía Guaytambos tours S.A. Utilizó el enfoque cuantitativo, el instrumento utilizado fueron las encuestas, para validar el instrumento que considera es el coeficiente Alfa de Cronbach. Para identificar las variables se aplicó un test de correlación de Spearman, con el uso de programa SPSS. Para el caso estudiado el coeficiente es (0,667) y (0.715). lo cual se puede observar que en ambos la relación de variables es significativa, que da como resultado que el sí tienen relación las variables.

Según Diaz Muñoz & Quintana Lombeida (2021), en su investigación indica que el talento humano ese el recurso más valiosos de una empresa, ya que ayuda a diferenciar entre los diferentes competidores del mercado, el mejoramiento de

una empresa u organización se debe a la capacidad de los colaboradores, como resultado se da que la productividad va incrementando de manera sostenible a mediano y largo plazo. Durante décadas, diferentes autores han emitido criterios que nos permiten entender que la gestión que se debe aplicar al talento humano es insustituible porque ayuda al crecimiento empresarial.

Paredes & Bustamante (2021) en la investigación, tuvieron como finalidad de plantear la relación de gestión del talento humano y satisfacción laboral en los bancos - Guayaquil usó la investigación cuantitativa, el método fue inferencial, el diseño descriptivo - correlacional, su muestra poblacional fue de 370 colaboradores. Obteniendo un resultado significativo de <0.005 . con prueba del chi-cuadrado comprobó la relación de las variables con una estimación de $p < 0.05$. se utilizó el gráfico de diagrama de SPSS AMOS 26.0 cuyos valores fueron >0.3 , donde se concluyó un resultado positivo entre ambas variables.

Barrios et al. (2020) en la investigación que hicieron, estudian la situación de gestión del talento humano que ayudan al progreso de las capacidades en una organización. Se aplicó una investigación cuantitativa, una encuesta compuesta por 14 ítems, con escala de tipo Likert, utilizaron una población de 70 empleados de la empresa de Colombia. Los resultados demostraron que se debe promover la transformación y el cambio porque tienen un impacto efectivo en el desarrollo de las capacidades.

Molina et al. (2018) en el tema de su investigación: incidencia del crecimiento del talento humano en la gestión estratégica de las Pymes en Barranquilla Colombia. Con tipo de investigación descriptiva, diseño transeccional, aplicó la técnica de encuesta por medio del cuestionario, su muestra fue 38 gerentes de la población, con una confiabilidad de 0.91. los resultados nos determinan como (ni satisfactoria, ni insatisfactoria), siendo estos indicadores con dirección de mejora: la selección del personal, diseño de puestos, sistemas de información.

De igual forma se realizó un análisis de los diferentes trabajos con respecto al tema de investigación en el contexto nacional.

Matos et al. (2020) en el estudio realizado tuvieron como fin el de describir la incidencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral de la empresa FISIM S.A.C. de Huánuco, su metodología utilizada fue de tipo no experimental, el diseño descriptivo correlacional. Aplicó un cuestionario de encuesta con una población de 78 colaboradores, donde el 87.5% consideran que es importante tomar en cuenta la capacidad, habilidad y conocimiento al momento de contratar al personal para una mejor productividad.

Cruzado & Yzaguirre (2019), refieren en su estudio sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral - Casma. Basaron su estudio con diseño no experimental. Aplicando una muestra de 21 colaboradores. Según los trabajadores encuestados, el 51.1% determinan lo siguiente: la G.T.H. es regular y un 23.8% describen que es malo, y para el desempeño laboral opinan: que el 47.6% es regular y el 23% dicen que es malo. Donde el coeficiente de correlación de Spearman es 0.812, con significancia bilateral de $0.000 < 0.005$, que resulta una relación muy favorable de ambas variables.

De igual forma Amaya & Villanueva (2018), refiere su investigación, relacionar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de Camaná. Su enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental y nivel correlacional, tomaron a 60 colaboradores de la municipalidad de Camaná. Utilizaron la técnica de la entrevista, y de instrumento el cuestionario. Donde resulto que si hay relación estadísticamente entre las variables.

Valeriano Tuni (2018), en el tema de su investigación gestión de recurso humano y su relación con la productividad de los recursos en la caja rural los Andes, cuyo objetivo general fue: relacionar ambas variables como método utilizado fue el deductivo y su diseño no experimental, uso la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. La validez y confiabilidad dieron un valor de 0.717 para ambas variables fue de 0,702; la población y muestreo se constituyó por 30 colaboradores. Los resultados arrojaron una relación aceptable entre ambas variables, con un coeficiente correlacional de Pearson de $R=0.370$ que fue significativa ($P < 0.05$), indicando una relación efectiva.

Así mismo Calle Cabrera, (2020), en su investigación gestión del RRHH y productividad de los que laboran en plaza vea-Chimbote, el tipo de investigación que utilizo es el no experimental, con diseño correlacional transversal y su población fueron los trabajadores del supermercado. Se utilizó el cuestionario, siendo ambos cuestionarios validados. Como resultado obtuvo una relación entre sus variables, obteniendo el valor $r = 0.267$ determinado con la prueba de Tau-b Kendall.

Martínez et al. (2018) en su investigación se basó en el estudio de la relación de la gestión del recurso humano. y desempeño de los que laboran. Donde uso el método deductivo, con diseño no experimental, su población se constituyó por los colaboradores del ministerio de Salud, utilizó un muestreo no probabilístico, utilizando la encuesta y el instrumento cuestionario. Donde resulto como afirmación que el coeficiente R cuadrado de Nagelkerke dio el 44,4%, que resulta que el RRHH afecta efectivamente en mejorar la gestión pública y del desempeño.

Anastacio et al. (2020) en su investigación el objetivo fue describir la relación de la gestión del talento humano y la motivación de los recursos del municipio de Lambayeque. El diseño utilizado fue descriptivo correlacional; el enfoque cuantitativo. Se aplicó una muestra de 165 trabajadores. Se concluyó que existen competencias y capacidades en los que laboran y que dimensionan el talento humano, afectando en el progreso de la organización donde ($KMQ=0,742$ y $0,737$ en las dos dimensiones). Se probó que si hay relación positiva entre ambas variables.

En cuanto a teorías relacionadas a las variables, para tener mejor entendimiento de la problemática planteada, que se describe a la gestión del talento humano, se identifica:

Según Martin (2015) argumenta que en las organizaciones a nivel mundial, es necesario implementar una cultura de aprendizaje y efectividad organizacional, para brindar atención efectiva y eficiente, donde las personas son un activo de suma importancia ya que ellos contribuirán a dar resultados positivos, para la

atención y correcta satisfacción de los clientes. Deben tener la capacidad de atraer, contratar, desarrollar y retener a los destacados talentos siendo esto un objetivo clave de cualquier organización.

Según, Chiavenato (2018) conceptúa que en la administración del talento humano se necesita el reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a los recursos humanos, también el de poder conformar una base de datos muy confiables para tomar decisiones, que el recurso humano se sienta comprometida en la organización, solo así de esta manera se podrá lograr la productividad, cumplimiento y calidad en los objetivo. La gestión del recurso humano busca un desarrollo productivo de los RRHH, elevando la competitividad del colaborador que labora en la organización. Esto ayuda a interrelacionarse entre los que laboran y la empresa, cumpliendo con la necesidad y deseos de los colaboradores cumpliendo con el objetivo de apoyarlos ofreciéndoles crecimiento personal fortaleciendo su personalidad y motivación, porque ellos son el capital más importante de las empresas.

Checa et al. (2020) en su tema de estudio menciona que la gestión del talento humano es parte de toda la columna vertebral de una organización o empresas, porque ellos son responsables en el desarrollo de las empresas. Un trabajador con un nivel alto de desempeño laboral es más solicitado, y productivo en sus labores, es por ello que las empresas deben basar su máxima atención en los colaboradores, porque son las organizaciones o empresas el medio para el crecimiento profesional del colaborador.

Se precisa que la gestión del recurso humano. se refiere aquella que es de gran responsabilidad en toda la organización donde se toman los siguientes aspectos: contratar personas, idóneas que cumplan con todos los aspectos requeridos y que proporcionen ciertos mecanismos necesarios, para alcanzar los objetivos. Por ello se dice que el talento humano es el verdadero motor de toda empresa. La gestión del talento humano tiene como objetivo, definir todas aquellas exigencias de una empresa, para mejorar el RRHH a un corto, mediano y largo plazo, viendo siempre la capacidad que debe existir en los puestos de trabajo.

Aplicando ciertas estrategias de cambio, mejorando el perfil, las cualidades y característica de cada personal. En la variable gestión del talento humano contamos con las siguientes dimensiones: selección y capacitación del personal, supervisión, control y evaluación.

Selección del personal: en este proceso es el que se ejecuta para integrar a nuevos trabajadores en una organización o empresa, donde se deben utilizar estrategias para captar el personal idóneo para así reforzar el capital humano en una organización.

Lidia et al. (2019) describe que el proceso clave en la gestión del talento humano es el reclutamiento y la selección de RRHH. Toda empresa debe tener un personal competente en cada área, en función a sus logros de los objetivos. Se debe seleccionar personas con capacidad, este proceso es una de las actividades de llamado, de atención, de entrada, invitación, de comparación, de elección, filtro. Esto implica brindar la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en relación a sus potencialidades y realizarlos de manera ética y usando las políticas de cada organización.

Capacitación: Actividad que se realiza en una organización, respondiendo a las necesidades, buscando perfeccionar la actitud, conocimiento, y habilidades. Es un proceso que posibilita la aprobación de conocimientos, es estimular las cualidades de los colaboradores de manera que eso conlleve hacia la productividad en una organización.

Parra & Rodríguez (2016) conceptualizan que la capacitación es una de las principales inversiones que se deben hacer en los recursos humanos y principal fuente de bienestar del personal y de la organización; es por esta situación que el personal debe ser capacitado como una inversión que en adelante darán resultados a las metas propuestas. Una falta de capacitación trae consigo: baja productividad, menor calidad, deficiencia en atención, desperdicio en materia prima. Una correcta capacitación una correcta capacitación incrementa la productividad y crea mercados más competitivos.

Supervisión y control: son actividades que se realizan para manejar y controlar el trabajo de los colaboradores, con la finalidad de que puedan cumplir las funciones o tareas asignadas.

Para Tepper et al. (2017) nos indica que la supervisión y control implica realizar actividades técnicas y muy especializadas que tiene como finalidad la utilización de ciertos factores de manera directa o indirectamente que actúan con la elaboración de los bienes y servicios, dirigidos a satisfacer las necesidades del mercado consumidor, que son cada vez más exigentes. La supervisión permitirá mejorar la producción, desarrollar un mejor uso de recursos, conseguir rentabilidad, monitorizar actitudes, mejorar condiciones laborales.

Evaluación: permite establecer nuevas políticas, mejorar el desempeño y esto permita tomar decisiones de ascenso, también permite identificar si existe algún requerimiento de volver a evaluar o de usar nuevas estrategias de evaluación, detectando ciertos errores en cuanto al diseño de los puestos también permite observar problemas personales que puedan afectar el desempeño de los cargos asignados.

Para Superior & Comercial (2018) indican que la evaluación es un factor que dan a conocer a las prácticas de conocimientos como: compartir estrategias, inducir labores de inducción y entrenamiento, mejorar el desempeño. Evaluar el desempeño de un colaborador es una oportunidad tanto para él como para la empresa en su área específica para el logro de los objetivos, una oportunidad de ascenso, esto se debe mejorar la calidad.

En cuanto a la variable de productividad de los colaboradores se definen de la siguiente manera:

Piñero et al. (2018) indica que la productividad en el contexto Internacional y Latinoamérica las empresas incorporan estrategias en su productividad, con el fin de mejorar la calidad y aumento de la productividad, cuyo objetivo es alcanzar grandes niveles de competencia en el mercado. Se deben utilizar ciertas técnicas

de sistemas de gestión en la producción y que cada una de estas técnicas se interrelacionan con un proceso de mejora continua, en cada puesto de trabajo. El logro de los resultados dependerá del liderazgo de la organización y el incremento de la productividad con el compromiso del talento humano de una organización.

Según Marcelo, (2020) indica que la productividad está ligado a la capacitación, ya que esto debe tener un impacto positivo en los trabajadores esto hace que estén más comprometidos con su labor en el trabajo, de esta manera logran un mayor desenvolvimiento con mayor facilidad dentro de su entorno laboral, sin tener inconvenientes, los trabajadores deben sentirse motivados por el empeño que tienen sus jefes hacia ellos para que se sientan en un ambiente de confianza y capacitados para lograr los objetivos a un corto y largo plazo que se ha planteado al empresa.

Así mismo Loayza, (2016) indica que la productividad es la clave fundamental del crecimiento. Define como el valor de un producto por unidad de insumo, esto comprende ciertos componentes: la innovación, es la creación de actuales tecnologías, procesos y productos; la educación, esto extiende la innovación desarrollando conocimientos y habilidades; la eficiencia, se refiere a la utilización y la división eficaz de los recursos producidos.

May (2018) menciona 5 factores que afectan en la baja productividad de las organizaciones, de los cuales los son los siguientes: la mala gestión empresarial, en donde el gerente no observa ni toma métodos de productividad para completar las funciones; el segundo es que los sistemas son obsoletos, que retrasan el trabajo; como tercer factor es la insatisfacción de los colaboradores, donde indica que las personas dan prioridad a tareas que no les gustan, por lo que un empleado en el puesto correcto es más productivo; en cuanto al cuarto factor es el colaborador con problemas personales, donde describe que los empleados tienen sobrecargo de estrés.

Entonces podemos decir que la productividad es la manera que nos permite medir la eficiencia productiva, es decir conseguir un mayor rendimiento utilizando

una cantidad mínima de los recursos. Es decir, si se usa menor los recursos para la producción de una misma cantidad, las producciones serán mayores. La productividad se puede medir en función al tiempo y usando de manera adecuada los recursos durante los procesos de producción. La importancia de la productividad nos posibilita a que mejore la calidad de vida, incidiendo en salarios y en la rentabilidad de los proyectos, lo que nos pueda permitir que el empleo incremente. Tanto para la industria, para una nación. Cuando hay mayor productividad esto proporciona crecimiento económico., en un análisis productivo se requiere: ahorro de tiempo y ahorro de costes. Para la variable de productividad contamos con las siguientes dimensiones: motivación, eficiencia, eficacia, cultura organizacional, competencias laborales.

Dimensiones:

Motivación: la motivación incluye todas las acciones que la empresa debería de llevar a cabo para poder influir de manera muy positiva para el rendimiento de sus colaboradores. Para obtener mejores resultados en la productividad constante y creciente de sus colaboradores, así como una vinculación directa con los objetivos de la empresa. la motivación hace que sus colaboradores se sientan cómodos en su espacio de trabajo.

Para Gisella & Perero (2018) conceptualiza que la motivación laboral viene a ser un resultado de la interrelación de los colaboradores y un estímulo que recibe de la empresa que tiene como propósito el de crear elementos que puedan motivar a los trabajadores al logro de un objetivo. Este impulso también debe estar enfocado a la autorrealización, mejorar las condiciones laborales y la satisfacción de las necesidades. La finalidad es que encuentren el confort que impulsen a cumplir la meta planteada.

Eficiencia: Es la capacidad de obtener de algo o alguien un resultado positivo, es una expresión que nos permite medir la capacidad de un sujeto para alcanzar el cumplimiento de un objetivo propuesto, reduciendo el uso de los recursos.

Rojas & Jaimes (2018). Describe que la eficiencia viene a ser la capacidad que se encarga de obtener de algo, dirigido al cumplimiento de los fines dando uso correcto y óptimo de los recursos, resultado alcanzado con los recursos utilizados teniendo en cuenta la calidad sin tener en cuenta los costos.

Eficacia: Capacidad de alcanzar el objetivo o efecto que se aspira obtener. Es el uso de la capacidad que tiene una organización para alcanzar sus objetivos, incluyendo la eficiencia y sus factores de su entorno.

Rojas & Jaimes (2018) conceptualiza que la eficacia es la capacidad de conseguir lo que se busca en una organización realizando las actividades planificadas y conseguir los resultados.

Cultura organizacional: son aquellas normas y valores que rigen una empresa que permite al colaborador a identificarse con lo que se transmite socialmente. Consta de un nivel interno y externo, el interno tiene que ver de cómo se relaciona la empresa con sus colaboradores, con las políticas, clima laboral. En el nivel externo tiene que ver con el comportamiento de su actitud social.

Según Eduardo & Álvarez (2019) La cultura organizacional es un sistema intangible de definiciones compartidos que definen las conductas y homogenizan pensamientos y formas de vida en una empresa, están determinadas por ideologías, valores, mitos, normas, creencias, historias, hábitos, lenguaje y entre otros que fueron evolucionando con el tiempo. Cada empresa construye ciertos parámetros que orientan al comportamiento del trabajador.

Competencias laborales: Es un conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades que debe tener una persona con el fin de desempeñar adecuadamente un trabajo específico. Las competencias laborales permiten realizar tareas con un nivel de desempeño mayor, esto ayuda a alcanzar más fácil los objetivos establecidos por una empresa u organización.

Según Torres & Cuesta (2018) Las competencias laborales en el ámbito empresarial implica contratar al personal idónea, esta evaluación por competencias implica realizar una actividad de mucha importancia. Esto conlleva a un conjunto de habilidades, conocimientos, experiencias, actitudes, sentimientos, y valores. Esto viene asociado a un desempeño adecuado del trabajador y la empresa, direccionados al cumplimiento de objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: En el tema de investigación se usó el tipo básica, para Teodoro & Nieto (2020) conceptualiza a la investigación básica es la que se viene dando desde que el ser humano tuvo una indagación por la investigación. Esta investigación es aquella cuyos resultados no resuelven un problema de inmediato. Esta investigación se incluye en las ciencias abstractas, así como en las matemáticas, astronomía, física, química y biología.

Así mismo Pacheco & Jos (2019) indica que la investigación básica es la que se conoce como una investigación pura o teórica. Está caracterizada porque inicia desde un marco teórico y continúa en él. Tiene como finalidad el de mejorar conocimientos científicos, pero sin contrastarlo con el aspecto práctico.

Enfoque: El presente estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, porque se va a recolectar y analizar los datos para sí probar una posible hipótesis.

Para Christian & Torrico (2018) deduce que el enfoque cuantitativo se caracteriza por que tiene una lógica empírico- deductiva, desde métodos experimentales usando técnicas de la recolección de datos estadísticos para responder preguntas en una investigación y evidenciar la hipótesis, esto está basada en la medición numérica y el conteo.

Respecto a ello Olaza (2018), señala que se denomina cuantitativo porque estudia a aquellos fenómenos que pueden medir, usando técnicas estadísticas para analizar los datos con el fin de poder describir, explicar, predecir y controlar sus causas.

Paz (2018) indica que el modelo cuantitativo es el resultado en los tipos de investigación social, esto genera una base útil para poder determinar semejanzas con la investigación cualitativa en la investigación cuantitativa tiene como objetivos

se tiene: identificar los fenómenos de la naturaleza, identificar sus leyes y proveer los fenómenos que resultan; Determinar posibilidades de utilizar la practica en las leyes que han sido reconocidas.

Nivel: La investigación es de nivel correlacional – descriptivo, cuyo objetivo es medir la estimación entre las variables del estudio.

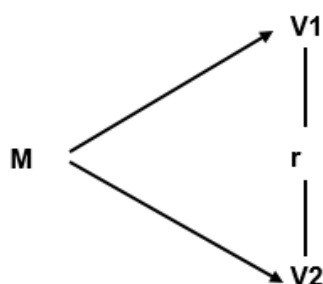
Para Arispe et al. (2020) el nivel correlacional tiene un propósito conocer la relación entre las dos variables o conceptos. Busca identificar la conducta de una variable, conociendo la otra variable como también permite comprobar la hipótesis este diseño no permite determinar causalidad. La relación de las dos variables debe tener una lógica.

Diseño de investigación:

Según Sampieri (2018) el diseño no experimental es el que utiliza una variedad de símbolos que son importantes conocer. Esta se divide tomando en cuenta el tiempo por medio de la recolección de datos.

El diseño de investigación que se utilizo es no experimental, según Cabezas et al. (2018), la investigación no experimental en cuyas variables de estudio no se manipulan en forma intencionada, tiene por finalidad de observar a los fenómenos tal y como se comportan en un entorno natural, para luego ser analizada. Existen ciertos criterios para la clasificación de la investigación no experimental, es decir al número de periodos en los que se recolectan los datos, en este caso la investigación no experimental puede ser longitudinal y transversal.

El esquema del diseño no experimental, transversal, correlacional es:



Donde:

M = En los colaboradores de la Coopac Altiplano

V1 = Gestión del talento humano.

V2 = Productividad.

r = Relación de variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Gestión del talento humano

Para Matos et al. (2020) el potencial importante de una empresa son los colaboradores, por lo que se plantea un método de gestión del talento humano enfocado en la competencia, que puedan contribuir con las técnicas e instrumentos, herramientas que genere efectividad en la productividad. Esto lograra perfeccionar el nivel de desempeño en los RRHH con servicio eficiente y de calidad, para cumplir con los objetivos de una empresa.

Dimensiones: Selección del personal, capacitación, supervisión y control, evaluación.

Variable: Productividad de los colaboradores:

Según Baltodano & Leyva (2020) la productividad es la producción que se logra en un determinado tiempo, la productividad se mide por las unidades producidas y las cantidades vendidas, mientras que los recursos empleados pueden determinar por número de colaboradores, el tiempo total empleado, las horas de máquina, etc. la productividad se observa a través de la eficiencia y eficacia.

Dimensiones: Motivación, eficiencia, eficacia, cultura organizacional, competencias laborales.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Para Cohen & Gomez (2019) define la población como el conjunto de casos, limitado, definido y alcanzable, la que integra para la selección de una muestra, cuando se habla de población de estudio, esto es necesario que se identifique desde los objetos de estudio. Los principios de selección deben tener las características que la población requiere.

Por otro lado, Using et al. (2017) define que la población en una investigación son una serie de aspectos que tienen una serie de determinaciones en común y esta se encuentra en un lugar especificado. En algunos casos no se puede estudiar a toda la población por temas de tiempo y recursos, por lo que se debe trabajar con una parte que vendría a ser la muestra.

Este estudio se tomó como universo a los colaboradores de la Coopac Altiplano, el mismo que cuenta con 38 colaboradores infieren que es el conjunto de personas con características similares dentro de un área de interés para ser estudiados o investigados.

Tabla 1*Población de colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano*

Área	Cargo	N° de colaboradores
Gerencia General	Gerente General	1
	Gerente de Negocios	1
	Gerente Zonal	1
	Gerente de Agencia	6
Recuperaciones	Ejecutivo de Recuperaciones	1
Auditoria	Jefe de Auditoria Interna	1
	Asistente de Auditoria	1
Operaciones	Jefe de Operaciones	1
	Ejecutivos de Servicios	6
Negocios	Asesores de Negocio	18
	Ejecutivo de Ahorros	1
TOTAL		38

*Fuente: Elaboración Propia.**Nota: Datos extraídos del Reglamento Interno de Trabajo*

Muestra:

Según Cabezas Mejia et al. (2018) indica que la muestra viene a ser una parte del universo total de la población, esta población conforma todo el contenido que se va a estudiar, es un contexto amplio y es por eso necesario identificar a los miembros que conformaran una muestra, esta muestra toma una pequeña porción de la población.

Debido a la población, la muestra se conformó por 38 colaboradores de la Coopac Altiplano de Juliaca, entre ejecutivos de recuperaciones, Área de Negocios y Ejecutivos de Servicios. Es el conglomerado extraído de la población, determinado por un tiempo de muestreo y sobre el cual recaerá toda la aplicación del instrumento deriva la información de los resultados.

Según Tejerina (2015) indica que no se puede medir la posibilidad de la extracción de una parte de la muestra. Por lo cual el estudio será de muestreo no-probabilístico de tipo intencional, porque se considerará a toda la población.

Muestreo: En el trabajo de investigación se aplicará un muestreo censal de tipo poblacional (38 colaboradores) debido a que se tiene acceso al total de los mismos y con fines de mejorar la confiabilidad de los resultados y así poder mejorar la confiabilidad de los resultados.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para Diaz (2021) indica que las técnicas en la recolección de datos vendrían a ser el conjunto de las acciones que se efectúan para una recolección de datos, los cuales permiten lograr los objetivos así como de verificar la hipótesis. Para eso se requiere tener datos, el método en la recolección y el plan de análisis de los datos.

La técnica que se utilizó fue la encuesta que está enfocada en 38 colaboradores de la Coopac Altiplano, Juliaca, 2022 Con la finalidad de examinar sus respuestas con respecto a la investigación y como instrumento es el cuestionario con la escala de Likert. Luz et al. (2022). Las herramientas y la tecnología son los componentes que garantizan los hechos empíricos de la investigación y la tecnología es el instrumento sobre el que se lleva a cabo el método.

Instrumento

Según Arispe et al. (2020) indican que los instrumentos hacen factible la aplicación de la técnica y son realizados con mucha relevancia, siempre teniendo en cuenta las variables e indicadores. Se necesita tener la validez y la confiabilidad de los datos, también debe existir coherencia entre la técnica y el instrumento. Tal y como se muestra en el gráfico.

El instrumento de recolección que se empleó en esta investigación es el cuestionario. Esta herramienta es muy utilizada es descrita como un cuestionario y también como una escala de actitudes diseñado con los objetivos del proyecto de

investigación, donde consta de una serie de preguntas donde se relacionan con las variables las cuales estamos midiendo.

Validación de instrumento: Los instrumentos se aplicaron de manera presencial a 38 colaboradores donde se hizo dos encuestas de acuerdo a nuestras variables gestión del talento humano y la productividad, para ambos instrumentos se validaron mediante juicio de experto, que estuvo conformado por 3 profesionales especializado en la línea de investigación. La validez se realizó mediante juicio de experto, para los cuales fueron 3

Tabla 2

Validación de datos

N°	Nombres y apellidos del especialista	Opinión
1	Mg. Érica Loa Navarro	Aplicable
2	Mg. Edison Antonio Fernández Vega	Aplicable
3	Mg. Eduardino Roque Roque	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Procedimientos

Para iniciar con el estudio se procede a presentar la propuesta a la universidad con el fin de que los requisitos y aprobación sean aceptados. Luego de ellos se procedió a pedir la autorización del Gerente General de la Coopac para llevar la investigación y así poder aplicar el instrumento con los colaboradores de la cooperativa luego de haber identificado la muestra y se procedió a la aplicación del cuestionario presencialmente para terminar se procedió a realizar el estudio estadístico descriptivo e inferencial.

3.6 Método de análisis de datos

Para el estudio se hizo un análisis inferencial descriptivo, la interpretación de los resultados se ejecutó mediante el Software estadístico SPSS, así como también el programa del Excel, donde cada uno de los resultados es plasmado en tablas, para que así nos pueda proporcionar con mayor claridad los resultados hallados.

3.7. Aspectos éticos

Dasmylis et al. (2018) señala a la ética como parte esencial de la filosofía que se basa específicamente de la moral y obligaciones de las personas, esto está presente en la actuación humana, el uso adecuado de la información nos conlleva a formar grandes investigadores, usan propios conocimientos. El uso de la ética en los trabajos de investigación es muy importante ya que esto respeta y aplica correctamente los estilos normativos de citación, referencias, así se va dejando el robo de ideas, se debe buscar la verdad, evitar la falsificación de información.

Por su parte Hilário (2018) indica que la ética es la ciencia que garantiza la conducta aceptable y buena que debe tener un investigador. Donde el investigador tenga un comportamiento éticamente en el proceso de la construcción respecto a la información, siendo, debe ser leal y justo con los derechos y obligaciones en su rol actuando con valores, leyes y conciencia.

Belen & Icasa (2018) plantea que los aspectos éticos; tanto el tema, el diseño de la investigación y los resultados sean obtenidos éticamente. Para ello se debe tener consentimiento del uso de la información y las autorizaciones de las instituciones de estudio. A ello se debe considerar la conducta ética del investigador, conducta científica adecuada, los investigadores deben velar por los principios que garanticen la justicia y respeto.

El presente estudio se realizó mediante la aplicación de los principios éticos, uno de ellos es el principio de beneficencia en cual busca el bienestar y aumentar la calidad de los colaboradores de la Coopac, el principio de la justicia donde se

establece que cada uno de los participantes se debe tratar de la misma forma sin discriminación alguna.

En la elaboración del proyecto se ha respetado la propiedad intelectual de cada autor citado esto con la finalidad de presentarlo como fuente de confiabilidad. Se deben respetar sus decisiones y se protege de daños con justicia e igualdad, esto debe de implicar obtener permisos de las instituciones para poder ejecutar la investigación. Esta aprobación se debe ajustar a las exigencias del lugar donde se lleva a cabo el estudio. Si se incluye a instituciones también se requiere la aprobación de un representante legal. Para la confidencialidad no se debe revelar la identidad de los que participen; ni se debe indicar como se obtuvieron los datos, no se debe fallar la confianza de los participantes porque esto sería una falta a la ética y la moral. El contexto donde se realizan las investigaciones tiene que ser respetado debiendo obtener permisos para cumplir a acceder a los lugares y respetar las reglas. Es importante reconocer limitaciones de la investigación, los resultados obtenidos deben de ser reportados con honestidad. Todos los participantes, son igual de importantes y deben ser tratados de la misma manera e importancias, sin discriminación y con mucho respeto.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Gestión del talento humano de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022

Nivel	Variable		Dimensiones							
			Gestión del talento humano		Selección del personal		Capacitación		Supervisión y control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Buena	35	92	35	92	33	87	34	87	19	50
Regular	3	8	3	3	5	13	4	13	19	50
Mala	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0
Total	38	100	38	95	38	100	38	100	38	100

Nota: En la tabla 3 nos indica que el 92% de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el 2022, considera que la gestión del talento humano es buena y respecto a sus dimensiones, el 92% opina que el nivel de selección al personal es bueno, el 87% considera que las capacitaciones son buenas, para la supervisión y control el 89% considera que es buena, el 50% considera que el nivel de evaluación es regular.

Tabla 4

Productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022

Nivel	Variable		Dimensiones									
			Productividad laboral		Motivación		Eficiencia		Eficacia		Cultura Organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Buena	37	97	27	71	36	95	36	95	29	76	37	97
Regular	1	3	11	29	2	5	2	5	9	24	1	3
Mala	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	38	100	38	100	38	100	38	100	38	100	38	100

Nota: En la tabla 4 nos Indica que el 97% de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano 2022 consideran que la productividad laboral tiene un buen nivel, con respecto a sus dimensiones, el 71% consideran que es muy buena la motivación, también con 95% asegura que la eficiencia y eficacia es buena, con

76% respecto a la cultura organizacional nos indica que es buena, y finalmente el 97% considera que la competencia laboral es buena.

H0: La variable presenta distribución normal.

H1: La variable presenta distribución no normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad de los datos de la muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.902	38	0.003
Productividad laboral	0.972	38	0.448

Nota: En la tabla 5 se visualiza que el nivel de significancia (P valor) en la primera variable es menor a 5% y la segunda variable es mayor a 5%, lo cual nos dice que se acepta H1, de esta manera se afirma que los datos no tienen una distribución normal, es por eso que se utiliza la prueba estadística de (Rho Spearman) para probar la hipótesis de esta investigación.

Tabla 6

Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y la productividad

			Gestión del talento humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,756**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	38	38
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	38	38

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota: En la tabla 3 se puede ver que el nivel de significancia (P valor=0.000) es menor a 0.05, esto deduce que se rechaza la H0: lo cual quiere decir que la productividad laboral tiene relación sobre la G.T.H. en la Cooperativa de Ahorro y

Crédito Altiplano 2022; así como también se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman, teniendo como resultado 0.756, esto deduce que la relación es positiva alta.

Objetivo Especifico 1: Determinar qué relación existe entre selección del personal y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022.

Tabla 7

Análisis de correlación entre selección y productividad

			Selección	Productividad
Rho de Spearman	Selección	Coeficiente de correlación	1,000	0,646**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	38	38
	Productividad	Coeficiente de correlación	0,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Con la aplicación de la prueba estadística (Rho de Spearman), al haber obtenido un Sig. <0.05, se puede demostrar que la dimensión selección del personal con la variable productividad reflejan una correlación significativa positiva moderada infiriendo que su valor del coeficiente es de 0.646. Por lo cual, se tiene la conclusión que la hipótesis nula es excluida y se acepta la hipótesis alternativa, afirmando que la variable selección se relaciona con la dimensión eficiencia.

Objetivo específico 2: Conocer la relación que existe entre la capacitación del personal y la productividad de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022.

Tabla 8*Análisis de correlación entre capacitación y la productividad*

		Capacitación	Productividad
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	38
	Productividad	Coeficiente de correlación	0,556**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	38

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Con la aplicación de la prueba estadística de (Rho de Spearman), al obtener un Sig. <0,005, se puede demostrar que la dimensión capacitación con la variable productividad mantienen una correlación significativa positiva moderada observando que su valor del coeficiente es de 0,556. Por lo cual, se llega a la conclusión que la hipótesis nula no es aceptada y se acepta la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre supervisión, control y la productividad de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca 2022.

Tabla 9*Análisis de correlación entre supervisión, control y productividad*

		Supervisión y control	Productividad
Rho de Spearman	Supervisión y control	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	38
	Productividad	Coeficiente de correlación	0,600**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	38

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Mediante la utilización de la prueba Rho de Spearman, al haber obtenido un Sig. <0,05, se puede demostrar que la dimensión supervisión, control y la variable productividad indican una correlación significativa positiva moderada teniendo en

cuenta que su valor coeficiente es de 0.600. Por eso, se observa que la hipótesis nula es descartada y se acepta la hipótesis alternativa, afirmando que la variable supervisión y control se relaciona con la dimensión productividad.

Objetivo específico 4: Conocer la relación que existe entre la evaluación del personal y la productividad de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022.

Tabla 10

Análisis de correlación entre evaluación y la productividad

			Evaluación	Productividad
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	0,731**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	38	38
	Productividad	Coeficiente de correlación	0,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	38	38

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Con la aplicación de la prueba estadística de (Rho Spearman), al obtenerse un Sig. <0.05, se demuestra que la dimensión evaluación con la dimensión competencias laborales deducen una correlación significativa positiva alta teniendo en cuenta que el valor del coeficiente es de 0.731. Por lo que se concluyó que no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, dando a conocer que la evaluación se relaciona con la variable productividad.

V. DISCUSIÓN

La investigación tiene como objetivo general describir la relación entre gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022. Para la investigación se accedió a la información de 38 colaboradores. Cabe indicar que los instrumentos utilizados fueron aprobados por el juicio de tres expertos de manera que aceptaron la aplicación.

Para Matos et al. (2020) nos indica que el potencial importante de una empresa son los colaboradores, por lo que se plantea un sistema de gestión del talento humano enfocado en la competencia, que puedan contribuir con las técnicas e instrumentos, herramientas que genere efectividad en la productividad. Esto lograra perfeccionar el nivel de desempeño en los RRHH con servicio eficiente y de calidad, para cumplir con los objetivos de una empresa. Para Marcelo (2020) la productividad del desempeño del talento humano en una empresa son comportamientos importantes para los objetivos de las organizaciones, está enfocado primordialmente en las competencias y con el nivel de contribución a la organización de cada trabajador, con la capacitación, donde los trabajadores se enfoquen hacia un desempeño adecuado.

En cuanto a los resultados obtenidos de la primera variable gestión del talento humano tenemos lo siguiente: Que existe una relación aceptable entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, sin embargo, existen situaciones y condiciones que se deben mejorar, fortaleciendo la gestión del talento humano y junto a ello los colaboradores mejoren su productividad. Donde se observa un resultado que el 92% de los colaboradores de la Coopac Altiplano en el 2022, considera que la gestión del talento humano es buena y respecto a sus dimensiones, el 92% opina que el nivel de selección es bueno, el 87% opina que las capacitaciones son buenas, de igual forma para la supervisión y control el 89% indica que es buena y el 50% considera que el nivel de evaluación es regular. Respecto a la segunda variable que es la productividad se observa que el 97% de los colaboradores de la Coopac Altiplano 2022 consideran que la productividad laboral tiene un buen nivel, con respecto a sus dimensiones; el 71% consideran que

la motivación es buena, un 95% asegura que la eficiencia y eficacia es buena, el 76% opina que la cultura organizacional es buena, y finalmente el 97% considera que la competencia laboral es buena. En cuanto al nivel de significancia (P valor) en la primera variable es menor a 5% y la segunda variable es mayor a 5%, lo que indica que se acepta H_0 . Se obtuvo también un nivel de significancia (P valor=0.000) que resulta menor a 0.05, esto deduce que se rechaza la H_0 : lo cual quiere decir que la productividad laboral tiene relación sobre la gestión del talento humano en la Coopac Altiplano 2022; así como también se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman, teniendo como resultado 0.756, esto deduce que la relación es positiva alta.

Paredes & Bustamante (2021) en la investigación, tuvieron como resultado significativo de <0.005 . con prueba del chi-cuadrado comprobó la relación de las variables con una estimación de $p<0.05$. se utilizó el gráfico de diagrama de SPSS AMOS 26.0 cuyos valores fueron >0.3 , donde se concluyó un resultado positivo entre ambas variables. Cruzado & Yzaguirre (2019), refieren en su estudio sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral - Casma. Aplicando una muestra de 21 colaboradores. Según los trabajadores encuestados, obtuvieron los resultados siguientes: el 51.1% determinan lo siguiente: la G.T.H. es regular y un 23.8% describen que es malo, y para el desempeño laboral opinan: que el 47.6% es regular y el 23% dicen que es malo. Donde el coeficiente de correlación de Spearman es 0.812, con significancia bilateral de $0.000 < 0.005$, que resulta una relación muy favorable de ambas variables.

En cuanto al primer objetivo específico que es: Determinar qué relación existe entre selección del personal y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022. Se obtuvo con la prueba estadística (Rho de Spearman), al haber obtenido un Sig. <0.05 , se puede demostrar que la dimensión selección con la variable productividad reflejan una correlación significativa positiva moderada infiriendo que su valor del coeficiente es de 0.646. Por lo cual, se tiene la conclusión que la hipótesis nula es excluida y se acepta la hipótesis alternativa, afirmando que la dimensión selección se relaciona con la variable productividad. Para el segundo objetivo que es: Conocer la relación que existe entre la capacitación del personal y la productividad de los colaboradores de la Coopac Altiplano - Juliaca, 2022. Se obtuvo con la aplicación de la prueba

estadística de (Rho de Spearman), al obtener un Sig. $<0,005$, se puede demostrar que la dimensión capacitación con la productividad mantienen una correlación significativa positiva moderada observando que su valor del coeficiente es de 0,556. Por lo cual, se llega a la conclusión que la hipótesis nula no es aceptada y se acepta la hipótesis alternativa. Para el tercer objetivo que es: Establecer la relación que existe entre supervisión, control y la productividad de los colaboradores de la Coopac Altiplano - Juliaca 2022. Se obtuvo, con la utilización de la prueba Rho de Spearman, al haber obtenido un Sig. $<0,05$, se puede demostrar que la dimensión supervisión y control con la variable productividad indican una correlación significativa positiva moderada teniendo en cuenta que su valor coeficiente es de 0.600. Por eso, se observa que la hipótesis nula es descartada y se acepta la hipótesis alternativa, afirmando que la dimensión supervisión y control se relaciona con la variable productividad. Para el cuarto objetivo que es: Conocer la relación que existe entre la evaluación del personal y la productividad de los colaboradores de la Coopac Altiplano - Juliaca, 2022. Que con la aplicación de la prueba estadística de (Rho Spearman), al obtenerse un Sig. <0.05 , se demuestra que la variable gestión del talento humano con la dimensión evaluación con la variable productividad deducen una correlación significativa positiva alta teniendo en cuenta que el valor del coeficiente es de 0.731. Por lo que se concluyó que no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, dando a conocer que la evaluación se relaciona con la variable productividad.

Gutierrez jara (2020) en cuanto a su estudio determino que existe una relación significativa ($p<0.05$) en la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, evidenciando que la gestión del talento humano influye con un mejor desempeño laboral de los colaboradores. Por su parte Olaza Cerna (2018) en su investigación determina la relación del talento humano con respecto a la productividad laboral obtiene con un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.989$), con una significancia 0,01 (<0.05), reflejando que ambas variables evidencian un nivel de correlación muy alta. Otro estudio realizado por Gutierrez jara, (2020) en los resultados obtenidos se observa se determinó que existe una relación significativa entre ambas variables, donde Rho de Spearman es de 0,672; con significancia bilateral de 0,000.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que existe relación entre las variables gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano Juliaca 2022, según el valor de significancia obtenida mediante Rho de Spearman (Sig. $<0,05$), mostrándose una relación positiva alta con un valor de 0.756, de tal manera que se concluye que la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral.
2. Se concluyó que existe relación entre selección del personal y la productividad laboral de los colaboradores de la Coopac Altiplano Juliaca 2022, según el valor de significancia obtenido mediante Rho de Spearman Sig. ($<0,05$), mostrándose una relación positiva moderada, con un valor de 0.646, de tal manera que se concluye que la selección del personal se relaciona con la productividad laboral.
3. Se determinó que existe relación entre capacitación y la productividad laboral de los colaboradores de la Coopac Altiplano Juliaca 2022, según el valor de significancia obtenido mediante Rho de Spearman Sig. ($<0,05$), mostrándose una relación positiva moderada, con un valor de 0.556, de tal manera que se concluye que la capacitación se relaciona con la productividad laboral.
4. Se determinó que existe relación entre la supervisión, control y la productividad laboral de los colaboradores de la Coopac Altiplano Juliaca 2022, según el valor de significancia obtenido mediante Rho de Spearman Sig. ($<0,05$), mostrándose una relación positiva moderada, con un valor de 0.600, de tal manera que se concluye que la capacitación se relaciona con la productividad laboral.
5. Se determinó que existe relación entre la evaluación y productividad laboral de los colaboradores de la Coopac Altiplano Juliaca 2022, según el valor de significancia obtenido mediante Rho de Spearman Sig. ($<0,05$), mostrándose una relación positiva alta, con un valor de 0.731, de tal manera que se concluye que la capacitación se relaciona con la productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Habiendo encontrado una relación positiva entre las variables, gestión del talento humano y la productividad laboral en los colaboradores de la Coopac Altiplano Juliaca 2022. Se recomienda que debe mantener los procesos de gestionar, captar, estimular talentos. De la misma manera optimizar ciertas estrategias que permitan retener colaboradores valiosos y capacitados.
2. Se obtuvo una relación moderada entre la selección del personal y la productividad en los colaboradores de la Coopac Altiplano Juliaca 2022, se propone adaptar un sistema de selección o inducción de los colaboradores con capacidad idóneos, con la finalidad de obtener los puestos, promoviendo los principios de igualdad actuando con ética profesional y usando las políticas de la empresa de contratación.
3. Habiendo logrado una relación entre la capacitación y la productividad de los colaboradores de la Coopac Altiplano Juliaca 2022, se recomienda que se siga implementado estrategias de capacitación que permita al colaborador desarrollarse utilizando nuevos conocimientos, desarrollando su talento ya que esto permitirá mejorar la eficiencia y una mayor productividad.
4. Que habiéndose determinado que existe relación entre la supervisión y productividad laboral en los colaboradores de la Coopac Altiplano Juliaca 2022, se recomienda que los supervisores hacia los colaboradores deben incrementar las explicaciones de las actividades; siendo firmes claros y concisos, al mismo tiempo ser flexibles, pacientes y positivos manteniendo comunicación constante, delegando roles claros y específicos, realizando un monitoreo constante, enfocando a la productividad y logro de metas para el beneficio tanto de los colaboradores como de la Cooperativa.

5. Se determinó que existe relación entre la evaluación y productividad laboral en los colaboradores de la Coopac Altiplano Juliaca 2022, se recomienda continuar con las evaluaciones, pero realizando un mejoramiento e incremento utilizando herramientas adecuadas e innovadoras, es recomendable que se explique adecuadamente las evaluaciones de desempeño, así como los beneficios, para lograr una efectividad se debe evitar comparaciones

REFERENCIAS:

- Amaya, J. E., & Villanueva, A. J. (2018). *Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa*, 2018. 106.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28897/Amaya_VJ-E-Villanueva_AAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anastacio, C. A., Garcia, A. J., & Mego, O. (2020). Management of Human Talent By Competencies and Its. *Revista Científica Tzhoecoen*, 12(4), 436–448.
- Arispe Claudia, Yangali Judith, Guerrero Maria, Lozada Oriana, Acuña Luis, A. L. (2020). La investigación científica. *Departamento de Investigación y Postgrados; Universidad Internacional Del Ecuador - Guayaquil, Primera ed*, 128. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA-INVestigación-Científica.pdf>
- Baltodano, G., & Leyva, O. (2020). La productividad laboral : Una mirada a las necesidades de las Pymes en México 1 Labor productivity : A look at the needs of SMEs in México Universidad Autónoma de Nuevo León , México Como referenciar este artículo : Baltodano-García , G . & Leyva Cordero. *A Look at the Needs of SMEs in México*.
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55–62. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000200055>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Comisión E). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52205428/metodologia_investigacion-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1655433968&Signature=BaL4BSY56tsrBgXSPwDLq6l4s69k-B-toXlvQnfutw8J7gvh-xOBAjHeUJPIDV8r0naqQVtH8RNkFf8NZpCleZEfnL1oYkj3s24wp-pZ7MQ-aBGVO8jCz2uB~KQLMO8AMSQ
- Calle Cabrera, O. D. (2020). Facultad De Ciencias Empresariales Escuela Profesional De Contabilidad. *Repositorio Institucional - UCV*, 0–3.

- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47995>
- Ccohen, N., & Gomez, G. (2019). *Metodología de la investigación*. Editorial Teseo, 2019. [file:///C:/Users/Usuario/Desktop/UCV/descargas/Metodología de la investigación-Cohen.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Desktop/UCV/descargas/Metodología%20de%20la%20investigación-Cohen.pdf)
- Chacín, R. B. (2015). *Rafael Belloso Chacín*. 2008, 95–107.
- Checa llontop, L. A., Cabrera cabrera, X., & Chavarry Ysla, P. (2020). *Investigación valdizana*. 14(4), 188–197.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos* (F. S. Altamirano & J. L. R. Tepezano (eds.); Octava). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Christian, B., & Torrico, H. (n.d.). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. 2018, 123–160.
- Chuquin Machangara, N. E., & Vela Peralvo, K. M. (2018). *Quito, Julio de 2018*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/16799/1/T-UCE-0005-CEC-101.pdf>
- Cruzado, R., & Yzaguirre, R. (2019). *Facultad de ciencias empresariales escuela académico profesional de administración*. 0–2.
- Dasmylis, D., Castillo, D., Taimi, L., & Rodríguez, N. (2018). *La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud*. 12(2), 213–227.
- Decana, P. (2021). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos “ La gestión del talento humano como factor de competitividad de las empresas empacadoras de camarón de la provincia de Manabí – Ecuador ” Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias*. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16510/Alava_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diaz, J. C. (2021). *Técnicas e instrumentos de recolección de información : análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo*. 8(1), 113–128. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v8n1/2631-2786-rcuisrael-8-01-00107.pdf>

- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29–48.
- Eduardo, C., & Álvarez, M. (2019). *Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia*. 21(37), 136–169. <http://www.scielo.org.co/pdf/unem/v21n37/2145-4558-unem-21-37-136.pdf>
- Gisella, S., & Perero, V. (2018). *Motivación laboral. elemento fundamental en el éxito organizacional*. 177–192. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/document(3).pdf
- Gutierrez jara, A. (2020). Escuela De Posgrado Programa Académico De Maestría En Gestión De Los Servicios De La Salud. *Repositorio Institucional - UCV*, 1–104. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38783>
- Hilário, C. M. (2018). *Aspectos éticos da coautoria em publicações científicas*. 12–36.
- Lidia, O., Reinoso, M., & Fernández, T. V. (2019). *Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development*. 7(2), 225–242. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Loayza, N. V. (2016). *La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo*. 28(Junio), 9–28.
- Luz, S., Mendoza, H., & Avila, D. D. (2022). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos Data collection techniques and instruments*. 9(17), 51–53.
- M. Belen, M. Icasa, O. A. (2018). *La importancia de la ética en la investigación*. 305–311. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>
- Marcelo, O. (2020). *TRAINING OF HUMAN TALENT AND PRODUCTIVITY: A LITERARY*. 11, 166–173.
- Martin, A. (2015). ScienceDirect Talent Management : Preparing a “ Ready ” agile workforce. *International Journal of Pediatrics and Adolescent Medicine*, 2(3–4), 112–116. <https://doi.org/10.1016/j.ijpam.2015.10.002>
- Martínez, J., Miguel, A., Vega, A., Segismundo, N., Pintado, A., Elizabeth, N., Miguel, A., Martínez, J., Elizabeth, N., Pintado, A., Julissa, J., & Guzmán, M. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión*

pública y desempeño laboral. 23.

- Matos, R., Carlos, J., Nacional, U., Valdizan, H., Mata, B., & Alberto, L. (2020). *Artículo original: Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa fisim S.A.C. Huánuco. 8(11), 48–55.*
- May, K. (2018). 5 factores que influyen en la baja productividad. *Diario La Voz de Houston*, 4–6. <https://pyme.lavoztx.com/cules-son-las-causas-de-los-bajos-niveles-de-productividad-11567.html>
- Molina, R. I. R., Antúnez, J. V. V., & Tapias, B. A. H. (2018). Process of talent management strategic human. *Opcion*, 34(Special Issue 18), 2076–2101.
- Morales, C. F., & Ríos, G. (2018). *Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de TEMA: “ Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua .” 85.*
- Olaza Cerna, N. M. (2018). Facultad De Ciencias Empresariales Facultad De Ciencias Empresariales. *Proceso de Gestion de Compras de La Empresa Cencosud S.A. Metro*, 1, 67. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Pacheco, R., & Jos, J. (2019). *Breves consideraciones sobre la Metodología de la Investigación para investigadores principiantes Brief considerations on research Methodology for novice researchers. 4(3), 170–184.*
- Paredes Floril, P. R., & Bustamante Villegas, J. J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, 5, 44–61. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Parra-penagos, C., & Rodríguez-fonseca, F. (2016). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones Training and its effect in quality management in organizations. 6(2), 131–143.* http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/3192/1/Capacitacion_efecto.pdf
- Patricia, G., Alban, G., Eduardo, A., Arguello, V., Esther, N., & Molina, C. (2020). *experimentales , participativas , y de investigación-acción) Educational research methodologies (descriptive , experimental , participatory , and action research) Metodologías de pesquisa educacional (descritiva , experimental , participativa e de açã. 3, 163–173.* [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

- Paz, G. B. (2018). *Metodología de la investigación* (Issue 2017).
- Piñero, E. A., Vivas, F. E., & Flores, L. K. (2018). *Programa 5S ´s para el mejoramiento continuo de la calidad y la productividad en los puestos de trabajo 5S ´s program for continuous improvement , quality and productivity in the.*
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestion del talento humano: Analisis desde el enfoque estrategico. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167–176.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lang=es
- Rojas, Jaimes, V. (2018). *Efectividad , eficacia y eficiencia en equipos de trabajo.*
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ruth Mendivel, Carmen Lavado, A. C. (2020). *Gestión Administrativa y gestión de talento humano por competencias en la universidad peruana los Andes, filial Chanchamayo.* <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>
- Sampieri, H. (2018). *Metodología de la investigacion 5ta Edicion Sampieri.*
- Superior, D., & Comercial, I. (2018). *Evaluación del desempeño por competencias Performance evaluation by competencias Avaliação de desempenho por competências.* 3, 37–52. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i9.52>
- Surayne Torres, Armando Cuesta, Pedro Piñero, A. L. (2018). *Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias Using evidences for labor competencies evaluation.* XXXIV(2), 124–134.
- Teodoro, N., & Nieto, E. (2020). *Tipos de investigación.* 1–4.
<http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Tepper, B. J., Simon, L., & Park, H. M. (2017). *Abusive Supervision.* November.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062539>
- Using, W. C., Dra, S. A., & Econ, C. (2017). *Alineamiento de las competencias laborales desde un enfoque sistémico.* 11(1), 60–81.
- Valeriano Tuni, V. (2018). *Universidad nacional del altiplano.* 78.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10262/Valeriano_Tuni_Victor.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de Variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según Matos et al. (2020) el potencial importante en una empresa son las personas, por lo que se propone un sistema de gestión del talento humano basado en competencia, que puedan contribuir con técnicas e instrumentos, que genere eficiencia en la productividad. Esto permitirá mejorar el nivel de desempeño y brindar un servicio de calidad con los RR.HH. eficientes, para el cumplimiento de los objetivos de una empresa.	La variable gestión del talento humano se medirá a través de las cuatro dimensiones cuyos resultados nos permitirá medir la variable.	Selección	Apreciación	1-4	Ordinal El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: S = Siempre CS = Casi siempre AV = Algunas veces CN = Casi Nunca N = Nunca	Buena Regular Mala
				Reclutamiento			
			Capacitación	Inducción	5 - 11		
				Conocimiento			
				Satisfacción			
				Formación			
			Supervisión y control	Proactividad	12 - 17		
				Crecimiento laboral			
				Asesoramiento			
				Expectativas			
Evaluación	Seguimiento	18 - 20					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Según Baltodano Garcia & Leyva Cordero, (2020) la productividad viene a ser la producción que se obtiene de un determinado tiempo, la productividad se mide por las unidades producidas y las cantidades vendidas, mientras que los recursos empleados pueden determinar por número de colaboradores, el tiempo total empleado, las horas de máquina, etc. la productividad se observa a través de la eficiencia y eficacia.	La variable Productividad se medirá a través de las cinco dimensiones cuyos resultados nos permitirá medir la variable.	Motivación	Seguridad de empleo	1 -4	Ordinal El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: S = Siempre CS = Casi siempre AV = Algunas veces CN = Casi Nunca N = Nunca	Buena Regular Mala
				Política organizacional			
				Relaciones interpersonales			
				Incentivos			
			Eficiencia	Nivel de ejecución	5 -9		
				Nivel de atención			
				Grado de productividad			
			Eficacia	Satisfacción del cliente	10 - 13		
				Énfasis en los recursos			
				Mejora de procesos			
			Cultura organizacional	Valores empresariales	14 - 16		
				Procesos internos			
				Metas internas y externas			
			Competencias laborales	Conocimiento	17- 20		
				Destrezas			
				Habilidades			
Actitudes							

ANEXO 02: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Describir la relación entre la Gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>- Existe una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano- Juliaca, 2022.</p>	<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <u>DIMENSIONES E INDICADORES</u> SELECCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apreciación - Reclutamiento <p>CAPACITACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inducción - Conocimiento - Satisfacción - Formación <p>SUPERVISIÓN Y CONTROL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proactividad - Crecimiento laboral - Asesoramiento - Expectativas <p>EVALUACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento 	<p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Básica</p> <p>ENFOQUE:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022.</p> <p>MUESTRA</p> <p>No probabilístico</p> <p>TÉCNICA INSTRUMENTO</p> <p>Encuesta</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué relación existe entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022? - ¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022? - ¿Qué relación existe entre la supervisión, control y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022? - ¿Qué relación existe entre la evaluación del personal y la productividad laboral de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022. - Conocer la relación que existe entre la capacitación del personal y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022 - Establecer la relación que existe entre la supervisión, control y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022. - Conocer la relación que existe entre la evaluación del personal y la productividad de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022. 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación significativa entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022. - Existe una relación significativa entre la capacitación del personal y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022. - Existe relación significativa entre la supervisión – control y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022. - Existe relación significativa entre la evaluación del personal y la productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano – Juliaca, 2022. 	<p><u>VARIABLES DEPENDIENTE</u> PRODUCTIVIDAD <u>DIMENSIONES E INDICADORES</u> MOTIVACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguridad de empleo - Política organizacional - Relaciones interpersonales - Incentivos - Reconocimientos <p>EFICIENCIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de ejecución - Nivel de atención - Grado de productividad <p>EFICACIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción del cliente - Énfasis en los recursos - Mejora de procesos <p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valores empresariales. - Procesos internos - Metas internas y externas <p>COMPETENCIAS LABORALES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento - Destrezas - Habilidades - Actitudes 	

CUESTIONARIO - GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estamos realizando un trabajo de investigación acerca de la "Gestión del talento humano y la productividad en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano" para ello solicitamos su colaboración para llenar el siguiente cuestionario.

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás preguntas con respecto a la Gestión del Talento Humano. Lee cada una de las preguntas con mucha atención; luego, marca una respuesta según vea por conveniente.
Las respuestas serán confidenciales y anónimas.

OPCIONES DE RESPUESTA:

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
N°	ITEMS				
	ALTERNATIVAS				
	1	2	3	4	5
1	La descripción del trabajo fue clara y comprensible en la entrevista.				
2	El proceso de evaluación que experimento al ingresar a la Cooperativa fue la adecuada.				
3	Durante la entrevista pude expresar mis habilidades, experiencias y objetivos profesionales relevantes.				
4	Considera que el proceso de selección del personal se efectúa de manera transparente.				
5	La inducción que recibió al ingresar a laborar le facilitó la realización de sus actividades.				
6	Las capacitaciones que brinda la Cooperativa ayuda a mejorar el nivel de competencia personal.				
7	Las capacitaciones que recibe le ayudan a desempeñar mejor sus funciones.				
8	Se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas por la Cooperativa.				
9	Los programas de capacitación son acordes a sus funciones.				
10	Los reglamentos de la Cooperativa es difundido por el personal para su cumplimiento.				
11	Considera que los reglamentos de la Cooperativa están actualizados.				
12	Cumple con los Reglamentos de la Cooperativa.				
13	Evalúan periódicamente la efectividad de las actividades encomendadas.				
14	Al ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño.				
15	Le brindan la asesoría para superar sus dificultades.				
16	Conoce su puesto y las actividades que debe realizar.				
17	Se han cumplido sus expectativas de formación.				
18	Se realizan con frecuencia evaluaciones para medir su conocimiento.				
19	Existe una rutina permanente de seguimiento y evaluación de sus actividades.				
20	La asignación de tareas se ha realizado de manera que se asegure sistemáticamente su verificación.				

CUESTIONARIO - PRODUCTIVIDAD

Estamos realizando un trabajo de investigación acerca de la "Gestión del talento humano y la productividad en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano" para ello solicitamos su colaboración para llenar el siguiente cuestionario.

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás preguntas con respecto a la Gestión del Talento Humano. Lee cada una de las preguntas con mucha atención; luego, marca una respuesta según vea por conveniente.
Las respuestas serán confidenciales y anónimas.

OPCIONES DE RESPUESTA:

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
1	Tengo reconocimiento y aprecio por mi buen desempeño laboral.					
2	Recibo alguna recompensa por mi desempeño laboral.					
3	La Cooperativa brinda oportunidad de afrontar nuevos retos y le ayuda a crecer profesionalmente.					
4	Considera que la Cooperativa celebra sus logros y aprendizajes.					
5	Cumple con los objetivos planificados por la Cooperativa en el tiempo estimado.					
6	Siente que su desempeño laboral ha contribuido con el logro de los resultados esperados por la Cooperativa.					
7	Estima que su rendimiento en la producción actual en la Cooperativa cumpla con las metas planteadas.					
8	La Cooperativa se organiza para el cumplimiento de los objetivos y metas mensuales.					
9	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.					
10	Cumple con las metas dentro del tiempo establecidos.					
11	Cumple con las tareas asignadas.					
12	Desarrolla correctamente las funciones de su puesto de trabajo.					
13	Logra desarrollar su trabajo con calidad.					
14	Comparte los valores organizacionales de la Cooperativa (misión, visión y objetivos).					
15	La Cooperativa genera efectos positivos en mi vida personal y laboral.					
16	Me siento comprometido con la organización mostrando disposición permanente para actuar con fidelidad.					
17	Tengo la capacidad para buscar diferentes soluciones a los problemas.					
18	Saco lecciones de mis experiencias laborales.					
19	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.					
20	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.					

ANEXO 3: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Tabla 1

Juicio de expertos.

N° de expertos	Grado y Nombre
N° 1 Experto	Mgtr. Erika Loa Navarro
N° 2 Experto	Mgtr. Edinson Antonio Fernández Vega
N° 3 Experto	Mgtr. Eduardino Roque Roque

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2

Niveles de confiabilidad.

Criterios	Valores
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Alta confiabilidad	0.76 a 0.89
Muy alta confiabilidad	0.9 a 1

Fuente: Galindo (2017)

Tabla 3

Estadístico de fiabilidad – Alfa de Cronbach de la variable Gestión del talento humano

Resumen de procesamientos de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.00
	Excluido	0	.0
	Total	20	100.00

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.956	20

Interpretación: Se visualiza el alfa de Cronbach de 20 elementos correspondientes a la primera variable, reflejando como resultado 0.956, el cual demuestra una confiabilidad alta.

Tabla 4

Estadístico de fiabilidad – Alfa de Cronbach de la variable productividad.

Resumen de procesamientos de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.00
	Excluido	0	.0
	Total	20	100.00

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.907	19

Interpretación: Se visualiza el alfa de Cronbach de 19 elementos correspondientes a la segunda variable, reflejando como resultado 0.956, el cual demuestra una confiabilidad alta.

Juliaca, 23 de mayo del 2022

CARTA N° 0020-2022/COOPAC ALTIPLANO

SEÑOR (ES): Bach. Leydy Rosmery Huarachi Adco
Bach. Danitza Lisbet Quispe Ticona

ASUNTO: Autorización para realizar Trabajo de Investigación.

Mediante la presente tengo el agrado de saludarles y al mismo tiempo, poner en conocimiento, que cuentan con la autorización para el acceso a recolección de información y realización de las encuestas, a las estudiantes LEYDY ROSMERY HUARACHI ADCO, identificado con DNI N° 74897848; QUISPE TICONA DANITZA LISBETH, identificado con N°45912928, para la ejecución de su Trabajo de Investigación titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO, JULIACA, 2022".

De los antes indicado, se realizará el proceso de elaboración del proyecto de tesis para la obtención del Grado de Licenciados en Administración de la Universidad Cesar Vallejo, Asimismo, esperando logren su proyecto de investigación y puedan facilitar a nuestra Cooperativa los resultados, conclusiones y recomendaciones como aporte.

Siempre en coordinación durante el tiempo que ustedes consideren necesario.

Se expide la presente a solicitud de los interesados, para los fines que crea convenientes.

Atentamente,



Cc archivo.

**SOLICITO: Autorización para realizar
Trabajo de Investigación**

**SEÑOR DANTE ULISES MACHACA QUILLA
GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO
ALTIPLANO**

Tenemos el agrado de dirigimos a usted, mi persona HUARACHI ADCO LEYDY ROSMERY, identificado con DNI N° 74697848, con domicilio en el Jr. Benigno Ballón N° 1817 – Urbanización San José I Etapa; y QUISPE TICONA DANITZA LISBETH, identificado con DNI N° 45912928 con domicilio en el Jr. Víctor Humareda N° 454 – Urbanización Santa María, nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo culminado la carrera de Administración y contar con el grado académico de Bachiller en Administración y Marketing, solicitamos su autorización para realizar el trabajo de investigación, para poder optar el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad César Vallejo.

El título propuesto del trabajo de investigación es "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO, JULIACA, 2022"

Proyecto que se desarrollará durante el presente año, con fines estrictamente académicos.

Esta autorización incluye el poder de realizar las encuestas a sus colaboradores en su debido momento.

Agradeciéndole de antemano su atención a la presente, nos despedimos muy cordialmente.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a lo solicitado por ser de justicia.

Juliaca, 16 de mayo del 2022



Leydy Rosmery Huarachi Adco
DNI: 74697848



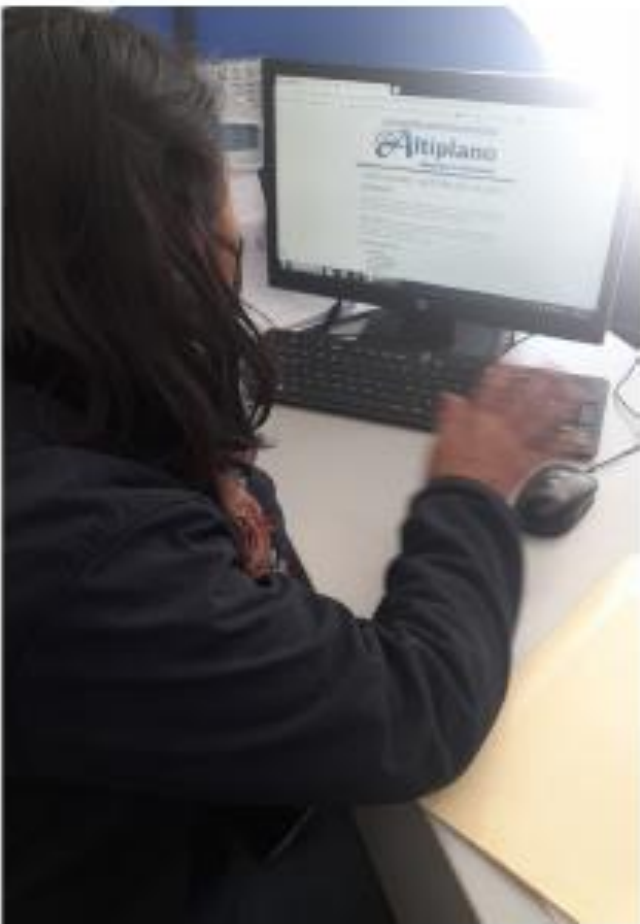
Danitza Lisbeth Quispe Ticona
DNI:45912928

ANEXO 4: EVIDENCIAS

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																								TG
	SELECCIÓN DEL PERSONAL					CAPACITACIÓN								SUPERVISIÓN Y CONTROL							EVALUACIÓN				
	P1	P2	P3	P4	T	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	T	P12	P13	P14	P15	P16	P17	T	P18	P19	P20	T	
1	5	4	5	5	19	4	5	5	4	4	5	4	31	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	11	91
2	4	5	5	5	19	4	4	5	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	12	92
3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	4	3	20	2	4	3	9	62
4	4	5	4	5	18	5	5	5	5	4	4	3	31	5	5	3	3	5	4	25	4	5	5	14	88
5	5	5	4	5	19	5	5	5	2	4	5	4	30	4	5	5	5	5	4	28	2	4	4	10	87
6	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	5	3	28	4	5	4	4	5	5	27	5	4	5	14	87
7	5	5	4	3	17	5	5	4	5	5	3	5	32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	94
8	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	5	5	5	4	27	4	5	5	14	91
9	5	4	4	5	18	5	5	5	5	4	3	4	31	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	10	79
10	4	4	4	4	16	3	3	4	3	3	4	4	24	4	5	5	4	5	4	27	3	4	4	11	78
11	4	4	5	5	18	5	5	4	5	4	4	4	31	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	12	84
12	5	5	5	5	20	5	3	3	5	4	4	4	28	4	4	3	2	5	4	22	3	3	5	11	81
13	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	5	2	32	5	3	5	4	5	4	26	4	5	5	14	90
14	2	5	5	3	15	4	2	5	4	4	5	4	28	4	3	4	3	4	4	22	3	3	4	10	75
15	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	3	27	4	3	4	4	4	4	23	2	4	4	10	75
16	5	4	4	5	18	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	5	5	4	4	26	3	4	4	11	87
17	4	4	5	5	18	4	4	4	3	3	4	4	26	3	5	5	4	4	4	25	3	3	3	9	78
18	4	3	4	4	15	5	5	5	4	4	4	3	30	4	3	4	5	5	3	24	3	4	3	10	79
19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	14	99
20	5	5	5	4	19	5	4	4	5	4	5	4	31	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	14	93
21	4	4	5	5	18	4	5	4	5	4	4	4	30	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	12	86
22	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	4	4	5	5	28	3	4	5	12	92
23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	100
24	4	5	5	5	19	4	4	4	3	3	4	3	25	4	4	4	5	4	4	25	4	4	3	11	80
25	4	4	5	5	18	4	5	5	5	5	4	3	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	11	84
26	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	5	4	33	4	5	3	3	5	5	25	3	5	5	13	90
27	4	4	3	3	14	4	4	4	4	5	5	3	29	3	4	5	5	4	4	26	4	4	4	12	81
29	4	3	5	4	16	3	3	3	2	3	4	3	21	4	3	4	4	4	3	22	3	3	4	10	69
30	1	3	3	2	9	3	2	3	1	3	1	1	14	3	2	3	3	3	3	17	2	2	2	6	46
31	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	4	4	31	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	12	90
32	5	4	5	5	19	4	4	5	5	5	4	5	32	5	5	4	5	5	4	28	4	5	4	13	92
33	5	4	5	4	18	4	4	5	4	5	5	5	32	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	15	91
34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	100
35	5	4	5	4	18	4	3	5	5	5	4	5	31	5	5	3	5	5	4	27	5	5	5	15	91
36	4	4	4	5	17	3	5	5	3	4	3	5	28	5	3	5	2	4	3	22	3	2	2	7	74
37	4	4	4	5	17	2	3	4	3	2	5	4	23	5	4	3	3	4	4	23	2	4	3	9	72
38	4	4	5	4	17	3	4	3	2	4	4	4	24	5	4	5	4	5	4	27	2	4	4	10	78
39	2	2	4	3	11	2	3	3	2	3	2	2	17	2	3	3	4	3	2	17	2	3	3	8	53

	PRODUCTIVIDAD LABORAL																								TG	
	MOTIVACIÓN					EFICIENCIA						EFICACIA					CULTURA ORGANIZACIONAL				COMPETENCIAS LABORALES					
	P1	P2	P3	P4	T	P5	P6	P7	P8	P9	T	P10	P11	P12	P13	T	P14	P15	P16	T	P17	P18	P19	P20		T
1	5	3	3	3	14	3	4	4	4	4	19	3	4	5	5	17	5	4	5	14	4	5	4	4	17	81
2	4	3	5	4	16	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	17	5	5	5	15	4	5	5	4	18	87
3	4	3	3	3	13	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	12	3	3	4	10	4	3	4	3	14	67
4	3	3	4	5	15	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	17	4	5	5	14	5	5	3	3	16	85
5	4	3	3	3	13	3	3	3	5	4	18	3	4	4	4	15	4	4	5	13	4	5	4	4	17	76
6	3	4	5	4	16	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	94
7	5	3	5	3	16	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	18	5	3	5	13	5	5	3	5	18	90
8	4	4	5	5	18	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	4	4	18	91
9	2	4	4	3	13	4	4	3	5	2	18	2	5	3	3	13	2	4	4	10	3	4	4	3	14	68
10	4	3	4	3	14	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	5	14	5	5	5	5	20	81
11	4	3	4	3	14	3	4	4	4	5	20	4	4	5	4	17	4	3	4	11	4	4	3	4	15	77
12	4	4	5	4	17	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	18	4	4	5	13	4	4	3	3	14	84
13	5	2	5	1	13	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	20	92
14	2	1	3	3	9	3	4	4	4	5	20	4	4	4	4	16	5	4	5	14	4	5	4	5	18	77
15	3	4	4	3	14	4	3	3	4	4	18	3	4	3	4	14	4	4	4	12	3	4	3	3	13	71
16	5	5	3	3	16	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	15	4	3	4	11	4	4	3	4	15	76
17	5	4	5	4	18	4	4	3	5	5	21	3	4	4	3	14	2	4	5	11	4	5	4	5	18	82
18	3	1	4	3	11	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	18	4	4	4	12	4	4	3	5	16	81
19	5	4	5	5	19	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	97
20	5	4	5	5	19	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	3	3	4	15	91
21	4	4	4	5	17	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	17	4	4	5	13	5	4	4	4	17	85
22	3	2	5	3	13	3	5	4	5	5	22	3	5	5	5	18	5	5	5	15	4	5	4	5	18	86
23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	100
24	5	4	4	4	17	3	4	3	5	5	20	4	4	4	4	16	3	3	5	11	5	5	5	4	19	83
25	4	4	5	4	17	4	5	4	5	5	23	3	5	4	4	16	5	5	5	15	4	4	4	4	16	87
26	5	3	3	4	15	2	4	4	5	5	20	5	5	5	5	20	5	2	5	12	4	5	5	4	18	85
27	3	3	4	3	13	3	3	4	5	5	20	4	4	4	3	15	4	3	4	11	4	4	3	4	15	74
29	4	3	4	3	14	4	3	3	5	4	19	4	4	3	3	14	3	2	4	9	4	4	4	3	15	71
30	3	3	4	3	13	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	4	3	4	11	3	3	4	4	14	69
31	3	1	5	5	14	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	5	4	5	18	91
32	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	18	5	5	5	15	4	5	5	5	19	94
33	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	96
34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	100
35	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	4	5	14	5	5	5	5	20	96
36	3	3	5	4	15	5	3	5	5	4	22	3	5	4	4	16	4	5	5	14	5	5	4	3	17	84
37	3	3	4	3	13	4	3	3	4	4	18	3	3	4	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	73
38	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	5	5	4	18	85
39	2	2	3	2	9	3	4	3	4	5	19	4	5	3	4	16	5	3	5	13	5	5	5	5	20	77

ANEXO 5: EVIDENCIAS



Gestión del talento humano y la
productividad de los
colaboradores en la
Cooperativa de Ahorro y
Crédito Altiplano - Juliaca TR, ,
Leydy Huarachi Adco, Danitza
Quispe Ticona.docx

por LEYDY ROSMERY HUARACHI ADCO

Fecha de entrega: 04-oct-2022 11:30a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1915898877

Nombre del archivo:

Gestión_del_talento_humano_y_la_productividad_de_los_colaboradores_en_la_Cooperativa_de_Ahorro_y_Crédito_Altiplano_Juliaca_TR_Leydy_Huarachi_Adco_Danitza_Q
(232.86K)

Total de palabras: 9460

Total de caracteres: 51082

Gestión del talento humano y la productividad de los
colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano
– Juliaca TR, , Leydy Huarachi Adco, Danitza Quispe
Ticona.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	5%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
7	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1%
9	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
10	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%

13	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.cuc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	medium.com Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	www.prwea-awwa.org Fuente de Internet	<1 %
21	Nohemy Miriam Canahua Apaza. "Implementación de la metodología TPM-Lean Manufacturing para mejorar la eficiencia general de los equipos (OEE) en la producción de repuestos en una empresa metalmecánica", Industrial Data, 2021 Publicación	<1 %
22	delfin.udes.edu.co Fuente de Internet	<1 %
23	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
24	www.congresotam.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
25	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
26	www.mypt.com.mx Fuente de Internet	<1 %
27	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

28

Tinoco Escalante, Rocio. "El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021
Publicación

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022.", cuyos autores son HUARACHI ADCO LEYDY ROSMERY, QUISPE TICONA DANITZA LISBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las 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.

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

LIMA, 27 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOA NAVARRO ERIKA DNI: 44170385 ORCID: 0000-0001-6986-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 27-09- 2022 20:08:23

Código documento Trilce: TRI - 0430885