



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad
en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Cabrera Bermeo, Germán (orcid.org/0000-0003-1041-9246)

Pinto Pinto, Edward (orcid.org/0000-0002-4586-6006)

ASESOR:

Mag. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a cada uno de nuestros padres por el apoyo incondicional y continuo lo cual fue siempre una gran motivación para lograr el objetivo.

También a cada una de nuestras esposas, a los hijos a los hermanos por estar en los momentos más difíciles, finalmente a las amistades y a todos aquéllos que nos brindaron la fuerza necesaria para seguir adelante.

Los autores.

Agradecimiento

Agradecemos en primera parte a nuestro asesor de tesis, el Mag. Henry Ernesto Infante Takey por compartir sus conocimientos a lo largo del desarrollo del trabajo, en segundo lugar, a nuestros compañeros los cuales fueron fuente de apoyo e información primordial para desenvolvemos académicamente.

También al señor gerente, a los socios, a los trabajadores de la Cooperativa Esperanza Divina de la provincia de San Ignacio del departamento de Cajamarca por permitirnos realizar la investigación, análisis y estudio de la organización, a ellos y a cada uno que fue soporte para el desarrollo de la tesis.

Los autores.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variable y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano	18
Tabla 2 Resultados descriptivos de la variable proceso del talento humano	19
Tabla 3 Resultados descriptivos de la dimensión competencias	20
Tabla 4 Resultados descriptivos de la dimensión desempeño	21
Tabla 5 Resultados descriptivos de la variable productividad	22
Tabla 6 Resultados descriptivos dimensión productividad en la persona	23
Tabla 7 Resultados descriptivos dimensión productividad en la organización	24
Tabla 8 Gestión del talento humano y productividad.....	25
Tabla 9 Procesos del talento humano y productividad	26
Tabla 10 Competencias del talento humano y productividad	27
Tabla 11 Desempeño del talento humano y la productividad	28

Índice de figuras

Figura 1 Representación gráfica de la gestión del talento humano	18
Figura 2 Representación gráfica de la variable proceso del talento humano	19
Figura 3 Representación gráfica de la dimensión competencias	20
Figura 4 Representación gráfica de la dimensión desempeño.....	21
Figura 5 Representación gráfica de la variable productividad	22
Figura 6 Representación gráfica factores de productividad en la persona.....	23
Figura 7 Representación gráfica factores de productividad en la organización. ...	24

Resumen

La investigación realizada tuvo como objetivo general determinar la incidencia en la gestión del talento humano en la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022. El tipo de estudio descriptiva correlacional, aplicando la fórmula para población finita a 100 socios, obteniendo una muestra de 42 socios, teniendo como variable independiente gestión del talento humano y la variable dependiente productividad. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta de 28 preguntas, validadas por tres especialistas, el test de Alpha de Cronbach fue usado para la fiabilidad del instrumento, obteniendo resultados de 0.902 y 0.837 para cada una de las variables y el estadígrafo r de Pearson en la prueba de hipótesis, dando como resultado para la hipótesis general gestión de talento humano y productividad el coeficiente de correlación de -0.051 y un Sig. (Bilateral)= 0.747. Concluyendo según los resultados en la cooperativa agraria Esperanza Divina San Ignacio, no se maneja adecuadamente la gestión del talento humano porque existen niveles no favorables y la productividad cuenta con niveles bajos. Recomendamos a los directivos dar a conocer a todos los socios sobre las dificultades de los diversos temas y actividades programadas.

Palabras clave: Gestión, talento humano, productividad.

Abstract

The general objective of the research carried out was to determine the incidence in the management of human talent in productivity in the Cooperative Esperanza Divina San Ignacio Peru 2022. The type of correlational descriptive study, applying the formula for finite population to 100 members, obtaining a sample of 42 partners, with human talent management as the independent variable and productivity as the dependent variable. For data collection, the survey of 28 questions was applied, validated by three specialists, the Cronbach's Alpha test was used for the reliability of the instrument, obtaining results of 0.902 and 0.837 for each of the variables and the Pearson r statistician in the hypothesis test, giving as a result for the general hypothesis management of human talent and productivity the correlation coefficient of -0.051 and a Sig. (Bilateral)= 0.747. Concluding according to the results in the Esperanza Divina San Ignacio agrarian cooperative, the management of human talent is not properly managed because there are unfavorable levels and productivity has low levels. We recommend that directors inform all partners about the difficulties of the various topics and scheduled activities.

Keywords: Management, human talent, productivity

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es la base fundamental de toda organización para llegar a lograr el éxito, dando como resultado una mayor productividad. Implantarla es también un nuevo reto por los cambios acelerados que se presentan cada vez más a consecuencia de la globalización, tecnologías y las recientes tendencias (Whysall et al., 2019). Asimismo, sobre este concepto, podemos considerar que la gestión del talento humano es un factor esencial en la productividad, una herramienta valiosa para alcanzar el desarrollo y el éxito en las organizaciones. A nivel internacional, el estudio de ManpowerGroup y Deloitte (2018) concluyó que el talento humano tiene gran relación con la sociedad, influenciado no solo de manera directa, sino al igual por medios externos como la escasez de los talentos calificados en todo el mundo.

Esto se evidenció ante la urgente necesidad de contar con talentos que posean nuevas competencias frente a las carencias de ellas, acrecentadas por múltiples dificultades como la jubilación, situaciones económicas, políticas y sociales que afectan en el crecimiento profesional y al rendimiento en la productividad. Entonces es imperioso poner en marcha planteamientos y estrategias que faculten a las organizaciones el desarrollo del talento humano para consolidar sus metas de manera eficaz. En América Latina, manifestó Ramírez et al. (2018) que se está implementando la gestión de talento humano en las organizaciones a través de políticas empresariales y gubernamentales en los procesos de admisión. Estas medidas incluyen la retención del personal con destreza y compensación económica orientada al desarrollo de sus capacidades con el objetivo de lograr de manera eficiente la productividad.

La puesta en marcha de la gestión de talento humano es de vital importancia para alcanzar las metas en la organización. El objetivo es conseguirlo de forma eficaz y eficiente. Refiriéndonos al tema industrial y minero en países como Venezuela, Colombia y Chile, se aplica considerando la situación sociocultural e histórica en cada nación. A nivel nacional, Postigo (2022) afirmó, que en las organizaciones existe un proceso complejo en la gestión del talento, estructurado en el ingreso y retención de los colaboradores. Teniendo en cuenta indicadores para medir las competencias como son la habilidad, conocimiento y desempeño, y se dé los buenos resultados en relación con la productividad.

En el Perú las cooperativas surgen como un modelo empresarial, social y de emprendimientos agrupados por el sector campesino amparados por la normatividad vigente, dando lugar a la formalización de la actividad económica para la búsqueda de mercado de los bienes o servicios ofertados, buscando el desarrollo sustentable y sostenible de las familias agrupadas (Borda y Basso, 2019). A nivel local la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio inicio sus operaciones el 01 julio del 2016 y anterior a esa fecha como asociación de productores agropecuarios, en la actualidad dedicada al rubro del café y diversos emprendimientos entre ellos la piscicultura y apicultura y otros. Debido a los cambios y desafíos, se presenta problemáticas relacionadas con el desconocimiento de ciertos factores en la gestión del talento humano. Por ejemplo, la falta de adecuados procesos de planificación en la toma de decisiones para incrementar el rendimiento de los socios, generando niveles bajos de producción, ocasionando un efecto negativo en la eficacia y la productividad.

A raíz de la pandemia surge la crisis económica que ha afectado a los sectores productivos en la cooperativa. Se ha identificado como problema general: ¿Qué incidencia existe entre la gestión del talento humano y la productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022? Y como problemas específicos ¿Qué incidencia existe entre los procesos del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022?; ¿Qué incidencia existe entre las competencias del talento humano y la productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022? Y ¿Qué incidencia existe entre el desempeño del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022?

La justificación teórica se basó en diversos autores, se buscó orientar acerca de la gestión del talento humano y la productividad. Siendo este un tema de interés para futuras investigaciones, sirviendo de base a otros estudiosos y educandos, de tal manera facilitarles una referencia en su marco conceptual y que puedan desarrollar un trabajo total sobre el tema y para quienes deseen el punto específico dedicado a las cooperativas, socios, la gestión en general y su incidencia en la Productividad. Justificación práctica, el estudio busca dar solución a las diferentes problemáticas que inciden en la gestión y la producción como resultado dentro de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina en la Provincia de San Ignacio.

Es decir; reconocer los problemas y plantear recomendaciones para el tema particular del estudio. En cuanto a la justificación metodológica, el presente trabajo estará al servicio de la comunidad que busque investigar sobre la gestión del talento humano y la productividad. Finalmente, también tiene una justificación social, porque el estudio estará al servicio de la comunidad académica y de diversas instituciones, además de organizaciones que requieran ser estructuradas. Como de igual forma para establecer medios que faciliten la gestión en las empresas, de tal manera que involucre en la toma de decisiones en la organización. De esta forma, las metas logren ser alcanzadas, con el fin de valorizar las opiniones de los colaboradores y conocer los diversos problemas que se puedan dar en un equipo integrado por individuos.

El objetivo general fue determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022. Los objetivos específicos fueron: (1) Identificar la incidencia entre los procesos del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022; (2) Identificar la incidencia entre las competencias del talento humano y la productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022; (3) Identificar la incidencia entre el desempeño del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022.

Finalmente, se ha planteado las siguientes hipótesis, para encontrar la relación que se presenta entre una variable independiente con relación la variable dependiente: Existe la incidencia entre los procesos del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022. Y H1: Existe la incidencia entre los procesos del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022; H2: Existe la incidencia entre las competencias del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022; H3: Existe la incidencia entre el desempeño del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La gestión de talento humano es una tendencia esencial en las organizaciones para alcanzar las metas con éxito, son las habilidades de los colaboradores y sus capacidades las que impulsan a las empresas a salir victoriosos en los alcances de sus objetivos, aun en las dificultades del mercado de hoy, es dificultoso encontrar personal motivado y apto para la vacante de un trabajo las instituciones utilizan la gestión y estos instrumentos y así convocar a futuros empleados y sus organizaciones, es importante retenerlos, porque una rotación frecuente de los colaboradores es costoso como también no traen beneficios a las empresas e interrumpen la cadena de producción y las metas, por lo cual estas variables el talento humano y productividad son motivo de estudio en el mundo y la actualidad (Chiavenato, 2008).

A nivel Internacional se ha encontrado diferentes estudios relacionados con la gestión del talento humano y productividad. En Ecuador, Ronquillo (2022) en su tesis académica presentó como objetivo el evaluar la gestión del talento del personal administrativo y su influencia en el desempeño laboral del “Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón, la Troncal” en Ecuador. La metodología fue correlacional, de enfoque mixto, los instrumentos fichas de observación, entrevistas y encuestas. La muestra fue de 38 servidores, el total de la población. La conclusión dio como resultado que la gestión del talento humano que se desarrolla es solo de tipo empírico, porque se lleva a cabo la contratación sin una organización ni métodos, tampoco selección ni formación. Los procesos generales se aplican utilizando conocimientos básicos sin ningún fundamento teórico.

En Egipto, Mohammed et al. (2020) en su investigación: efectividad del programa de capacitación en gestión del talento humano en el empoderamiento de las enfermeras, la cual tuvo de objetivo medir esta variable en la implementación de las capacidades como programa de formación en estas misiones y su incidencia en el grado de autoridad e influencia que poseen las enfermeras en la organización. Por lo cual concluyo que nivel de gestión del talento humano y el total del alcance de empoderamiento mejoraron a lo largo de las fases del programa. Además, se presentó una positiva correlación entre las capacidades de las enfermeras y puntajes totales a lo largo de las fases, entonces, si tuvo un resultado positivo.

En la India, la investigación de Mudholkar et al. (2021) desarrollada en la ciudad de Bombay en un contexto de pandemia SRAS-CoV-2 tuvo como objetivo estudiar las estrategias relacionadas con las adquisiciones de las pequeñas empresas agrícolas en medio del COVID 19 presente en la ciudad de Nanded. La metodología de investigación fue de tipo descriptiva. El enfoque es de clase cuantitativa y cualitativa. Los instrumentos usados fueron el cuestionario estructurado. El método de encuesta es por muestreo. Desarrollada mediante un interrogatorio de una muestra de 200 empleados y 40 emprendedores de una población de total de colaboradores de empresas agrícolas en el estado de Maharashtra. Finalmente, se concluyó que las estrategias relacionadas con las adquisiciones de las pequeñas organizaciones en la ciudad se modifican de manera ligera por la seguridad de los empleados.

En Ecuador, el artículo científico de Alarcón et al. (2019) tuvo como principal objetivo el detectar la relación entre el proceso de trazabilidad del café de procedencia ecuatoriana, la responsabilidad social de la empresa y el talento humano. Se utilizó en la investigación una metodología de enfoque mixto, además de ser de tipo descriptiva. Los instrumentos y la técnica empleada fueron la encuesta. Abordándose diferentes ejes enfocados al tratamiento del talento humano en la organización cafetera en Ecuador. En conclusión, se aprecia una deficiencia y bajo compromiso y deber de la empresa con el bienestar de las familias de los empleados. Se recomendó que es relevante que la entidad inicie un diseño documentado de la aplicación y desarrollo de prácticas de responsabilidad social.

En Nigeria, Abbas y Cross (2018) en su investigación, talento humano y sus efectos en la ventaja competitiva en organizaciones. Presentó como trabajo principal examinar la capacidad del colaborador y sus consecuencias en la rivalidad entre las empresas. La investigación fue realizada en el sector público, en una escuela de Nigeria, utilizando datos de primaria y secundaria. El instrumento usado fue el cuestionario, los hallazgos revelaron que la gestión tiene una influencia de vital importancia en la productividad en los empleados y eficacia en la organización. El objetivo fue indagar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la retención de empleados, se consideró de manera final que esta abarca el total del desarrollo profesional.

A nivel nacional, el estudio de Alburquerque y Reyes (2021) tuvo como objetivo el de determinar la relación de la gestión del talento humano y la optimización en el proceso productivo en la asociación bananera. Esta presentó una metodología aplicada de diseño no experimental, transaccional y descriptivo, con una muestra tomada a 152 colaboradores de la organización. Donde se llegó a la conclusión que se cumple los procesos de reclutamiento, pero no se contrataba a las personas idóneas para el puesto, tampoco se distribuyó los cargos. Los resultados muestran una baja capacidad e implementarse. En la investigación de Morisaki (2021) la cual tuvo como objetivo elaborar estrategias y mejoras en la competencia laboral y la metodología fue de tipo descriptivo de enfoque mixto. La encuesta fue aplicada sobre una muestra de 27 colaboradores de una población de 40, teniendo como conclusión final que el talento humano administrativo de la organización agroindustrial necesita estrategias para mejorar las competencias, habilidades de los colaboradores. Entonces, la empresa no toma en cuenta temas de relevancia e incrementar la capacidad y el conocimiento.

Torres (2021) en su estudio donde su objetivo fue determinar la relación en la gestión del talento humano en la productividad de la Gerencia Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía (GERCETUR) Lambayeque 2021 la metodología fue de tipo correlacional, con un diseño no empírico con enfoque cuantitativo con una muestra de 100 operadores, donde se llegó a la conclusión que las variables tienen una relación significativa positiva de 0.706 de correlación entre ambas según se aprecia la estadística descriptiva, dando como valor ($p \leq 0.03$, $r=0.721$) y dio resultado una relación proporcional de manera directa, es decir a mayor integración por añadidura se acrecentaba la productividad.

Rios y Vargas (2021) también, en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad en los empleados en la gerencia de obras en la Municipalidad Distrital de Manantay, Ucayali. Donde la hipótesis planteada anuncio que existe una relación significativa entre ambas variables. La metodología empleada fue correlacional, no experimental, transaccional, de ejecución inductiva y deductiva, además de enfoque cuantitativo. Según la muestra de 33 colaboradores obtenida del total de la población y con los resultados favorables, se pudo concluir que una buena gestión del talento mejora los niveles de productividad en los empleados.

Ocola (2021) en tesis de maestría tuvo como objetivo determinar la influencia en la gestión del talento humano en la productividad del personal administrativo del Hospital Santa Rosa Puerto Maldonado 2021, la metodología, de diseño fue correlacional, de corte transversal y descriptivo de enfoque cuantitativo los instrumentos usados fueron cuestionarios estructurados lo cual garantizo que todos los encuestados en general se les haga las preguntas del mismo conjunto, tuvo una muestra de 136 trabajadores del hospital de una población total de 248 personas, donde se llegó a la conclusión de que si existe una significativa relación en la productividad del personal con resultados favorables en la organización.

Valencia (2020) Se menciona sobre la misma línea su trabajo de investigación, el cual tuvo como objetivo demostrar la influencia en la gestión del talento humano y la comunicación interna en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2019, cuya metodología fue de tipo básico, hipotético y deductivo, de diseño no experimental, correlacional, causal y cuantitativo de alcance transversal. Los instrumentos aplicados fueron la encuesta, desarrollando el cuestionario a una población de 105 trabajadores de un total de 144, efectuando el método probabilístico aleatorio simple. Se obtuvo como conclusión de los resultados la veracidad de la hipótesis general, además se evidenció que la gestión del talento humano y de qué manera se relacionó con la comunicación de tipo interno influyeron en el crecimiento de la productividad.

Valiente (2020) propuso, un programa de gestión del talento humano para la mejora en la productividad de los enfermeros del Hospital Belén en Lambayeque, fue de diseño no experimental – transversal y de enfoque cuantitativo, cuya muestra fue de 62 individuos de una población 75 llegó a la conclusión que un 64,5% poseen una productividad por encima del promedio y 32,3% por debajo, la dimensión de eficacia alcanzo un 50% y adaptabilidad un 46.8%, obteniendo resultados favorables. Moreno (2018) esta investigación, tuvo como objetivo determinar la incidencia en la gestión del talento humano en la productividad de los trabajadores en la empresa Olmos S. A. Con una metodología no experimental, fue descriptivo, correlacional, orientado en un enfoque cuantitativo, según los datos obtenidos se llegó a la conclusión que existen bajos niveles de rendimiento, por ello dio como resultado una mínima productividad en la organización, además de una presencia elevada de rotación del personal.

Niño (2018) en su estudio académico tuvo el objetivo de demostrar como una eficiente gestión del talento humano incide en los resultados en la productividad de una organización en la ciudad de Lima, su metodología en cuanto al diseño fue descriptiva, correlacional y cuantitativa, a través de la encuesta se obtuvo datos favorables, encontrando una relación significativa en la productividad laboral según la muestra de 47 consultores que corresponde al total de la población, donde concluyó que la comunicación efectiva es la fortaleza para la empresa y se sugiere que se mantenga estos niveles favorables, también el de implantar políticas de retribución económica como los incentivos.

En relación de teorías en la gestión de talento humano se presentó variados autores que hacen mención académica sobre este marco teórico. Chiavenato (2008) definió al talento humano como una nueva percepción o enfoque donde las personas dejan de ser recursos y pasan a ser considerados talentos con capacidades, inteligencia, personalidad, aspiraciones, habilidades y conocimientos para adaptarse a los nuevos cambios que enfrentan las organizaciones en la actualidad. Vaiman et al. (2018) indicó que la gestión del talento es una perspectiva global que se ha desarrollado a través del tiempo, adquiriendo conocimientos, hábitos, competencias y personalidad. Griffin (2021) asimismo indicó que en la actualidad las empresas enfrentan cambios de manera constante y más acelerados en la gestión del talento humano debido a la globalización, se tiene que realizar un desarrollo de las capacidades para el progreso de las habilidades y se pueda contemplar en las mejoras de las actividades y así obtener resultados positivos.

Asimismo, cada talento busca aprender nuevos conocimientos y hábitos para el desempeño de trabajo, Krishnan y Scullion (2017) afirmó que el talento humano es una capacidad natural con visión dinámica para realizar labores de forma positivas, aun sin adquirir aprendizaje. A la vez, mencionó que son poseedores de un talento y un alto potencial, lo cual es el impulso para alcanzar el éxito de la organización en un plazo determinado. Entonces, podemos inferir al talento humano como una preocupación y necesidad de características urgente y constante en un mundo competitivo y exigente para las organizaciones. Por lo cual estas sociedades empresariales y de negocio hoy luchan entre sí y de esa manera logran atraer y retener trabajadores talentosos para mejorar su productividad.

La gestión del talento humano es un proceso de identificación, atracción, desarrollo y mantenimiento de las capacidades del colaborador, con el objetivo de lograr eficiencia en los resultados de la organización (Thunnissen y Buttiens,2017). Illán (2021) indicó, que la comunicación es un desafío para transmitir e intercambiar información con el objetivo de alcanzar el desarrollo de capacidades en los directivos e influir en los demás, impulsando cambios en actitudes que motiven a llegar a las metas establecidas por la organización. Chiavenato (2009) definió a los procesos como la representación de los planes para programar la dirección y controlar las actividades de admisión, aplicación y compensación de personas, que requiera la organización y así alcanzar los resultados.

Vallejo (2015) afirmó que los procesos de la gestión del talento humano es un sistema de evaluación del desempeño que permite dirigir y supervisar al equipo de trabajo, con el objetivo de alcanzar el desarrollo profesional de cada elemento de la organización. Chiavenato (2008) definió a la admisión de personal como una actividad para atraer a nuevos talentos y así ocupar cargos y se relaciona con el reclutamiento de personas y selección de personal con los que cumplan con las características y la conducta humana que es requerida para la organización en el cumplimiento de las metas. Como también la aplicación en personas orientadas a las actividades de diseñar planes de trabajo organizativos y la compensación que lleguen a los colaboradores y así satisfacer las necesidades personales a través de beneficios. La remuneración e incentivos son medio de hacer alcanzar los objetivos de la empresa.

En el tema de gestión de competencias del talento humano, tenemos a Chiavenato (2009) quien las definió en cuatro y esenciales para el desempeño productivo, siendo la clave en el avance de otras nuevas; (1) conocimiento, es el proceso de aprender de forma continua con el objetivo de desarrollar sus competencias; (2) habilidad, es la capacidad de hacer bien las cosas que permite resolver un conjunto de actividades; (3) juicio, es lograr analizar el contexto de la información con espíritu crítico y juzgar los acontecimientos con equidad; (4) actitud, es la predisposición de aprender a comportarse en determinadas circunstancias. Así también, Conrero y Cravero (2019) define a las competencias del talento humano como dotes intelectuales y características personales esenciales para el buen desempeño de sus actividades.

Alles (2015) por otro lado, definió a las competencias como un conjunto de características de una persona o comportamientos sociales en contextos diferentes. Kekelidze (2022) en otro punto, considero a la filosofía de la organización como la guía de acción para promover el desarrollo organizacional, según la estructura administrativa y el propósito, dependiendo de su misión, visión y valores empresariales. La gestión del desempeño del talento humano según Alles (2015) quien lo definió como la calidad de trabajar en el cumplimiento de las actividades realizadas y supervisadas con el objetivo de alcanzar los resultados esperados de la organización. Sobre la misma línea, Silva (2018) definió al desempeño como la suma obtenida de cada individuo según el cargo o actividades que se ejecuta.

Illán (2021) también, teorizo al trabajo como el conjunto de actividades que realiza una persona de acuerdo a sus competencias. Por lo cual es una acción desarrollada con la participación de un individuo o grupo de ellos con el objetivo de alcanzar resultados para la organización, partiendo de una visión global que permita que los colaboradores aporten con sus conocimientos, habilidades y destrezas (Bernal, 2020). Según, Huang (2019) definió a la capacitación como el aprendizaje organizado que recibe un individuo, al mismo tiempo el conocimiento, experiencias, habilidades y competencias, para desempeñarse en sus actividades dentro del campo de acción. Chaudhari, et al. (2022) indicó que la supervisión es el monitoreo que ejecuta el individuo con la finalidad de mejorar ciertas deficiencias en la productividad, y garantizar que se cumplan los objetivos establecidos.

Bernal (2020) opino que las metas es la forma de alcanzar las cosas de manera correcta con los recursos empleados en un proceso productivo. Bernstein y Turban (2018) indicaron que el ambiente es el entorno de las condiciones laborales donde se desarrolla una determinada actividad rentable. La productividad fue definida por Gutiérrez (2010) como un proceso obtenido de los recursos empleados logrando bienes y servicios, así mismo podemos mencionar dos dimensiones para alcanzar los resultados; (1) en la primera de ellas, factores en la persona depende de algunos indicadores como su formación técnica, el estado físico, la motivación y el compromiso para lograr resultados óptimos; (2) en la dimensión factores en la organización depende de ciertos indicadores y sus efectos en la productividad.

El liderazgo, la planificación y metodología en el trabajo, el espacio del entorno y los riesgos. Los factores de productividad son esenciales para alcanzar los objetivos, siendo el resultado de los esfuerzos grupales e individuales que realizan con eficiencia y eficacia (Robbins y Coulter, 2014). Asimismo, para Dieppe (2021) que indicó que la productividad es una tendencia global, donde se aplican ciertos conocimientos, habilidades y políticas impulsadas por un determinado grupo de personas para lograr hacerse de bienes o servicio de calidad. Según, O'Donnell (2018) la productividad es definida como un proceso obtenido del eficiente desempeño en la producción de bienes y servicios, fruto del conocimiento, habilidades, experiencias recibidas en el aprovechamiento de los recursos empleados como la innovación y el liderazgo.

Bernal (2020) analizó, la formación técnica y la definió como un programa educativo orientado al desarrollo de competencias, habilidades y comportamientos de un sujeto. El estado físico de una persona depende de los hábitos de vida como la actividad y tareas básicas diarias, también la buena alimentación para desarrollar cualquier acción (Ocampo, 2021). Según, Morales y Blanco (2021) la motivación la definió como la estrategia de dirigir a las personas inspirando levantar el desgaste anímico para mejorar los efectos en la productividad. El compromiso es un factor que hacen los colaboradores asegurando el cumplimiento de una determinada actividad (Morales y Blanco, 2021). Casado y Giménez (2022) indicó que el liderazgo es un proceso de habilidades que tiene una persona para influir en otras, transmitiendo confianza, empatía según las necesidades de los demás.

Peláez (2019) en el mismo contexto, indicó que el liderazgo influye ante un grupo de personas a través de la comunicación para encaminar diferentes esfuerzos programados y llegar así al cumplimiento de las metas. Según, Manko (2021) quien anuncio que la planificación en el trabajo nos permite gestionar y aprovechar los recursos asignados de manera adecuada. Así, utilizando las herramientas tecnológicas que ayuden a mejorar los niveles de productividad, como a identificar los futuros riesgos que se puedan presentar en la ejecución de las actividades. La metodología de trabajo, es un conjunto de procedimientos empleados en el desarrollo de las tareas, adoptando cierta flexibilidad al cambio, ya algunos colaboradores son más conservadores; sea cual sea, la metodología debe garantizar la productividad y mejores resultados (Ocampo 2021).

Lazear (2018) definió a la remuneración como la recompensa económica que se le asigna a un individuo por la tarea desarrollada en un determinado lugar y los incentivos por el logro alcanzado de cierta actividad, garantizando un mejor desempeño. En otro contexto, Bernstein y Turban (2018) definió al espacio como el entorno o ambientes donde se desarrollan las actividades, con las condiciones adecuadas de seguridad, iluminación, bajos niveles de ruido y sin contaminación ambiental y otros factores que generen un buen clima laboral entre los colaboradores. Asimismo, según Zapata (2016) los riesgos son situaciones de peligro, pero se puede minimizar dentro de las actividades de trabajo para que garanticen el correcto funcionamiento en la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

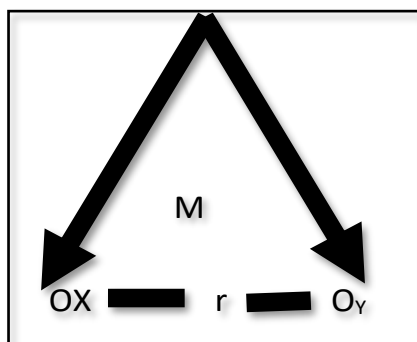
Consiste en un plan o estrategia que busca dar respuesta a una afirmación si es cierto o no, dando solución a las interrogantes y elegir el diseño para las alternativas de las que son estudiadas. (Hernández y Mendoza, 2018).

Tipo investigación

Es descriptiva porque escudriña datos y característica de la población en estudio. Metodología que busca describir un bien o circunstancia que califica tal como son los hechos de los datos recopilados de una o más variables, así mismo tiene de objetivo indagar la incidencia de las situaciones, de la manera y forma que se manifiestan. (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

Es de tipo correlacional causal porque busca relacionar los hechos tal como se compenentran las variables de estudio tal se presentan y se recopila los datos en un solo momento. (Hernández y Mendoza, 2018) su esquema fue:



M = Socios de la Cooperativa Esperanza Divina.

O_x = gestión del talento humano.

O_y = productividad.

r = relación entre variable.

3.2. Variable y operacionalización

Definición conceptual gestión del Talento Humano

Es una nueva percepción donde las personas dejan de ser recursos humanos y se consideran talentos con capacidades, inteligencia, personalidad, aspiraciones, habilidades y conocimientos para adaptarse a los nuevos cambios que enfrentan las organizaciones (Chiavenato, 2008).

Definición operacional gestión del talento humano

Es el proceso de obtener datos mediante la técnica del cuestionario que sirve para recopilar elementos en la gestión del talento humano. La cual contiene 3 dimensiones, 3 indicadores y 18 Ítems de la variable independiente.

Escala de medición

Es un proceso numérico que se asigna al instrumento de recolección de datos o cuestionario para diferenciar la escala de opinión de cada valor encargado a los 18 ítems, el objetivo es determinar cómo se desarrolla las actividades de los socios en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina, dividido en 3 dimensiones que nos permiten conocer la gestión de procesos, competencias y desempeño de los asociados, así mismo se utilizó la escala de valoración cuantitativa, nunca = 1, a veces = 2 y siempre = 3, el instrumento validado por 3 jueces por expertos.

Indicadores

Son representaciones para determinar las características en la variable de estudio en la gestión del talento humano. Asimismo, se ha considerado 3 dimensiones, 3 indicadores y un total de 18 ítems para medir los resultados esperados.

Definición conceptual de Productividad

Es un proceso obtenido de los recursos empleados, logrando resultados de bienes y servicios, con base en un sistema de producción planificado para alcanzar los objetivos (Gutiérrez, 2010).

Definición operacional de Productividad

Es una demostración o un proceso de obtención de datos mediante la técnica empleada a través del cuestionario que sirve como instrumento para recopilar elementos de la variable productividad. Así mismo se consideró 2 dimensiones y de la primera obtenemos 4 indicadores y de la segunda 6 indicadores con un total de 10 ítems.

Escala de medición

Es un proceso numérico que se asigna al instrumento de recolección de datos, así determinar los factores de productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina. Para ello se consideró la escala de valoración cuantitativa, nunca = 1, a veces = 2 y siempre = 3, instrumento validado por jueces expertos que la variable de estudio requiere de profesionales acreditados para la confiabilidad.

Indicadores

Son representaciones a fin de determinar las características en la variable de estudio productividad, considerado 2 dimensiones y para la primera ubicamos 4 indicadores y en la segunda 6 indicadores con un total de 10 ítems en la variable dependiente.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se considera al grupo de personas según una serie de especificaciones o características de un determinado espacio (Hernández y Mendoza, 2018).

Criterios de inclusión

En el presente estudio se ha considerado a los socios de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina para responder el cuestionario.

Criterios de exclusión

Fueron los criterios que permiten descartar a la población que no fue encuestada. Constituido por los directivos y trabajadores de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina

Muestra.

Es una pequeña representación del total de la población, en la investigación se ha considerado el muestreo probabilístico aleatorio simple, por tratarse de un número finito de 100 socios, aplicaremos la fórmula matemática, para obtener una muestra de 42 individuos en la cooperativa. (Hernández y Mendoza, 2018).

Muestreo.

Es un conjunto de métodos básicos para la investigación, también se considera muestreo probabilístico aleatorio simple por tratarse de una población finita, aplicado la fórmula matemática para obtener la muestra (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica: Encuesta

Son los procedimientos para realizar la encuesta, en la presente investigación se desarrollan las variables de gestión del talento humano y la productividad y va dirigida a los socios en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina.

Instrumento

Como Instrumento de medición para la recopilación de datos se utilizará el cuestionario con los ítems de cada variable de estudio, de tal manera determinar la gestión y productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina.

Validez

El instrumento ha sido validado por jueces expertos de la carrera, administración y economía, debidamente acreditados como profesionales por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU)

Confiabilidad

Oseña et al. (2018) según, el autor, se trata de utilizar un instrumento en varias ocasiones y de manera continúa manteniendo el resultado como la primera oportunidad de definir y analizar el valor de fiabilidad, tomando en cuenta lo interpretado. Para la confiabilidad de la investigación se usó el estadístico Alfa de Cronbach, con el empleo del software SPSS aplicado en forma general a los cuestionarios de manera individual a cada variable desarrollada, las cuales consisten en 28 ítems o preguntas.

3.5. Procedimientos

Para el presente estudio se realizó las coordinaciones con los directivos de la cooperativa, mediante la autorización se procedió a aplicar el cuestionario a los socios con la finalidad de recopilar la información necesaria para determinar el estado situacional de la gestión y la productividad, la encuesta se aplicó de manera presencial.

3.6. Método de análisis

El fin es el de obtener los resultados y analizar los datos del cuestionario aplicado las variables de estudio. Para lo cual se han utilizado los programas de Microsoft: Office, Excel, Word, 2013, de tal manera se llegan a realizar los gráficos, tablas de distribución y redacción. También se utilizó el programa informático estadístico conocido como SSPS en su versión 23 y así determinar el análisis cuantitativo coherente con los objetivos de estudio, donde se pueda visualizarse. Finalmente, se empleó medidas de estadísticas y el coeficiente de correlación de r-Pearson según la característica de la investigación para analizar la relación entre las dos variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos.

Es un aspecto filosófico, importante instrumento de los estudiantes que realizan investigación, son los valores éticos y morales que se debe construir y así actuar debidamente y de forma correcta (Scarecio, 2019). Se ha utilizado la norma APA como herramienta a citar autores, también se coordinó con los directivos de la cooperativa en el uso de carta de autorización para el desarrollo de la actividad y la aplicación del cuestionario a los 42 socios, según la población en estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

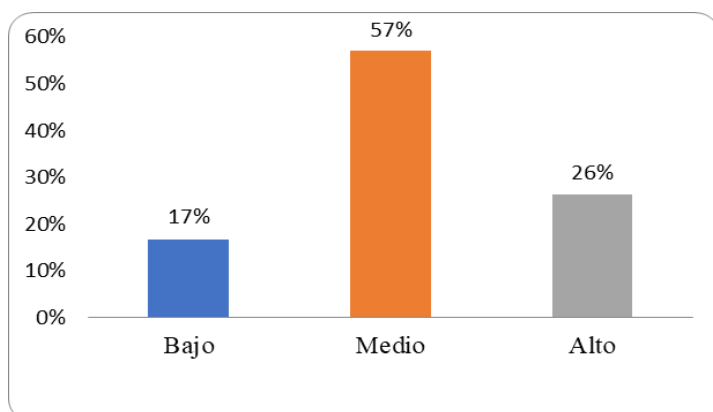
Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	17.00
Medio	24	57.00
Alto	11	26.00
Total	42	100.00

A partir de los datos recopilados se observa que 42 socios en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022 constituyen el 100% del total de la muestra a la vez se determinó que 11 socios que constituyen el 26% testifican "siempre". También que 24 socios que constituyen al 57 % testifican "a veces ". De manera igual se encontró 7 socios que constituyen el 17% respondieron "nunca". Con estos resultados, se observa que, utilizan estrategias de mejora en la gestión del talento humano, contribuyendo a una mayor productividad.

Figura 1

Representación gráfica de la gestión del talento humano



En el resultado medio se observa un 57% frente a un alto porcentaje del 26% y un nivel más bajo de 17%, lo cual no muestra un adecuado proceso en la gestión del talento por lo tanto no contribuye a una mayor productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio.

Tabla 2

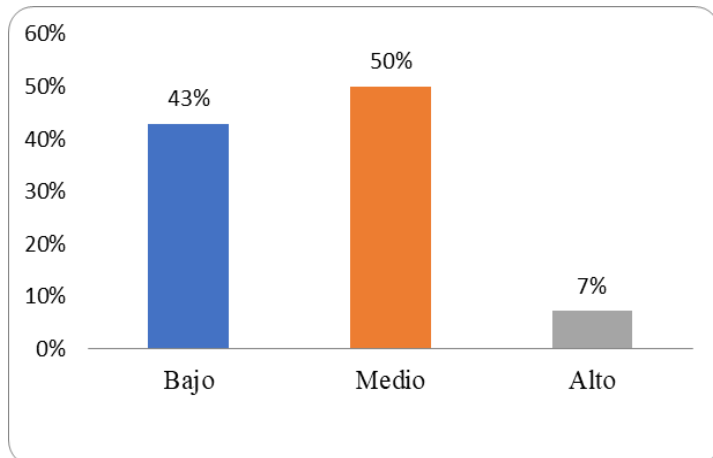
Resultados descriptivos de la variable proceso del talento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	43.00
Medio	21	50.00
Alto	3	7.00
Total	42	100.00

A partir de los datos recopilados se observa que 42 socios en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022 constituyen el 100% del total de la muestra a la vez se determinó que 3 socios que constituyen el 7% testifican "siempre". También que 21 socios que constituyen al 50 % testifican "a veces ". De manera igual se encontró 18 socios que constituyen el 43% respondieron "nunca". Con estos resultados, se observa que los procesos de talento humano no son llevados de manera eficiente ni efectiva y se presentan varios puntos en mejorar.

Figura 2

Representación gráfica de la variable proceso del talento humano



En el resultado medio se observa un 50% frente a un alto porcentaje del 7% y un nivel más bajo de 43%, lo cual no son llevados eficientemente los procesos en la gestión del talento por lo tanto no contribuye a una mayor productividad, presentando varios puntos en mejora en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio.

Tabla 3

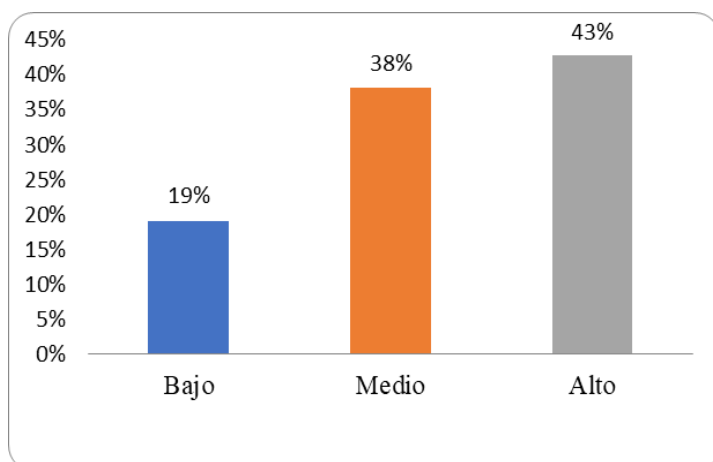
Resultados descriptivos de la dimensión competencias del talento humano.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	19.00
Medio	16	38.00
Alto	18	43.00
Total	42	100.00

A partir de los datos recopilados se observa que 42 socios en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022 constituyen el 100% del total de la muestra a la vez se determinó que 18 socios que constituyen el 43% testifican "siempre". También que 16 socios que constituyen al 38 % testifican "a veces ". De manera igual se encontró 8 socios que constituyen el 19 % respondieron "nunca". Con estos resultados, se observa que, la gestión de competencias de talento es percibida como positiva

Figura 3

Representación gráfica de la dimensión competencias del talento humano



En el resultado medio se observa un 38% frente a un alto porcentaje del 43% y un nivel más bajo de 19%, muestra que hay una eficiente gestión de competencias del talento por lo tanto contribuye a una mayor productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio.

Tabla 4

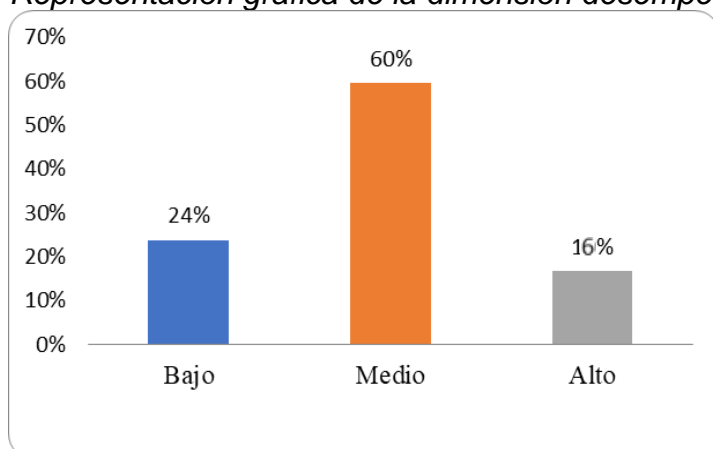
Resultados descriptivos de la dimensión desempeño del talento humano.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	24.00
Medio	25	60.00
Alto	7	16.00
Total	42	100.00

A partir de los datos recopilados se observa que 42 socios en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022 constituyen el 100% del total de la muestra a la vez se determinó que 7 socios que constituyen el 16% testifican "siempre". También que 25 socios que constituyen al 60 % testifican "a veces". De manera igual se encontró 10 socios que constituyen el 24% respondieron "nunca". Con estos resultados, se observa que, el desempeño del talento humano es percibido de una forma regular.

Figura 4

Representación gráfica de la dimensión desempeño del talento humano



En el resultado medio se observa un 60% frente a un alto porcentaje del 16% y en un nivel más bajo de 24%, el cual muestra que se percibe a la gestión del desempeño de los socios como regular por lo tanto no contribuye eficientemente a una mayor productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio.

Tabla 5

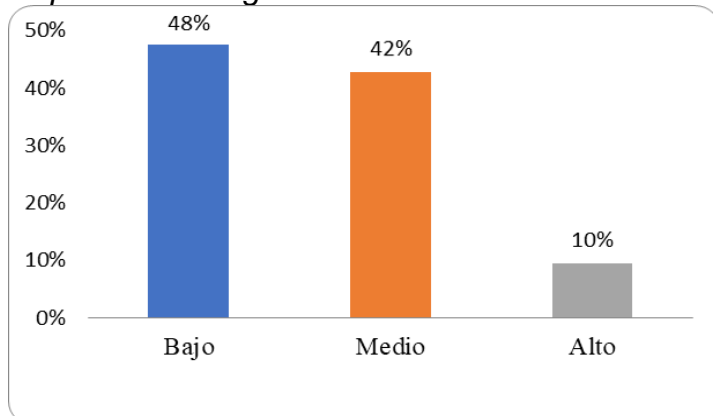
Resultados descriptivos de la variable Productividad.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	48.00
Medio	18	42.00
Alto	4	10.00
Total	42	100.00

A partir de los datos recopilados se observa que 42 socios en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022 constituyen el 100% del total de la muestra a la vez se determinó que 4 socios que constituyen el 10% testifican "siempre". También que 18 socios que constituyen al 42 % testifican "a veces ". De manera igual se encontró 20 socios que constituyen el 48% respondieron "nunca". Con estos resultados, se observa que la productividad no es considerada como buena y quizás se tiene la idea de que debido a la problemática esta podría ser mejor.

Figura 5

Representación gráfica de la variable Productividad



En el resultado medio se observa un 42% frente a un alto porcentaje del 10% y en un nivel más bajo de 48%, el cual no se considera como buena debido a la problemática, por lo tanto, no contribuye a una mayor productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio.

Tabla 6

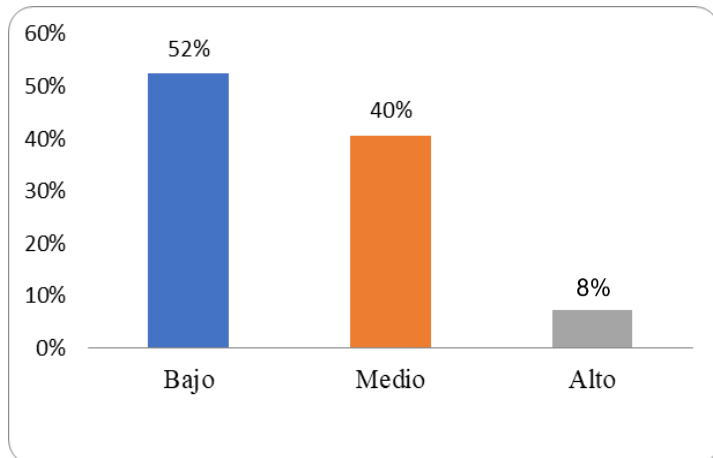
Resultados descriptivos de la dimensión: Factores de productividad en la persona

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	52.00
Medio	17	40.00
Alto	3	8.00
Total	42	100.00

Según los datos recopilados se observa que 42 socios de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022 constituyen el 100% del total de la muestra a la vez se determinó que 3 socios que constituyen el 8% testifican "siempre". También que 17 socios que constituyen al 40 % testifican "a veces". De manera igual se encontró 22 socios que constituyen el 52 % respondieron "nunca". Con estos resultados, se observa que la percepción de los factores de productividad en la organización no es óptima ni eficiente.

Figura 6

Representación gráfica de la dimensión: Factores de productividad en la persona



En el resultado medio se observa un 40% frente a un alto porcentaje del 8% y en un nivel más bajo de 52%, el cual no se considera como buena debido a la problemática, por lo tanto, no contribuye a una óptima ni eficiente productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio.

Tabla 7

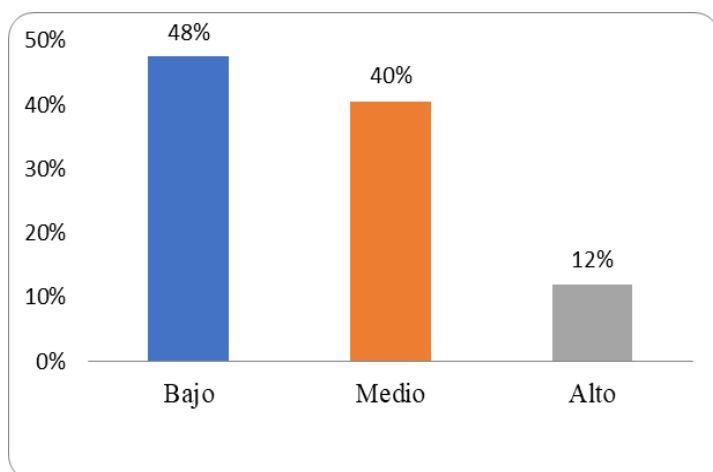
Resultados descriptivos de la dimensión Factores de productividad en la organización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	48.00
Medio	17	40.00
Alto	5	12.00
Total	42	100.00

En los datos recopilados y analizados se observa que 42 socios en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022, constituyen el 100% del total de la muestra a la vez se determinó que 5 socios constituyen el 12% testifican "siempre". También que 17 socios que constituyen al 40 % testifican "a veces ". De manera igual se encontró 20 socios que constituyen el 48% respondieron "nunca". Con estos resultados, se observa que los Factores de productividad en la organización no es percibida como buena y se tiene que trabajar mucho en este punto.

Figura 7

Representación gráfica de la dimensión Factores de productividad en la organización.



En el resultado medio se observa un 40% frente a un alto porcentaje del 12% y en un nivel más bajo de 48%, el cual no se considera como bueno debido a la problemática, por lo tanto, no contribuye a una óptima ni eficiente productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

- HG_0 No existe la incidencia entre la gestión del talento humano y productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022.
- HG_1 Existe la incidencia entre la gestión del talento humano y productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022.

Criterio.

- Si el p valor es mayor a 0,05 ($p > 0,05$), se acepta la hipótesis nula (H_0).
- Si el p valor es menor a 0,05 ($p < 0,5$) se rechaza la hipótesis y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 8

Asociación entre la gestión del talento humano y productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022

Correlaciones

		Gestión del talento humano		Productividad
r de Pearson	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1	-0.051
		Sig. (bilateral)		-0.747
		N	42	42
	Productividad	Coefficiente de correlación	-0.051	1
		Sig. (bilateral)	-0.747	
		N	42	42

El análisis e interpretación de los resultados nos muestran que ante un nivel de significancia de $\alpha=005$, un coeficiente r de Pearson de -0.051 y un valor p calculado de $p = -0.747$ para un $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo cual se concluye que no existe la incidencia entre la gestión del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022.

Hipótesis específicas 1

- H_0 : no existe la incidencia entre los procesos del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022.
- H_1 : Existe la incidencia entre los procesos del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022.

Criterio.

- Si el p valor es mayor a 0,05 ($p > 0,05$), se acepta la hipótesis nula (H_0).
- Si el p valor es menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 9

Asociación entre los procesos del talento humano y productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022

Correlaciones

			Procesos del talento humano	Productividad
r de Pearson	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1	-0.167
		Sig. (bilateral)		0.291
		N	42	42
	Productividad	Coefficiente de correlación	-0.167	1
		Sig. (bilateral)	0.291	
		N	42	42

El análisis e interpretación de los resultados nos muestran que ante un nivel de significancia de $\alpha=005$, un coeficiente r de Pearson de -0.167 y un valor p calculado de $p = 0.291$ para un $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo cual se concluye que no existe la incidencia entre los procesos del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022.

Hipótesis específica 2

- H_0 : No existe una relación significativa entre las competencias del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022.
- H_1 : Existe una relación significativa entre las competencias del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022.

Criterio.

- Si el p valor es mayor a 0,05 ($p > 0,05$), se acepta la hipótesis nula (H_0).
- Si el p valor es menor a 0,05 ($p < 0,5$) se rechaza la hipótesis y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 10

Asociación entre las competencias del talento humano y productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022

Correlaciones

			competencias del talento humano	Productividad
r de Pearson	competencias del talento humano	Coefficiente de correlación	1	0.059
		Sig. (bilateral)		0.712
		N	42	42
	Productividad	Coefficiente de correlación	0.059	1
		Sig. (bilateral)	0.712	
		N	42	42

El análisis e interpretación de los resultados nos muestran que ante un nivel de significancia de $\alpha=005$, un coeficiente r de Pearson de 0.059 y un valor p calculado de $p = 0.712$ para un $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo cual se concluye que no existe una relación significativa entre las competencias del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022.

Hipótesis específica 3.

- H_0 : No existe una relación significativa entre el desempeño del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022.
- H_1 : Existe una relación significativa entre el desempeño del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022.

Criterio.

- Si el p valor es mayor a 0,05 ($p > 0,05$), se acepta la hipótesis nula (H_0).
- Si el p valor es menor a 0,05 ($p < 0,5$) se rechaza la hipótesis y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 11

Asociación entre el desempeño del talento humano y la productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022

Correlaciones

			desempeño del talento humano	Productividad
r de Pearson	desempeño del talento humano	Coefficiente de correlación	1	-0.058
		Sig. (bilateral)		0.717
		N	42	42
	Productividad	Coefficiente de correlación	-0.058	1
		Sig. (bilateral)	0.717	
		N	42	42

El análisis e interpretación de los resultados nos muestran que ante un nivel de significancia de $\alpha=005$, un coeficiente r de Pearson de -0.058 y un valor p calculado de $p = 0.717$ para un $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo cual se concluye que no existe la incidencia entre desempeño del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022.

V. DISCUSIÓN

Recientemente, las organizaciones se han preocupado por las personas, para obtener resultados favorables en el desarrollo de sus empresas, la presente tesis tiene el propósito de determinar la gestión del talento humano y su incidencia en la productividad de los socios en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio. Al obtener los resultados se aplicó un cuestionario para determinar qué relación significativa existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los socios. Muchos autores han destacado importantes teorías sobre el tema, entre ellas Chiavenato (2008) quien definió la gestión del talento humano como la preocupación por la persona, porque es el recurso valioso para la organización, de tal manera permitan obtener los mejores niveles de productividad gracias al talento humano.

Alles (2015) en su libro “Desarrollo del Talento Humano, Basado en Competencias”, lo definió como dotes intelectuales y habilidades que la persona adquiere en el tiempo. Se obtuvo que el 26% de los socios de la cooperativa mencionó que existe una buena gestión, un 57% en un nivel medio y el 17% opino que se presenta de manera baja, lo cual representó una escasa productividad en la cooperativa. Torres (2021), Tuvo por objetivo determinar la relación significativa entre la gestión de talento y la productividad de los asistentes del área de recursos humanos GERCETUR Lambayeque, con una población similar con las mismas variables de este estudio, obtuvo finalmente un resultado correlacional positivo.

Ocola (2021) tuvo como objetivo el determinar una relación significativa entre la gestión del talento humano en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Santa Rosa Puerto Maldonado, de diseño tipo descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo. Definió en forma final una significativa relación entre la gestión del talento humano y la productividad del personal administrativo. En cuanto en la presente investigación, en la manifestación de los socios de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio podemos apreciar en la dimensión gestión de los procesos del talento humano según los indicadores arrojó, que un 43 % de los socios opino que se presenta de una manera baja, ante un 50% que anuncio que existe un nivel medio, asimismo el 7% de ellos afirmó que es un proceso adecuado, Acotar que para el actual estudio ello es importante e ideal porque se desarrolla en términos y situación similares al caso de la presente investigación.

Respecto a la dimensión gestión de competencias del talento humano, esta muestra una significativa relación en la productividad de los socios, ya que el 19% opina que tiene un nivel bajo, un 38% medio y para el 43% de ellos se muestra una señal de alta de capacidades, en cuanto la dimensión de los resultados en la gestión del desempeño el 24% tiene un nivel bajo, el 60% un índice regular y un 17% una data alta, por lo tanto, existe una señal media de desempeño y en sentido a la productividad de los socios de la cooperativa. Los autores citados nos han permitido comparar los resultados obtenidos con mayor certeza, según estos, falta mejorar la gestión del talento humano en la respectiva organización, lo cual se debe adecuar de manera favorable, precisa y puntual para así garantizar el éxito.

Según, Gutiérrez (2010) la productividad es un proceso obtenido de los recursos empleados, logrando como resultados bienes y servicios con base en un sistema de producción planificada. También sobre la productividad mencionó que se presenta del esfuerzo grupal e individual que se desarrollan con eficacia y eficiencia dependiendo de la formación, el estado físico, la motivación y el compromiso de la persona, así como los factores de organización que inciden en los resultados de la producción. Para la variable productividad, el 48% de los socios la identifico baja, un 43% es de nivel medio y el 10% tiene un grado alto en la producción. Por lo tanto, se necesita mejorar constantemente y así lograr índices mayores a los ya obtenidos.

En relación a la dimensión factores de productividad en la persona, según la opinión de los socios el 52% presentó niveles bajos, el 40% tiene un índice medio de producción, frente a un 17% que los anunció como altos, entonces se debe mejorar los niveles de eficacia en la persona y así lograr entregas más favorables en el resultado. En relación a los factores de productividad en la organización, para el 48% de los socios existe un nivel bajo, el 40% manifestó una línea media y solo un 12% opina por uno alto, con estos resultados, los factores de productividad en la organización no son percibidos como buenos. Torres (2021) llega a la conclusión que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad con un nivel moderado. Los resultados fueron sometidos al método estadístico de fiabilidad de la variable estudiada, según Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.837 de confiabilidad del cuestionario que se aplicó.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Para el objetivo general se determinó una significativa incidencia en la gestión del talento humano en la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio, Perú 2022. Según los resultados obtenidos se evidencia en las dimensiones cierta variación de correlación entre variables, encontrando niveles no favorables en la gestión del talento humano.

Segunda. Con respecto al objetivo específico uno, se identificó un nivel medio en los procesos de gestión, en la admisión, aplicación y la compensación de personas. Según los resultados analizados de esta dimensión del talento humano se evidencia un 50% lo cual se encuentra en nivel medio, entonces no garantiza una adecuada incidencia en la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio, Perú 2022.

Tercera. Con respecto al objetivo específico dos, se identificó un nivel alto en las competencias de los socios en cuanto al conocimiento y habilidades. Asimismo, analizando los resultados se evidencia un 43 % por encima de los demás, por lo tanto, existe una adecuada gestión en las capacidades de sus integrantes que garantiza la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022.

Cuarta. Con respecto al objetivo específico tres se identificó un nivel medio con el 60%, siendo el más alto de los resultados de desempeño de los socios, lo cual no garantiza una eficiencia en la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera Al consejo directivo y gerencia el sugerirles tomar determinar acciones inmediatas para integrar y mejorar la gestión del talento humano, con el fin de incrementar la productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina, porque esta presentó dificultades en diversos temas y en las actividades de producción. Estas acciones deben estar dirigidas a mejorar el plan estratégico para cumplir de manera adecuada con sus tareas y responsabilidades.

Segunda. A los directivos de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina el de tomar acciones para identificar medidas correctivas en los procesos de gestión, ya que se aprecia en los resultados obtenidos un nivel no muy satisfactorio y deficiente. Asimismo, se tienen que evaluar de forma periódica los mismos con la finalidad de integrar nuevos socios, ello con el fin de cumplir con los acuerdos y compromisos establecidos.

Tercera. A la gerencia y a los socios de la cooperativa, según los resultados de la dimensión competencias del talento humano, se identificó un nivel adecuado en las capacidades y en el desempeño de sus actividades productivas, se debería tomar acciones eficientes con la finalidad de seguir con sus tareas para lograr ser competitiva en el mercado.

Cuarta. A los directivos de cooperativas de producción y servicios, investigadores con interés en la problemática que enfrenta el cooperativismo. Es preciso reflexionar de los cambios significativos que se presentan y deben ser abordados con mucha cautela para remediar y corregir acciones dentro de las organizaciones.

REFERENCIAS

- Abbas, I., & Cross, D. (2018). Talent management and its effects on the competitive advantage in organizations. *International Journal of recent advances in Multidisciplinary Research*, 5(11), 4247-4253. <https://www.ijramr.com/issue/talent-management-and-its-effects-competitive-advantage-organizations>
- Alarcón, M., Frías, R., & Nogueira, D. (2019). Influencia del talento humano y su impacto en la responsabilidad social empresarial y en la trazabilidad del café ecuatoriano. *Veritas & Research*, 1(1), 045-053. [http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path \[\] =7](http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path[]=7)
- Alburqueque, A., & Reyes, R. (2021). *Gestión del talento humano para optimizar el proceso productivo de una Asociación Bananera Querecotillo- Sullana. 2021*. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82294>.
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de RR. HH. Vol I-: Gestión por competencias*. Ediciones Granica.
- Bernal, L. (2020). El Conalep. Desarrollo de una estrategia de formación técnica para el trabajo. *Revista mexicana de investigación educativa* 25(84), 121-152. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7515456>
- Bernstein, S., & Turban, S. (2018). The impact of the 'open 'workspace on human collaboration. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences* 373(1753), 20170239. <https://doi.org/10.1098/rstb.2017.0239>
- Borda, R., & Basso, D. (2019). El surgimiento del cooperativismo en el Perú: la Convención-Cusco (The emergence of cooperativism in Perú: the Convention-Cusco). *Emancipação*, 19(especial), 24-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7998451>
- Casado, L., & Giménez, G. (2022). *Liderazgo inteligente*. Editorial Kairós.
- Chaudhari, K., Patra, A., Dey, P., Bal, K., Gorantiwar, S., & Parsad, R. (2022). Sensor based monitoring for improving agricultural productivity and sustainability-A review. *Journal of the Indian Society of Soil Science* 70(2), 121-141. <http://dx.doi.org/10.5958/0974-0228.2022.00013.5>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Elsevier Editora Ltda.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento Humano*. La Caracola Editores.
- Conrero, S., & Cravero, V. (2019). *El talento humano en las organizaciones: claves para potenciar su desarrollo*. Editorial Universidad Católica de Córdoba.
- Dieppe, A. (2021). *Global productivity: trends, drivers, and policies*. World Bank Publications.
- Griffin, R. (2021). *Management*. Cengage Learning.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. McGraw-Hill
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Huang, W. (2019). Job training satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Career Development and Job Satisfaction*, 25.
- Illán, J. (2021). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ediciones de la U
- Kekelidze, S. (2022). Human Resource Management Philosophy for Promoting Organisational Performance. *European journal of Innovation in nonformal education* (7), 69-73. <http://inovatus.es/index.php/ejine/article/view/1089>
- Krishnan, T., & Scullion, H. (2017). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review*, 27(3), 431-441. <https://doi.org/10.1016/j.hrnr.2016.10.003>
- Lazear, E. (2018). Compensation and incentives in the workplace. *Journal of Economic Perspectives* 32(3), 195-214. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.32.3.195>
- Manko, B. (2021). Considerations in the use of work-from-home (wfh) for post-pandemic planning and management. *Management*, 25(1), 118-140. <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0062>
- ManpowerGroup. (2018) *estudio sobre escasez de talento* 2018. <https://www.futureofwork.manpowergroup.es/escasez>
- Mohammed, M., Mostafa, S. & El Azab, A. (2020). Effectiveness of Talent Management Training Program on Nurses' Empowerment. *Egyptian Journal of Health Care*, 11(4), 979-993. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2020.212964>
- Morales, M., & Blanco, K. (2021). La motivación como estrategia facilitadora para el aumento de la productividad. *Gerencia Libre* 7. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9518

- Moreno, E. (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. 2017*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12166>.
- Morisaki, J. (2021). *Estrategia de desarrollo del talento humano administrativo para mejorar las competencias laborales en la empresa Agroindustrial Tumán S.A.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8596>.
- Mudholkar, G., Deshpande, M., & Jain, D. (2021) human resource management practices in agro based enterprises during covid 19 pandemic in Nanded city. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.36713/epra1013>
- Niño, M. (2018). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad en una empresa consultora en Lima 2018*. [Tesis de Grado, Universidad Ricardo Palma]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1962>.
- Ocampo, J. (2021). *Productividad en trabajadores de hábitos saludables y hábitos no saludables de Compañía Nacional de Metrología para enero-febrero de 2021, un estudio exploratorio*. [Tesis de Grado, Escuela Colombiana de Carreras Industriales]. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1487>
- Ocola, J. (2021). *Gestión del talento humano y su influencia en la productividad del personal administrativo de un Hospital de Puerto Maldonado, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74685>.
- Oseda, D., Santacruz, A., Zevallos, L., Sangama, J., Cosme, L., & Mendivel, R. (2018). *Fundamentos de la investigación Científica*. Editorial Soluciones gráficas.
- O'Donnell, C. (2018). *Productivity and efficiency analysis*. Springer Singapore.
- Peláez, J. (2019). *La nueva gestión humana: Cómo liderar el cambio en un mundo empresarial con marea emocional*. Caligrama.
- Postigo, G. (2022). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de la empresa Valtec Consultores SRL Lima, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87767>.

- Ramírez, R., Chacón, H., & El Kadi, O. (2018) *Gestión estratégica del talento humano en las PYMES*. Corporación CIMTED.
- Rios, E., & Vargas, R. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020*. [Tesis de Grado, Universidad Privada de Pucallpa]. <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/268>.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson.
- Ronquillo, E. (2022). *Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y Desempeño Laboral de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón, La Troncal*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro]. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5910>.
- Scarecio, S. (2019). *La Ética del Ejercicio Profesional*. Editorial Continental.
- Silva, R. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano*. 3 Ciencias.
- Thunnissen, M., & Buttiens, D. (2017). Talent management in public sector organizations: A study on the impact of contextual factors on the TM approach in Flemish and Dutch public sector organizations. *Public Personnel Management* 46(4), 391-418. <https://doi.org/10.1177/0091026017721570>
- Torres, D. (2021). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en el área de recursos humanos GERCETUR Región Lambayeque, 2021*. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81319>.
- Valencia, L. (2020). *Gestión del talento humano y comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Municipalidad Metropolitana de Lima – 2019*. [Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40431>
- Vaiman, V., Sparrow, P., Schuler, R., & Collings, D. (2018). *Macro talent management: A global perspective on managing talent in developed markets*. Routledge

- Valiente, V. (2020). *Programa de gestión del talento humano y productividad de enfermeros en un hospital público Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51642>.
- Whysall, Z., Owtram, M., & Brittain, S. (2019). The new talent management challenges of Industry 4.0. *Journal of management development*. Vol. 38 No. 2, pp. 118-129. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2018-0181>
- Zapata, S. (2016). *El clima organizacional: Un referente de la productividad* [Tesis de Grado, Universidad San Buenaventura de Medellín] <http://hdl.handle.net/10819/4128>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022.

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables	Metodología
Problema Principal:	Objetivo Principal:	Hipótesis Principal:		
¿Qué incidencia existe entre la gestión del talento humano y la productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022?	Determinar la incidencia entre la gestión del talento humano y la productividad de la cooperativa agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022.	Existe la incidencia entre la gestión del talento humano y productividad de la cooperativa agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022.	Variable independiente Gestión del talento humano.	Tipo de estudio: descriptivo correlacional Diseño: no experimental - correlacional de corte transversal
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:		
PE 1 ¿Qué incidencia existe entre los procesos del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022?	O1: Identificar la incidencia entre los procesos del talento humano y la productividad en la cooperativa Esperanza Divina San Ignacio 2022.	H1: Existe la incidencia entre los procesos del talento humano y la productividad en la cooperativa Esperanza Divina San Ignacio 2022.	Variable dependiente Productividad.	Población y muestra Población: 100 socios activos. Muestra: 42 socios
PE 2 ¿Qué incidencia existe entre las competencias del talento humano y la productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022?	O2: Identificar la incidencia entre las competencias del talento humano y la productividad de la cooperativa Esperanza Divina San Ignacio 2022.	H2: Existe la incidencia entre las competencias del talento humano y la productividad de la cooperativa Esperanza Divina San Ignacio 2022		
PE 3 ¿Qué incidencia existe entre el desempeño del talento humano y la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022?	O3: Identificar la incidencia entre el desempeño del talento humano y la productividad en la cooperativa Esperanza Divina San Ignacio 2022.	H3: Existe la incidencia entre el desempeño del talento humano y la productividad en la cooperativa Esperanza Divina San Ignacio 2022		

Anexo 2 MATRIZ OPERACIONAL DE LA VARIABLE

Gestión del talento humano.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Es una nueva percepción donde las personas dejan de ser recursos humanos y se consideran talentos humanos con capacidades, inteligencia, personalidad, aspiraciones, habilidades y conocimientos para adaptarse a los nuevos cambios que enfrentan las organizaciones (Chiavenato, 2008).	Consiste en obtener datos mediante la técnica empleada a través del cuestionario que sirve como instrumento para recopilar datos en la gestión del talento humano. La cual contiene 3 dimensiones ,3 indicadores y 18 Ítems para la variable independiente.	Gestión del proceso del talento humano	Admisión de personas	Escala /Likert
				Aplicación de personas	
				Compensación de personas	
			Gestión de competencias del talento humano	Conocimiento	
				Habilidades	
				Actitud	
			Gestión del desempeño del talento humano.	El trabajo	
				Capacitación	
				Supervisión	

Anexo 3 MATRIZ OPERACIONAL DE LA VARIABLE

Productividad.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Productividad	Un proceso obtenido de los recursos empleados logrando resultados de bienes y servicios, en base a un sistema de producción planificado para lograr los objetivos (Gutiérrez, 2010).	Es obtener datos mediante la técnica y el instrumento para determinar los niveles de Productividad de los socios. La cual contiene 2 dimensiones y para la primera dimensión consideramos 4 indicadores y para la segunda dimensión 6 indicadores con un total de 18 ítem.	Factores de productividad en la persona	La formación	Escala /Likert
				Estado físico	
				Motivación	
				Compromiso	
			Factores de productividad en la organización	Liderazgo	
				Planificación del trabajo	
				Metodología del trabajo	
				Incentivos	
				Espacio del entorno	
				Riesgos	

Anexo 4: Encuesta

Estimado socio (a) le presentamos un cuestionario con 3 alternativas de carácter confidencial con la finalidad de recopilar datos para el estudio titulado gestión del talento humano y su incidencia en la productividad de la cooperativa agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022. Marque con una (x) su respuesta según escala:

1 = nunca 2 = a veces 3 = siempre.

N.º	Ítems gestión del talento humano	Escala de Medición		
		1	2	3
1	La cooperativa permite el ingreso a nuevos socios.	1	2	3
2	La cooperativa cuenta con un adecuado proceso de selección de socios.	1	2	3
3	La cooperativa gestiona proyectos que mejore la calidad de vida de los socios.	1	2	3
4	La cooperativa les brinda oportunidades laborales a los socios.	1	2	3
5	La cooperativa le brinda un buen servicio.	1	2	3
6	Se siente satisfecho con los beneficios asignados.	1	2	3
7	Posee los conocimientos de la misión, visión y los valores de la cooperativa.	1	2	3
8	Se adapta fácilmente a los cambios.	1	2	3
9	Demuestra creatividad para realizar emprendimientos.	1	2	3
10	Demuestra tener capacidades para desarrollar nuevos proyectos.	1	2	3
11	Demuestra tener buena relación interpersonal con los directivos, socios y trabajadores de la cooperativa.	1	2	3
12	Se siente comprometido con la cooperativa.	1	2	3
13	Demuestra tomar medidas correctivas en el trabajo.	1	2	3
14	Cuenta con herramientas e insumos para desarrollar las actividades productivas.	1	2	3
15	La cooperativa invierte recursos económicos en capacitaciones para los socios.	1	2	3
16	La cooperativa le brinda asesoría técnica para mejorar la producción.	1	2	3
17	La evaluación mejora el desempeño laboral.	1	2	3
18	La cooperativa supervisa las actividades productivas.	1	2	3
N.º	Ítems productividad	Escala de Medición		
19	La formación técnica es suficiente para mejorar el proceso productivo.	1	2	3
20	La cooperativa le preocupa la salud de los socios.	1	2	3
21	Se siente motivado constantemente por la organización.	1	2	3
22	Se cumplen los acuerdos tomados en asamblea general.	1	2	3
23	Los directivos de la cooperativa ejercen un estilo de liderazgo participativo.	1	2	3
24	Demuestra planificar previamente las actividades antes de ejecutarlas.	1	2	3
25	Demuestra eficiencia y eficacia en el trabajo.	1	2	3
26	Recibe incentivos económicos por el cumplimiento de metas.	1	2	3
27	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las actividades productivas.	1	2	3
28	Cuenta con implementos de seguridad y protección para realizar las actividades.	1	2	3

Carta de presentación

Señores: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo (UCV)

DR.: Vladimir Villanueva.

DR. Luis Dios.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Chiclayo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Germán Cabrera Bermeo
DNI N° 44772704



Firma
Edward Pinto Pinto
DNI N° 09909065

Anexo 5: Cuestionario

Cuestionario para validación de juez experto 1

Experto: 1.

Nombre y Apellido: Villanueva Orbegoso, Vladimir Eloy.

Número de DNI: 29685615.

Profesión: Economista.

Grado académico: Magister.

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo.

Cargo: Docente.

Email: vvillanueva@ucv.edu.pe.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Chiclayo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación, que lleva por título "Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022.

N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Dimensión 1						
	Gestión del proceso del talento humano						
1	La cooperativa permite el ingreso a nuevos socios.	x		x		x	
2	La cooperativa cuenta con un adecuado proceso de selección de socios.	x		x		x	
3	La cooperativa gestiona proyectos que mejore la calidad de vida de los socios.	x		x		x	
4	La cooperativa les brinda oportunidades laborales a los socios.	x		x		x	
5	La cooperativa le brinda un buen servicio.	x		x		x	
6	Se siente satisfecho con los beneficios asignados.	x		x		x	

	Dimensión 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Gestión de competencias del talento humano.						
7	Posee los conocimientos de la misión, visión y los valores de la cooperativa.	x		x		x	
8	Se adapta fácilmente a los cambios.	x		x		x	
9	Demuestra creatividad para realizar emprendimientos.	x		x		x	
10	Demuestra tener capacidades para desarrollar nuevos proyectos.	x		x		x	
11	Demuestra tener buena relación interpersonal con los directivos, socios y trabajadores de la cooperativa.	x		x		x	
12	Se siente comprometido con la cooperativa.	x		x		x	
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Gestión del desempeño del talento humano.						
13	Demuestra tomar medidas correctivas en el trabajo.	x		x		x	
14	Cuenta con herramientas e insumos para desarrollar las actividades productivas.	x		x		x	
15	La cooperativa invierte recursos económicos en capacitaciones para los socios.	x		x		x	
16	La cooperativa le brinda asesoría técnica para mejorar la producción.	x		x		x	
17	La evaluación mejora el desempeño laboral.	x		x		x	
18	La cooperativa supervisa las actividades productivas.	x		x		x	
	Dimensión 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Factores de productividad en la persona						
19	La formación técnica es suficiente para mejorar el proceso productivo.	x		x		x	
20	La cooperativa le preocupa la salud de los socios.	x		x		x	
21	Se siente motivado constantemente por la organización.	x		x		x	
22	Se cumplen los acuerdos tomados en asamblea general.	x		x		x	

	Dimensión 5	Si	No	Si	No	Si	No
	Factores de productividad en la organización						
23	los directivos de la cooperativa ejercen un estilo de liderazgo participativo.	x		x		x	
24	Demuestra planificar previamente las actividades antes de ejecutarlas.	x		x		x	
25	Demuestra eficiencia y eficacia en el trabajo.	x		x		x	
26	Recibe incentivos económicos por el cumplimiento de metas.	x		x		x	
27	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las actividades productivas.	x		x		x	
28	Cuenta con implementos de seguridad y protección para realizar las actividades.	x		x		x	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Orbegoso, Vladimir Eloy

DNI: 29685615

Especialidad del validador: Economista

Empresa donde trabaja: Universidad Cesar Vallejo

Email: vvillanueva@ucv.edu.pe

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cuestionario para validación de juez experto 2

Experto: 2

Nombre y Apellido: Dios Zárate Luis Enrique.

Número de DNI: 07909441.

Profesión: Administrador de Empresas.

Grado académico: Magister.

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo.

Cargo: Docente.

Email: ldiosz@ucvvirtual.edu.pe

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Chiclayo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación, que lleva por título “Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad en la Cooperativa Agraria esperanza Divina San Ignacio Perú 2022.

N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Dimensión 1						
	Gestión del proceso del talento humano						
1	La cooperativa permite el ingreso a nuevos socios.	x		x		x	
2	La cooperativa cuenta con un adecuado proceso de selección de socios.	x		x		x	
3	La cooperativa gestiona proyectos que mejore la calidad de vida de los socios.	x		x		x	
4	La cooperativa les brinda oportunidades laborales a los socios.	x		x		x	
5	La cooperativa le brinda un buen servicio.	x		x		x	
6	Se siente satisfecho con los beneficios asignados.	x		x		x	

	Dimensión 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Gestión de competencias del talento humano.						
7	Posee los conocimientos de la misión, visión y los valores de la cooperativa.	x		x		x	
8	Se adapta fácilmente a los cambios.	x		x		x	
9	Demuestra creatividad para realizar emprendimientos.	x		x		x	
10	Demuestra tener capacidades para desarrollar nuevos proyectos.	x		x		x	
11	Demuestra tener buena relación interpersonal con los directivos, socios y trabajadores de la cooperativa.	x		x		x	
12	Se siente comprometido con la cooperativa.	x		x		x	
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Gestión del desempeño del talento humano.						
13	Demuestra tomar medidas correctivas en el trabajo.	x		x		x	
14	Cuenta con herramientas e insumos para desarrollar las actividades productivas.	x		x		x	
15	La cooperativa invierte recursos económicos en capacitaciones para los socios.	x		x		x	
16	La cooperativa le brinda asesoría técnica para mejorar la producción.	x		x		x	
17	La evaluación mejora el desempeño laboral.	x		x		x	
18	La cooperativa supervisa las actividades productivas.	x		x		x	
	Dimensión 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Factores de productividad en la persona						
19	La formación técnica es suficiente para mejorar el proceso productivo.	x		x		x	
20	La cooperativa le preocupa la salud de los socios.	x		x		x	
21	Se siente motivado constantemente por la organización.	x		x		x	
22	Se cumplen los acuerdos tomados en asamblea general.	x		x		x	

	Dimensión 5	Si	No	Si	No	Si	No
	Factores de productividad en la organización						
23	los directivos de la cooperativa ejercen un estilo de liderazgo participativo.	x		x		x	
24	Demuestra planificar previamente las actividades antes de ejecutarlas.	x		x		x	
25	Demuestra eficiencia y eficacia en el trabajo.	x		x		x	
26	Recibe incentivos económicos por el cumplimiento de metas.	x		x		x	
27	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las actividades productivas.	x		x		x	
28	Cuenta con implementos de seguridad y protección para realizar las actividades.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dios Zárate Luis Enrique DNI 07909441

Especialidad del validador: Administración

Empresa donde trabaja: Universidad Cesar Vallejo

Email: ldiosz@ucvvirtual.edu.pe

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cuestionario para validación de juez experto 3

Experto: 3

Nombre y Apellido: Bravo Montenegro Cynthia Lisbeth

Número de DNI: 47382645

Profesión: Administración

Grado académico: Magister concluido.

Institución donde labora: Instituto de Educacion Superior Tecnologico Publico – San Ignacio.

Cargo: Docente.

Email: Cynthia.l.b.m.28@gmail.com

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Chiclayo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación, que lleva por título “Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad de la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: gestión del talento humano y su incidencia en la productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022.

N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Dimensión 1						
	Gestión del proceso del talento humano						
1	La cooperativa permite el ingreso a nuevos socios.	x		x		x	
2	La cooperativa cuenta con un adecuado proceso de selección de socios.	x		x		x	
3	La cooperativa gestiona proyectos que mejore la calidad de vida de los socios.	x		x		x	
4	La cooperativa les brinda oportunidades laborales a los socios.	x		x		x	
5	La cooperativa le brinda un buen servicio.	x		x		x	
6	Se siente satisfecho con los beneficios asignados.	x		x		x	

	Dimensión 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Gestión de competencias del talento humano.						
7	Posee los conocimientos de la misión, visión y los valores de la cooperativa.	x		x		x	
8	Se adapta fácilmente a los cambios.	x		x		x	
9	Demuestra creatividad para realizar emprendimientos.	x		x		x	
10	Demuestra tener capacidades para desarrollar nuevos proyectos.	x		x		x	
11	Demuestra tener buena relación interpersonal con los directivos, socios y trabajadores de la cooperativa.	x		x		x	
12	Se siente comprometido con la cooperativa.	x		x		x	
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Gestión del desempeño del talento humano.						
13	Demuestra tomar medidas correctivas en el trabajo.	x		x		x	
14	Cuenta con herramientas e insumos para desarrollar las actividades productivas.	x		x		x	
15	La cooperativa invierte recursos económicos en capacitaciones para los socios.	x		x		x	
16	La cooperativa le brinda asesoría técnica para mejorar la producción.	x		x		x	
17	La evaluación mejora el desempeño laboral.	x		x		x	
18	La cooperativa supervisa las actividades productivas.	x		x		x	
	Dimensión 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Factores de productividad en la persona						
19	La formación técnica es suficiente para mejorar el proceso productivo.	x		x		x	
20	La cooperativa le preocupa la salud de los socios.	x		x		x	
21	Se siente motivado constantemente por la organización.	x		x		x	
22	Se cumplen los acuerdos tomados en asamblea general.	x		x		x	

	Dimensión 5	Si	No	Si	No	Si	No
	Factores de productividad en la organización						
23	los directivos de la cooperativa ejercen un estilo de liderazgo participativo.	x		x		x	
24	Demuestra planificar previamente las actividades antes de ejecutarlas.	x		x		x	
25	Demuestra eficiencia y eficacia en el trabajo.	x		x		x	
26	Recibe incentivos económicos por el cumplimiento de metas.	x		x		x	
27	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las actividades productivas.	x		x		x	
28	Cuenta con implementos de seguridad y protección para realizar las actividades.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. BRAVO MONTENEGRO CYNTHIA LISBETH

DNI:47382645

Especialidad del validador: administración

Empresa donde trabaja: Instituto de Educacion Superior Tecnologico PÚBLICO – San Ignacio.

Email: Cynthia.l.b.m.28@gmail.com

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



BRAVO MONTENEGRO CYNTHIA
LISBETH
CLAD – N°19069
Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Productividad	.105	42	.200*	.966	42	.235
Gestion de talento humano	.084	42	.200*	.973	42	.418

*Esto es un límite de la significación verdadera
a. Corrección de la significación de Lilliefors

Ho: Los datos presentan una distribución normal: > 0.05 , donde (Sig. $0.235 > 0.05$) Ha:

Los datos no presentan una distribución normal: < 0.05 , donde (Sig. $0.235 > 0.05$)

De acuerdo al tamaño de la muestra (42) unidades muestrales, se consideró la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk por encontrarse menor a 50 sujetos, donde el p -calculado es de sig.=0.418 que es mayor a 0.05 del margen de error, la misma que señala que se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha), situación determinada al existir datos normales, que permite aplicar la prueba paramétrica, para el cual se manejó el coeficiente de correlación r de Pearson.

Estadística de fiabilidad General

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N.º de Elementos</i>
0.847	28

Se determina en la tabla donde se aplicó el Alfa de Cronbach para las variables de la investigación, el valor obtenido es 0.847, que se encuentra en el nivel de confiabilidad aceptable, siendo aplicado en los cuestionarios para la investigación.

Estadística de fiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N.º de Elementos</i>
0.902	18

Se determina en la tabla para la variable gestión del talento humano el valor es de 0.902, resultando un nivel de confiabilidad perfecta, por lo cual es aplicable el cuestionario para el estudio.

Estadística de fiabilidad de la variable Productividad

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N.º de Elementos</i>
0.837	10

Se determina en la tabla para la variable productividad el valor es de 0.837, resultando un nivel de confiabilidad perfecta, por lo cual es aplicable el cuestionario para el estudio.

Anexo 7: Evidencias

Formula de la encuesta en Excel.

The image shows a screenshot of an Excel spreadsheet titled "DETERMINACION DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA". The spreadsheet is in Spanish and includes the following elements:

- Header:** "DETERMINACION DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA"
- Section:** "CONSIDERANDO EL UNIVERSO FINITO"
- Formula:** "FORMULA DE CALCULO" with the formula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + (Z^2 \cdot p \cdot q)}$$
- Definitions:**
 - Z = nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)
 - p = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado
 - q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p
 - Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o no el atributo, se asume 50% para p y 50% para q
 - N = Tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)
 - e = Error de estimación máximo aceptado
 - n = Tamaño de la muestra
- Data Entry:** "INGRESO DE DATOS" section with a table:

Z =	1.96
p =	95%
q =	5%
N =	100
e =	5%
- Confidence Table:** "Valores de confianza tabla Z" table:

95%	1.96
90%	1.65
91%	1.7
92%	1.76
93%	1.81
94%	1.89
- Result:** "TAMAÑO DE MUESTRA" section with the result:

n =	42.44
-----	-------

Dimensiones		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																	PRODUCTIVIDAD									
		PROCESO DEL TALENTO HUMANO						COMPETENCIA DEL TALENTO HUMANO						DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO					Factores de productividad en la persona					Factores de productividad en la organización				
		Admisión		Aplicación		Compensación		Conocimiento		Habilidades		Actitud		Trabajo		Capacitación		Supervisión	formación	físico	motivación	compromiso	liderazgo	planificación	metodología	incentivo	entorno	RIESGOS
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3
2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	1	3	2	3	1	1	2	2
3	3	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1
4	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	3	1
5	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	2	1	1	1	3	3	2	2	3	1	1
6	3	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1
7	3	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2
8	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
9	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1
10	3	1	3	1	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	2	3	1	2	2
11	3	2	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1
12	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1
13	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1
14	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	1	3	1	1	3	2	1	3	2	2
15	3	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3
16	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	2	1
17	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	1	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	1
18	3	1	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1
19	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1
20	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1
21	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	2	2	1	1	1	3
22	3	3	2	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	1
23	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2
24	3	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	1	1	1	1
25	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1
26	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2
27	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	2	2	3	1	2	1	1
28	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1	1
29	3	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1
30	3	1	1	1	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	1	1
31	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	3	1	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2
32	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1
33	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1
34	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	1	2	1	2	3	3	1	1	1
35	3	1	1	1	1	2	1	3	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	1	3	1	1	3	3	1	2	3	3
36	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	1	3	2	2	3	1	2	1	1
37	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2
38	3	2	3	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	3	1	2	1	3	1	2	1	1	3	3	2	1	1	1
39	3	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	2	1	2	1	1
40	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	2	3	1	1	1	1
41	3	1	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	3	3	3
42	3	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1

ENCUESTA

Estimado socio (a) le presentamos un cuestionario con 3 alternativas de carácter confidencial con la finalidad de recopilar datos para el estudio titulado gestión del talento humano y su incidencia en la productividad de la cooperativa agraria esperanza divina san Ignacio Perú 2022. Marque con una (x) su respuesta según escala:

1 = nunca 2 = a veces 3 = siempre.

Nº	Ítems gestión del talento humano	Escala de Medición		
		1	2	3
1	La cooperativa permite el ingreso a nuevos socios.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2	La cooperativa cuenta con un adecuado proceso de selección de socios.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	La cooperativa gestiona proyectos que mejore la calidad de vida de los socios.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4	La cooperativa les brinda oportunidades laborales a los socios.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5	La cooperativa le brinda un buen servicio.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6	Se siente satisfecho con los beneficios asignados.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7	Posee los conocimientos de la misión, visión y los valores de la cooperativa.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8	Se adapta fácilmente a los cambios.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9	Demuestra creatividad para realizar emprendimientos.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10	Demuestra tener capacidades para desarrollar nuevos proyectos.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11	Demuestra tener buena relación interpersonal con los directivos, socios y trabajadores de la cooperativa.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
12	Se siente comprometido con la cooperativa.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
13	Demuestra tomar medidas correctivas en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
14	Cuenta con herramientas e insumos para desarrollar las actividades productivas.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15	La cooperativa invierte recursos económicos en capacitaciones para los socios.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
16	La cooperativa le brinda asesoría técnica para mejorar la producción.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17	La evaluación mejora el desempeño laboral.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
18	La cooperativa supervisa las actividades productivas.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Nº	Ítems productividad	Medición		
19	La formación técnica es suficiente para mejorar el proceso productivo.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
20	La cooperativa le preocupa la salud de los socios.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
21	Se siente motivado constantemente por la organización.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
22	Se cumplen los acuerdos tomados en asamblea general.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
23	los directivos de la cooperativa ejercen un estilo de liderazgo participativo.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
24	Demuestra planificar previamente las actividades antes de ejecutarlas.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25	Demuestra eficiencia y eficacia en el trabajo.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
26	Recibe incentivos económicos por el cumplimiento de metas.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
27	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las actividades productivas.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
28	Cuenta con implementos de seguridad y protección para realizar las actividades.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

San Ignacio, 10 de junio del 2022

Señores:
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTA DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ASUNTO: Autorización para realizar trabajo de investigación – Tesis.

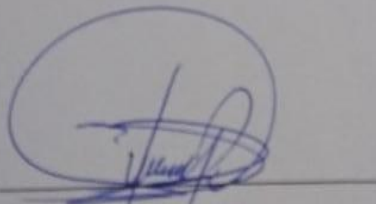
Presente:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con la finalidad de informales que la **COOPERATIVA AGRARIA ESPERANZA DIVINA LTDA. SAN IGNACIO, AUTORIZA** al Bach. GERMÁN CABRERA BERMEO CON DNI N° 44772704, EDWARD PINTO PINTO CON DNI N° 09909065, quién actualmente son estudiantes de la Escuela Profesional de Administración, lo siguiente:

- ✓ Aplicar cuestionario para la recolección de información.
- ✓ Permiso para acceder a nuestras instalaciones a fin de tomar la muestra.

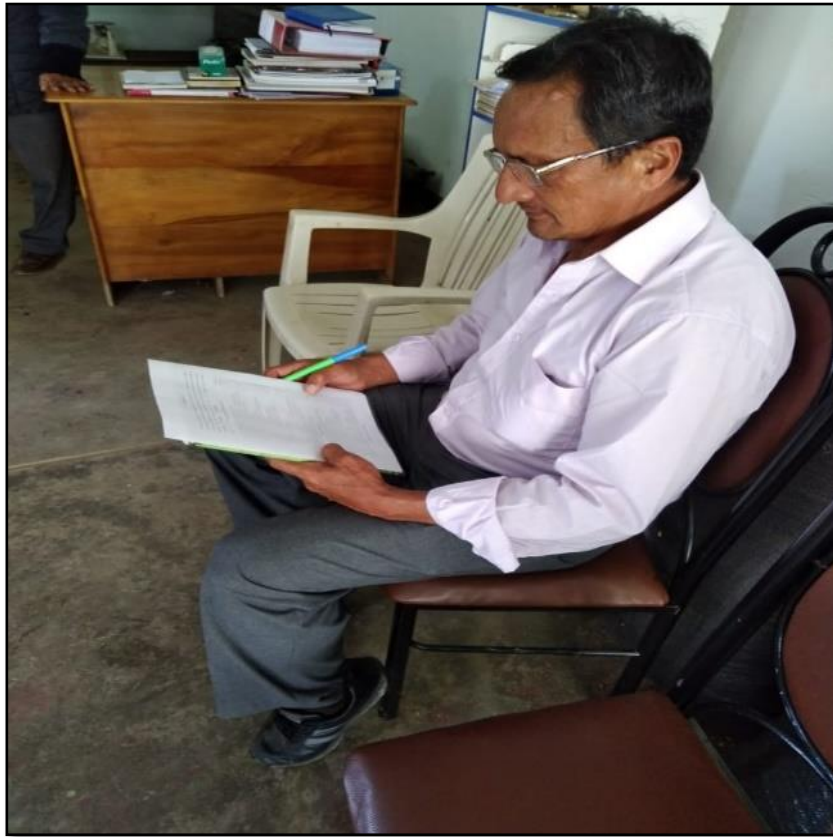
Agradeciendo la atención prestada, quedamos a sus órdenes para cualquier duda, aclaración o comentario que pudiese surgir de la información aquí prestada.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



LUIS ERASMO RUIZ ABAD
DNI N°27847556
GERENTE GENERAL

Respondiendo la encuesta.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento humano y su Incidencia en la Productividad en la Cooperativa Agraria Esperanza Divina San Ignacio Perú 2022.", cuyos autores son CABRERA BERMEO GERMÁN, PINTO PINTO EDWARD, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

CHICLAYO, 27 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID 0000-0003-4798-3991	Firmado digitalmente por: HINFANTE el 01-09-2022 11:02:27

Código documento Trilce: TRI - 0424707