



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Martinez Arista, Oscar Manuel (orcid.org/0000-0002-8365-8750)

ASESOR:

Dr. Cruz Tarrillo, Jose Joel (orcid.org/0000-0002-6372-5055)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, a mis padres por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Agradecimiento

El agradecimiento especial a la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán, a mis compañeros de trabajo y finalmente a la Universidad César Vallejo por brindarnos oportunidades de estudio.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
III. INTRODUCCIÓN	1
III. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variable, operacionalización	12
3.3. Población y muestra.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	30
Anexos	31

Índice de tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad.....	16
Tabla 2.	Relación entre la gestión del talento humano con el desempeño.....	17
Tabla 3.	Relación entre la gestión del talento humano con la eficacia laboral.....	18
Tabla 4.	Relación entre la gestión del talento humano con eficiencia laboral.....	19
Tabla 5.	Relación entre la gestión del talento humano con la calidad laboral.....	20
Tabla 6.	Relación entre la gestión del talento humano con la economía laboral.....	21

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como Objetivo Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán, 2020. La investigación es de enfoque cuantitativo de tipo básico con un alcance descriptivo correlacional porque evalúa el grado de asociación o relación entre dos o más variables. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. Se tuvo una población fue de 153, la muestra fue de 110. Para la variable gestión del talento humano se utilizó el instrumento de Chiavenato (2009), y la variable desempeño laboral propuesto por el autor CEPAL (2010), ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach, (0.949) para gestión del talento humano y (0.863) para el desempeño laboral; lo cual indica que la confiabilidad es buena. Los resultados muestran que si existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral ($r = 0.859$; $p < 0,00$); se concluye que, el 73.81% del desempeño laboral, es influenciado por la gestión del talento humano y la diferencia (26.19%) se debe a otros factores ajenos a la gestión del talento humano.

Palabras claves: Gestión, humano, desempeño, laboral, relación.

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the Santo Cristo de Bagazán savings and credit cooperative, 2020. The research is of a basic quantitative approach with a correlational descriptive scope because it evaluates the degree of association or relationship between two or more variables. The research design was non-experimental, cross-sectional because it was carried out without manipulating the variables. There was a population of 153, the sample was 110. The Chiavenato instrument (2009) was used for the human talent management variable, and the work performance variable proposed by the author CEPAL (2010), both instruments were validated by Expert judgment, its reliability was verified through Cronbach's Alpha, (0.949) for human talent management and (0.863) for job performance; which indicates that the reliability is good. The results show that there is a direct and significant relationship between human talent management and job performance ($r = 0.859$ **: $p < 0.00$); It is concluded that 73.81% of job performance is influenced by human talent management and the difference (26.19%) is due to factors other than human talent management.

Keywords: Human talent management, oral performance, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

Para Goyonoche (2017), muestra que los cambios en la sociedad nos permiten identificar nuevas formas de hacer negocios y asumir desafíos en función al desempeño laboral, es por ello que seguir compitiendo significa enfrentar el cambio, construir relaciones estratégicas, maximizar el uso de los recursos, especialmente los humanos, transformando a las empresas en organizaciones más competitivas. Sin embargo, no existe uniformidad al respecto, ya que se visualiza que en toda organización empresarial continúan gestionado a cada trabajador empleados como un recurso sin valor, lo que genera gastos generales y pérdidas, considerándolos fácilmente reemplazables y poco competitivos.

Vega (2015), Según el Global Talent Index, al momento de analizar como otros países gestionan el talento humano y el desempeño laboral, describe que Suiza lidera debido a su capital humano, un activo importante para que las empresas mejoren el desempeño y logren resultados satisfactorios. Singapur ocupó el segundo lugar, seguido por el Reino Unido, sin embargo, se tiene al país Chile como el puesto 34 dentro de Latinoamérica, lo que lo hace atractivo para mejorar el desempeño laboral.

Pinedo (2017), mostró que en el Perú mayormente las organizaciones no prevalecen el desempeño laboral en el lugar de trabajo, lo que genera conflicto entre los miembros, baja moral, falta de interés en mejorar la eficiencia y productividad de la GRH, e incluso en la planificación, tareas, liderazgo humano, aspectos poco claros por falta de comunicación entre supervisores y empleados dificulta el buen desarrollo empresarial.

Por otro lado, no se promueve el desarrollo profesional en la empresa, por lo que es más probable que fracase la implementación de la estrategia, el lograr las metas y el cumplimiento de la visión, así minimizando la solidez financiera. El hombre es visto como el motor que la razón de ser de toda empresa, porque sin duda es el diferenciador que hace posible la deseada ventaja competitiva por la que luchan día a día las empresas; se utilizó los materiales y las nuevas tecnologías son ahora más accesibles. Porque de esta manera se puede establecer una conexión directa en un tiempo más corto.

Para Asencios (2017), una de las herramientas más utilizadas para cuantificar el desempeño de los colaboradores es la conocida evaluación de desempeño, estos instrumentos nos permiten comprender en qué momento los colaboradores llegan a lograr sus objetivos. Entender los resultados que aporta cada colaborador puede mapear y redefinir la estrategia central de la empresa, por lo que es importante trabajar con un sistema para medir la capacidad a nivel individual y organizacional.

A nivel local, tras observaciones y reuniones con directivos, la Coopac Santo Cristo de Bagazán señala dificultades dentro del aspecto desempeño laboral, dando por significado cuyo nivel de producción con el que cada empleado realiza tareas y trabajos de comportamiento, este muchas veces no es proactivo, qué funciones se espera que sean ordenadas por los superiores, no rinden cuentas en las actividades asignadas, no son lo suficientemente rápidos para resolver problemas a la hora de lograr metas, no brindan un servicio de calidad que hace felices a los clientes, no son rápidos para entender o no es fácil adaptarse a la carga de trabajo, hay algunas quejas e insatisfacción de los clientes.

Se planteo el siguiente problema, ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano con desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán 2020?, cuyos objetivos específicos son los siguientes; ¿Cómo se relaciona gestión del talento humano con eficacia laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán?, ¿Cómo se relaciona gestión del talento humano con eficiencia laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán? y ¿Cómo se relación gestión del talento humano con calidad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán?, ¿Como se relaciona gestión del talento humano con economía laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán?

Se justifica el estudio bajo los siguientes criterios; teórico porque las contribuciones teóricas de Chiavenato (2009) para las variables de gestión de RR. HH y de Alles (2005) para las variables de desempeño laboral, ya que ayudará a encontrar posibles soluciones. A nivel práctico pretende asesorar y ofrecer estrategias para optimizar su cumplimiento. Para el estudio de estas dos variables se utilizarán recursos para analizar y evaluar las percepciones de los integrantes de

la entidad, por otro lado, socialmente se justifica el bienestar de la familia que busca colaboradores. Asimismo, las empresas logran sus metas y objetivos institucionales, lo que contribuirá al crecimiento económico local, desde el punto de vista metodológico, como lo demuestran los autores de Hernández, Fernández & Baptista (2014), quienes ayudaron a formular los objetivos, hipótesis y diseño del método.

El siguiente objetivo general es el siguiente; Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano con el desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán,2020 y como objetivos específicos: (i) Identificar la relación que existe entre gestión del talento humano con eficacia laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán,2020;(ii) Identificar la relación que existe entre gestión del talento humano con eficiencia laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán, 2020; (iii) Identificar la relación entre gestión del talento humano con calidad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de bagazan,2020; (iv) Describir la relación entre gestión del talento humano con economía laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de bagazan,2020.

Dentro de las hipótesis se desarrolla; H1: Existe relación positiva entre gestión del talento humano con el desempeño del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán,2020, Y como hipótesis específicas (i) Existe relación significativa entre gestión del talento humano con eficacia laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán, 2020; (ii) Existe relación significativa entre gestión del talento humano con eficiencia laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Cristo De Bagazán, 2020. (iii) Existe relación significativa entre gestión del talento humano con calidad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán, 2020 (iv) Existe relación significativa entre gestión del talento humano con economía laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Altamirano (2020) investigó y así lograr identificar qué tipo de relación existe entre la gestión del recurso humano y la ocupación del personal administrativo en el distrito de Tisaleo - Educación, este estudio es no experimental de tipo de aplicación, utilizando una muestra de treinta trabajadores. Dentro de los resultados se ubicaron que existe relación entre las variables. Afirmando que lo externo de la propiedad de la organización es un activo intangible que los consumidores perciben en base al desempeño que muestran sus colaboradores cuando les brindan atención, y logran mantener satisfechos a sus clientes.

Castro (2018), ejecutó un estudio orientado a validar una guía de gestión del talento para el mejoramiento de responsabilidad social institucional, buscando reflejar el buen servicio de los socios y clientes; el estudio es básico, de diseño no experimental y método cuantitativo, con grupo exploratorio de 50; de estos, el 36% de los trabajadores encuestados dijo que sus actividades en las cooperativas estaban orientadas socialmente hacia aspectos económicos, mientras que el 32% señaló aspectos sociales y ambientales, como a través de aspectos económicos de préstamos, incentivos, bonos, pólizas, sorteos y donaciones. Puede satisfacer sus necesidades, y lo más importante, puede conducir a un mejor desempeño laboral en la organización. Se concluyó que dicho modelo HRM es bueno porque los supervisores, trabajadores y usuarios pueden interactuar, organizar y ejecutar las tareas asignadas a realizar.

Junco y Santamaria (2018) Realicé un estudio con el objetivo de proponer un modelo de gestión humana para la Fundación Discapacitados Cuesta Holguí a través de la capacidad de las ONG. La investigación es básica y no experimental, el autor adopta método de análisis de literatura, método de entrevista, método de encuesta cuestionario, método Delphi, coeficiente de consistencia de Kendall, los resultados determinan 4 capacidades organizacionales y 14 indicadores, "inserción laboral" Son 21 competencias para los 5 puestos clave seleccionados por el proyecto, con un total de 55 indicadores de desempeño. Finalmente se concluye que dicho modelo para la gestión del

talento se centró en proyectos de capacidades analíticas y fueron como una serie de pasos que conducen a una atención de calidad a personas con discapacidad sin retorno alguno.

A nivel nacional, Guerrero (2019) desarrolló un estudio en el año 2019 para identificar relación existente en entre la producción de los empleados de la ONP de Piura, cuyo estudio fue hipotético y deductivo, la cual no se realizó experimento, para lo cual se trabajó con una muestra de 19 trabajadores. Utilizando como técnicas la encuesta, los resultados obtenidos de las estadísticas generales mostraron que el personal de la oficina de normalización de Piura se encontraba un 42% menos motivado, mientras que esto ocurría en un 37% de los encuestados fue bajo desempeño laboral. Nuevamente no se determinó relación estadísticamente significativa entre las variables, ya que un p-valor mayor a 0.05 confirma la aprobación de la H₀; y el rechazo de la hipótesis general planteada del estudio, se logra concluir afirmando la no existencia entre las variables estandarización motivación y productividad laboral del oficinista.

Ramos (2018), trabajo un estudio para identificar si existe alguna relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores del Municipio del Distrito de Baños - 2018. La metodología utilizada en la encuesta fue no experimental, transversal correlacional, con una muestra probabilística no mayor a 20 individuos, los datos se recogieron mediante técnicas de encuesta, utilizando instrumentos de cuestionario para ambas variables, y el 90% de los 20 Se encontró que los encuestados estaban en el nivel A muy razonable, 10% en un nivel aceptable y 100% en un nivel muy aceptable en términos de desempeño laboral. Los condados y comunidades que obtuvieron $p=0,006$ y $p=0,05$ concluyeron demostrando la existencia entre asociación significativa entre las variables, que posteriormente resultó ser estadísticamente significativa, obteniendo un valor de correlación significativo de $R=0,587$.

Jáuregui (2017), realizó un estudio para con la finalidad de ubicar si existe relación entre gestión del RR. HH y desempeño laboral del talento humano en San Juan de Lurigancho Servosa Cargo SAC. 2016. El estudio se trabajó desde

el contexto no experimental, transversal, descriptivo y el estudio fue censal en el que se trabajó con 50 trabajadores de la empresa. Para afinar la información requerida, el instrumento fue previamente validado y validó la técnica con la opinión de expertos y alfa de Cronbach, Se utilizó la encuesta la cual se desarrolló mediante un cuestionario, calificación de Lee en la escala de Ketter. Se identificó la existencia de una significancia de ,001 fue menor que el valor de significancia teórica, lo que indica que se rechazó la hipótesis nula, afirmando que entre las variables de la investigación desarrollada se desarrolla una relación significativa importante.

Desde el ámbito local Gárate (2017) realizó un estudio en 2016 para evaluar los niveles de estrés y determinar qué relación existe entre los niveles de estrés y desempeño del personal del Hospital Tarapoto II. Mediante una encuesta no experimental con un diseño de investigación descriptivo relevante, los autores aplicaron el instrumento a dos variables distribuidas de la siguiente manera: nombrado, cas, excelente e inquilino, a través de una encuesta de cuestionario a 250 empleados. Como resultados encontraron que desde el aspecto de estrés laboral del hospital era un 75% más alto y el nivel de desempeño general del personal era un 75% más alto. Para finalmente indicar que entre las variables se analiza la existencia de relación, donde estadísticamente, y la rho de Spearman dio un valor positivo de ,374, indicando una correlación media considerable entre las variables estudiadas.

Chávez (2018), realizó un estudio para determinar el alcance de relación que existe entre desarrollo humano y desempeño laboral de los trabajadores SAC, industria molinera amazónica, Tarapoto – 2018, utilizando un método no experimental de descripción transversal de correlación. La muestra incluye 30 trabajadores. Para la recogida de datos utilizamos como herramientas técnicas de encuesta y cuestionarios, validados por el criterio del jurado. Se identificó una correlación positiva entre las variables, el desarrollo humano está en el rango medio según el 70% de los encuestados, utilizan sus habilidades y están dispuestos a cambiar para entender y decodificar lo aprendido. Por otro lado, desempeño laboral se encuentra en un nivel moderado (56,7%), lo que indica que existen colaboradores dispuestos a triunfar en la organización. Finalmente

se observa la existencia de relación importante entre las variables de la investigación desarrollada.

Torres (2019), investigó sobre un diseño para propuestas de incentivos basados en la teoría de McClelland para mejorar el desempeño laboral de los del talento humano en la Dirección de Operaciones Agropecuarias - Tarapoto, 2018, estudio no experimental, transversal cuantitativo se trabajó de manera descriptivo activo, se desarrolló la investigación con 66 trabajadores, muestra de toda la población. Buscando lograr los objetivos propuestos, primero es necesario comprender el nivel actual de motivación. También fue importante caracterizar el desempeño laboral, para lo cual en ambos casos se utilizó como técnica las encuestas y como herramienta los cuestionarios, validados por 5 expertos en el tema de investigación. Luego se diseñó y verificó un sistema de incentivos por parte de 5 expertos con PHD. El autor concluye que los programas de incentivos basados en la teoría McClelland diseñados para mejorar el desempeño laboral en los empleados. La situación actual de entusiasmo de los empleados es alta (46%), seguida de valores medios y bajos. El rasgo de desempeño es regular (50%), seguido de los rasgos eficiente y pobre.

En cuanto a la teoría sobre este tema, Chiavenato (2009), refiriéndose a Gestión del Talento Humano, muestra que se trata principalmente de gestión en RR. HH en la que los empleados interactúan con sus habilidades, avances y actitudes hacia la organización. También incluye diversas métricas que permiten a la gerencia medir los RR. HH, tales como: nivel de desempeño del talento humano, brindando a la organización una ventaja competitiva. Es más fácil elevar el nivel de posicionamiento competitivo e involucrar a más consumidores con la empresa.

Así mismo para Agudelo (2019), resalta que gestión del talento humano se desarrolla en 3 etapas siendo la etapa desarrollo de personal la más importante y la que se pone más énfasis debido a que el recurso humano es el principal elemento con la que se desarrolla las actividades en toda organización, conllevando un control de todos los avances del desempeño de cada

colaborador, permitiendo analizar si los objetivos están siendo cumplidos como fueron planificados en un comienzo, sobre todo verificando los posibles problemas que se presentan, dando solución inmediata para no desequilibrar los procesos. (p. 119).

Es por ello que para Llor y Vera (2016), gestión del talento humano está establecida tanto por personas como por organizaciones, siendo el personal el principal recurso en ella, la que genera y da vida a las organizaciones a través del desarrollo de sus funciones, y el aporte que pueda dar el área de RR.HH al personal, preocupándose en su bienestar y las condiciones en la que realizan sus labores, para mejoría de ellos y de la institución y así puedan brindar mucho más sus aportes de conocimientos que están inculcados a alcanzar los objetivos en el tiempo establecido.

Chiavenato (2008), indica que gestión del talento humano permite a la institución desarrollar diversos procesos que ayuden a conseguir los objetivos propuestos contando con personal adecuado en cada área de trabajo con un manual de funciones adecuado que permita al colaborador evitar duplicidad de funciones, se encuentre capacitado y sea el personal idóneo en cada área de trabajo, sin presentar contratiempos que retrasan los avances de los objetivos, implementándose aún más ciertas herramientas ya plasmadas para encaminar los proyectos.

Para Gutiérrez (2008), gestión del talento humano se refleja en el desarrollo de

RR.HH y como este se involucra y ayuda a que la organización pueda cumplir con los objetivos institucionales para ello el área encargada delega las principales funciones que serán cumplidas en un periodo determinado, el cual genera compromiso y mayor responsabilidad por parte de los colaboradores para ejercer cada tarea asignada en el tiempo que se estableció culminar los objetivos, mediante las capacidades y conocimientos que cada colaborador presenta. (p. 33).

Chiavenato (2009), describe como dimensiones: **Selección de personas:** cuyo proceso es por el cual se contrata el personal idóneo para que ocupe las diferentes áreas de la empresa, para ello debe existir una adecuada comunicación que interrelaciones a todos los colaboradores y superiores, con el objetivo que el personal existente ayude a conseguir los objetivos previstos y se tenga un involucramiento con la institución, desarrollando en ella sus capacidades, actitudes y aptitudes. **Capacitación de personas:** proceso donde la institución ofrece al colaborador capacitación para que esté informado sobre sus actividades en el puesto, mediante estos se logra fortalecer sus habilidades y que el personal tenga iniciativa y motivación para desarrollar sus funciones, pues estas deben ser constantes y evaluadas para obtener resultados satisfactorios y poder hacer retroalimentaciones si fuese necesario. **Desarrollo de personas:** en esta etapa se evidencia como se encuentra el trabajador motivacionalmente y su satisfacción en la institución, producto de las interrelaciones personales entre compañeros de trabajo y superiores y de lo que la empresa puede brindarle al colaborador, con tal de que se sientan a gusto y en comodidad con el ambiente que exista en su entorno laboral, para ejercer mejor las funciones asignadas. (p. 414).

Respecto al **desempeño laboral**, es la capacidad que todo el colaborador posee en el transcurso del desarrollo de sus funciones y el nivel de desempeño de los objetivos que este logra (CEPAL, 2010 p. 4). Sánchez (2008), señala que el desempeño laboral está ligado en cuanto al nivel de avance de las metas asignadas al colaborador en un determinado tiempo y de cómo este apoya a la consecución de los objetivos institucionales, de acuerdo a las exigencias que este puede tener en todo el proceso productivo de la organización (p. 135). Asimismo, Rodríguez (2001), que el desempeño laboral se mide en función a la tarea asignada en un existe factores por las que no se logra dichas metas en la cual el área de RR. HH debe entrar a tallar, como por ejemplo la carencia de mayor personal, capacitaciones, herramientas y recursos para que este se desenvuelva. (p. 129).

Así también Ekene; Ufoaroh; Therasas y Ajakpo (2019). Por lo tanto, el alto rendimiento a través de la productividad y la eficiencia siempre ha sido un

objetivo organizacional prioritario. Mantener una necesidad absoluta en los empleados que pueden sentirse satisfechos o insatisfechos influenciados por las estrategias implementadas para alcanzar las metas encaminadas a incrementar el desarrollo de una organización.

Araujo (2007), radica en que consiente medir al colaborador el cumplimiento de sus metas asignadas y de cómo este aporta a la institución, además de analizar el grado de involucramiento de este con la organización y la motivación así como las satisfacción que tiene el personal en todas áreas de la institución para que la organización como tal pueda implementar nuevas estrategias enfocados en estas falencias.

Como dimensiones de desempeño laboral, según CEPAL (2010) son: **Eficacia Laboral**: mide los resultados obtenidos por la organización sin tomar en cuenta los recursos y tiempos estimados. (CEPAL, 2010, p.15). **Eficiencia Laboral**, es el logro de los objetivos institucionales maximizando recursos utilizados en el menor tiempo posible, llevando así a una gestión exitosa de los representantes. **Calidad Laboral**, es la calidad percibida de los servicios brindados, además tiene que ver con la parte organizativa de la institución quien busca conseguir los resultados programados. (p. 24). **Economía**. Es el uso de los recursos mediante las actividades de la empresa y mediante el cual se logran dichos objetivos institucionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es aplicado porque ayuda a describir el contexto y la comprensión teórica de ambas variables de acuerdo a lo establecido por (Concytec, 2018, p. 2). Se correlaciona descriptivamente porque ayuda a describir el contexto y la comprensión teórica de ambas variables.

Se desarrollo con el diseño no es experimental ya que el estudio no tiene que cambiar los sujetos de estudio. (Hernández, 2004, p. 43)

También es transversal; debido a que los datos se recopilan en un solo momento con la finalidad de diseccionar las variables y examinar la ocurrencia y la correlación de las variables en un determinado tiempo. (González y Difabio, 2016, pág. 6)

3.2. Variable, operacionalización

Primera Variable: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Chiavenato (2009), esto incluye planificación de la fuerza laboral, descripción y análisis de puestos, reclutamiento, selección, posicionamiento y motivación de los empleados, evaluación del desempeño, compensación, capacitación y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y beneficios.

Definición operacional

Simboliza a un grupo de personas que buscan un propósito común. Además, su técnica a menudo se describe como un método para asociar acciones o personajes específicos en un todo coordinado.

- **Indicadores**

Está conformado por la comunicación, lo que desarrolla prueba de selección y a la vez brinda capacitación para mejorar el desempeño, busca invertir en capacitaciones, motivar al personal, así como también su satisfacción.

- **Escala de medición**

Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

CEPAL (2010), Capacidad de un empleado para desempeñar su labor dentro del establecimiento en el que labora para el logro de metas definidas.

Definición operacional

Esta variable se define mediante un cuestionario que consta de 16 ítems divididos con sus respectivas dimensiones; eficiencia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral, con los indicadores correspondientes.

- **Indicadores**
- Considera exhaustivamente la eficacia y eficiencia laboral, considerando la calidad laboral y también la economía desde el aspecto laboral.
- **Escala de medición**
Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Se establece a (153 colaboradores) de la Coopac Santo Cristo de Bagazán.

Criterios de inclusión

Se consideró a trabajadores de la Coopac, que tengan más de 3 meses de antigüedad que no superen los 65 años de edad.

Criterios de exclusión

Se priorizó a jefes superiores y tampoco se consideró a los practicantes, y demás personal que no tenga vínculo directo con la institución.

Muestra

Se plasma una fórmula para determinar la muestra de la investigación **(Anexo 4)**.

Se trabajó con una muestra de (110 colaboradores)

Muestreo

Según Arias (2006), es un proceso de determinación de la probabilidad de que cada elemento se incluya en la muestra.

Muestreo probabilístico

Porque algunos elementos de la población total se extraen al azar. (Ramírez, 2002, pág. 34)

Unidad de análisis

Está formado por los trabajadores de la Institución Coopac Santo Cristo de Bagazán.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se hizo uso de la encuesta para el manejo de variables en RR. HH y se utilizan de la misma manera para el desempeño laboral.

Instrumento

Herramienta para medir variables de gestión del talento, cuestionario, adaptado de Cancho & Caycho (2018).

El cuestionario está dividido en 15 enunciados divididos correctamente en función a sus dimensiones e indicadores **(Anexo 3)**

La herramienta utilizada para medir las variables, fue adaptada de Gutiérrez (2018).

El cuestionario está dividido en 16 afirmaciones, distribuidos en sus dimensiones e indicadores seleccionados. **(Anexo 3)**

La escala de medición para las 2 variables se pasó a considerar la siguiente: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= Algunas veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

Validez

La validez de las herramientas para obtener datos se basó en el criterio de tres especialistas en temas mencionados, los cuales son el Juicio de expertos.

Confiabilidad

Se desarrolló aplicando el coeficiente alfa de Crombach, el cual se utiliza para determinar el índice de confiabilidad de ambas variables, tal como lo indican Hernández, Fernández y Baptista (2014 p.217).

3.5. Procedimientos

El estudio tuvo como inicio el registro empírico del problema de investigación. Por ello buscamos investigaciones afines en diferentes realidades, ya sean internacionales, nacionales o locales. Debido a la estructura de los capítulos en cuanto a la teoría, se han tenido en cuenta investigaciones de los últimos años para que dicha información proyectada sea específica y actualizada.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el programa estadístico SPSS V 28 para lograr el objetivo general del estudio y para desarrollar objetivos de la investigación. Para que de esta manera el estudio tenga validez y confiabilidad.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se desarrolló de acuerdo a los principios de toda investigación científica y por lo tanto basada en los principios fundamentales de la ética, el respeto a los derechos de cada autor citado y los lineamientos propuestos por la Universidad César Vallejo desde el área de investigación, a respetar las opiniones de los participantes, así como la discreción y privacidad de la información proporcionada.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Talento Humano	,129	110	,611
Desempeño Laboral	,159	110	,342

Interpretación: Dado que el tamaño de la muestra fue mayor a 50, se calculó el coeficiente de Kolmogorov-Smirnova, y el resultado fue mayor a ,05 indicando que la muestra de la investigación se distribuyó normalmente, por lo que el coeficiente de correlación fue el coeficiente de Pearson.

Objetivo General

Tabla 2

Relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Correlaciones		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,859
	Sig. (bilateral)		,000
	N	110	110
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,859	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	110	110

Nota: Data Spss 28

Interpretación: Se observó una correlación significativa de ,859 a un nivel de significancia de ,000, indicando una relación significativa entre gestión de RRHH y Desempeño de HH y Santo Cristo en cooperativas de ahorro y crédito.

Objetivo específico 1

Tabla 3

Relación entre Gestión del Talento Humano y Eficacia laboral del Personal.

		Gestión del talento humano	Eficacia laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,804
	Sig. (bilateral)		,000
	N	110	110
Eficacia laboral	Correlación de Pearson	,804	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	110	110

Nota: Data Spss 28

Interpretación: Se visualiza en la siguiente tabla una alta correlación positiva de ,804 a un nivel de significancia de ,000. Dicho esto, existe una relación importante entre gestión del talento y productividad.

Objetivo específico 2

Tabla 4

Relación entre Gestión del Talento Humano con eficiencia Laboral del Personal

	Correlaciones	Gestión del talento humano	Eficiencia laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,859
	Sig. (bilateral)		,000
	N	110	110
Eficiencia laboral	Correlación de Pearson	,859	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	110	110

Nota: Data Spss 28

Interpretación: Se analiza en la tabla una alta correlación positiva de ,804 a un nivel de significancia de ,000. Dicho esto, existe una relación importante entre gestión del talento y productividad.

Objetivo específico 3

Tabla 5

Relación entre Gestión del Talento Humano con calidad Laboral

	Correlaciones	Gestión del talento humano	Calidad laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,812
	Sig. (bilateral)		,000
	N	110	110
Calidad laboral	Correlación de Pearson	,812	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	110	110

Nota: Data Spss 28

Interpretación: Se visualiza relación entre gestión del talento y calidad del trabajo. Se analizó una correlación positiva de ,812 al nivel de significación de ,000. Reconocer la existencia de correlación entre gestión del talento y calidad del trabajo.

Objetivo específico 4

Tabla 6

Relación entre gestión del talento humano con economía laboral

	Correlaciones	Gestión del talento humano	Economía laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,804
	Sig. (bilateral)		,000
	N	110	110
Economía laboral	Correlación de Pearson	,804	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	110	110

Nota: Data Spss 28

Interpretación: La tabla 6 a continuación muestra la relación entre gestión del talento y economía laboral, arrojando una correlación muy significativa de ,804 con nivel de significación de ,000. Reconocer que existe una relación importante entre gestión del talento y economía laboral.

V. DISCUSIÓN

Es claro que se encuentra relación directa entre las variables del estudio, luego del análisis correspondiente y los resultados obtenidos de identifica que la gestión y conducta de los empleados. Después de alcanzar una correlación positiva significativa de ,803 en el nivel de significación ,000 y una correlación altamente positiva de ,859 en el nivel de significación ,000, se encontró una correlación significativa entre gestión de habilidades y talentos y el logro de objetivos de los empleados. Existe una relación significativa entre la gestión del talento y el desarrollo de las habilidades individuales, luego de obtener una correlación positiva alta de ,813 nivel de significancia ,000, estos resultados indican en qué medida una organización ha desarrollado buenos recursos humanos en todas sus áreas así como que RRHH El departamento de gestión de recursos cuenta con todas las herramientas necesarias, y a las personas se les asignarán altos niveles de desempeño, manifestados en el logro de sus metas establecidas y el logro colectivo de las metas institucionales.

Estos resultados se relacionan con las afirmaciones de Jáuregui (2017), mencionó que la G.T es buena porque las organizaciones utilizan estrategias y herramientas que hacen que los empleados se sientan felices y con un compromiso de responder de la mejor manera antes su organización. Un trabajo se desempeña bien porque tiene miembros que interactúan con comunicación directa entre empleados y clientes, tiene empleados altamente calificados y está comprometido y es fiel a las metas de las empresas. Por esta razón, gestión del talento de la empresa ayuda a conocer y comprender a los colaboradores, considerar sus requerimientos y en base a ello asignar tareas de acuerdo a sus niveles de desempeño, siempre y cuando los colaboradores estén organizados y enfocados en metas, lograrán resultados que sean beneficiosos para el cliente y la empresa, de igual forma, Altamirano (2020) menciona que el aspecto que tienen las organizaciones es un bien intangible que los consumidores perciben con base en el desempeño que muestran los empleados cuando se enfocan y tratan de por favor clientes. La G.T es buena porque las organizaciones utilizan el proceso de evaluación para retener a los empleados y tratar de motivarlos y conectarlos con los objetivos establecidos por la organización. Asimismo, las personas se destacan

por su capacidad de resolver problemas que surgen dentro de organizaciones problemáticas. Organización, con cualidades y profesionalidad adquiridas en la vida laboral, demostrando capacidad para alcanzar metas, consiguiéndolas con trabajo y dedicación. Así, es claro que gestión del talento en una empresa nos permite conocer el nivel de desempeño de nuestros colaboradores, dando pase a una capacidad de adaptarse a las necesidades del usuario sin mostrar ningún malestar, y finalmente Castro (2018), menciona que gestión del talento es importante dentro de una empresa, la cual ayuda a monitorear progreso. Procesos y objetivos, siguiendo sistemáticamente los roles que cada colaborador debe desarrollar y lograr resultados sostenidos. El modelo de gestión de recursos humanos es bueno porque los supervisores, trabajadores y usuarios interactúan, organizan y ejecutan las tareas que les son asignadas con el fin de lograr un único fin y satisfacer las legítimas necesidades de los clientes, además las responsabilidades sociales son regulares porque no se tienen en cuenta. Aprovechar las estrategias necesarias para el beneficio mutuo. El modelo de gestión del talento de la compañía utiliza herramientas y procesos adecuados para potenciar la responsabilidad social interna y externa de la organización y contribuye a la eficiencia y productividad de los colaboradores que realizan funciones acordes al trabajo asignado para satisfacer a los clientes.

Ramos (2018) especifica la existencia de relación entre motivación y las variable desempeño laboral, donde el nivel de motivación aumenta con el desempeño. Los incentivos son regulares porque la organización no interactúa con todos los empleados por igual, solo brinda mejores incentivos para los empleados de nivel superior que para los empleados de nivel inferior que solo desarrollan la mitad de las habilidades para lograr un resultado común. Debido a que el ambiente de trabajo no brinda las condiciones necesarias, algunas personas no comprenden el plan de la empresa, lo que resulta en retrasos en el avance de los proyectos terminados dentro del tiempo estipulado. En las empresas, la motivación lleva a comprender las deficiencias de los empleados que necesitan ser mejoradas, evaluando y aplicando estrategias e indicadores pertinentes para lograr mejores resultados sin excluir a nadie, motivando a los empleados y desarrollando altamente sus capacidades, además, Gárate (2017) menciona que el nivel de

rendimiento de los empleados generalmente está determinado por su actitud y no se estresan por el trabajo duro o los problemas que surgen fuera del entorno laboral.

El clima laboral también es importante para que las instituciones obtengan un buen clima laboral, en ocasiones se realiza un trabajo dinámico para que el trabajo no sea rutinario, el nivel de estrés de los trabajadores es bajo y los compañeros de trabajo no se estresan. Los trabajadores conocen las metas y objetivos de cada organización y son constantemente capacitados y evaluados para mejorar deficiencias en los resultados alcanzados, asegurando así altos niveles de estrés y un nivel constante de rendimiento y calidad en la producción. El nivel de desempeño laboral de una organización determina el nivel de estrés de los empleados, dependiendo de su desempeño en diferentes áreas para cumplir con las tareas asignadas. El desarrollo personal de la empresa permite que los empleados demuestren altos niveles de desempeño y ajusten su comportamiento y actitudes para lograr un objetivo único en línea con la estrategia deseada por la empresa.

Guerrero (2019), en su estudio contradice estos resultados, afirmando que los empleados no están suficientemente motivados y que las condiciones que les plantea la organización no son las adecuadas para ellos en lo personal y en lo profesional, todo lo cual lleva a que los empleados no presten toda su atención a las actividades que les son encomendadas, a su juicio la motivación de la empresa es baja, debido a que los incentivos propuestos por la organización no satisfacen a los empleados, por lo que no hay innovación ni cambio en el trabajo. El desempeño laboral es regular, y debido a que miembros de la organización no completan las actividades asignadas a cada área de trabajo en el tiempo estipulado, muchos colaboradores no comprenden las metas propuestas por la organización, lo que provoca que se retrase su desarrollo. La motivación de la institución revela la satisfacción de colaboradores, su nivel de desempeño en varios campos de metas, y también muestra que la organización no presta mucha atención al capital humano.

VI. CONCLUSIONES

1. Muy específicamente, existe una relación significativa entre las variables de estudio de la Coopac Santo Cristo de Bagazán, Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral a un nivel de significancia de ,859 y un nivel significativo de ,000.
2. Se observa la existencia de relación importante y gestión del talento y productividad de los empleados, arrojando una relación alta significativa positiva de ,803 a un nivel de significancia de ,000.
3. Se analiza la existencia de relación significativa entre Gestión de los Recursos Humanos y eficiencia en el trabajo de los empleados, y se obtiene una correlación positiva alta de ,859 al nivel de significancia de ,000.
4. Se visualiza una asociación significativa entre gestión del talento humano y calidad del trabajo, lográndose una correlación positiva alta de ,812 con un nivel significativo de ,000.
5. Se analiza la existencia de una relación significativa entre la variable de gestión del talento y economía laboral, alcanzando una correlación altamente positiva de ,803, con un nivel de significancia de ,000.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es importante la capacitación que vaya acorde con las áreas donde realizan sus funciones, para lo cual tienen sus metas de lograr su productividad, demostrando ser un trabajador capacitado y eficiente.
2. Se debe considerar el desarrollo continuo de trabajo en equipo, bajo métodos de comunicación a tiempo prudente para evitar una mala información lo cual pueden afectar las decisiones de la institución.
3. Supervisa y supervisa el cumplimiento de las actividades de cada colaborador de acuerdo con los roles asignados en el manual de funciones y organización.
4. Dotar a los empleados de cierta autonomía y apoyo en la realización de las tareas, fomentando la iniciativa y desarrollando las habilidades personales para alcanzar los objetivos marcados.

REFERENCIAS

- Altamirano, A. (2020). Gestión del Talento Humano y Desempeño del Personal Administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo - Educación. <https://bit.ly/3lYqPbB>.
- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional empresas de Colombia. <https://bit.ly/3KsVhoz>
- Aomodt, J. (2010). La recuperación educativa. (Temas monográficos en educación), Editorial Anaya. España. <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047207007.pdf>
- Al-Lozi, M.; AL Momani, R. & Sheleash, S. (2018). Talent management strategies as a Critical Success Factor for effectiveness of human resources information systems in commercial banks working in Jordan. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/download/2407/2308>
- Al - Omari, K. & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
- Al Aina, R. & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8372/pdf>
- Bor sic, Z. (2016). La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior. XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México
- Chiavenato, I. (2009). Gestión De Talento Humano. mercurio. <https://bit.ly/3Ze02GK>
- Castro, M. (2018). Modelo de gestión del talento humano para mejorar la responsabilidad social en la cooperativa de ahorro y crédito Sembrando un nuevo país. <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/825/1/TESIS%20M%c3%93NICA%20CASTRO%20%2027-07-2018.pdf>

- Chávez, S. (2018). Desarrollo de personas y desempeño laboral en trabajadores de industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28631/Ch%c3%a1vez_DSN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, A (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración, 5ta Edición, D.F.: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. México: Editorial McGraw – Hill.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). Administración de Recursos Humanos. Lima: El sol.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf.
- Ekene, E.; Ufoaroh, E.; Theresas, E. & Ajakpo, A. (2019). The impact of job satisfaction on employee performance in selected public Enterprise in Awka, Anambra State.
<https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/download/2791/2692/>
- Fenech, R.; Baguant, P. & Ivanov, D. (2019). The changing role of human resource management in an era of digital transformation. <https://bit.ly/3XLFwMk>
- Gutiérrez, L. (2018). Análisis de los Modelos de Gestión de Talento Humano Aplicados en la Empresa Privadas Prestadoras de Servicios de Salud, Ubicados en el Barrio de la Villaflores al Sur de Quito. Argentina: 2.
- Gárate, A. (2017). Nivel de estrés laboral y grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2016. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16517/G%c3%a1rate_AAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero, J. (2019). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura, 2019. Universidad César Vallejo,

Piura, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41002/Guerrero_OJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jáuregui, S. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servosa Cargo S.A.C. Lurigancho – 2016. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8531>

Jérico, P (2008). La nueva gestión del talento humano. Construyendo compromiso. Pearson educación.
https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_de_l_talento.pdf

Junco, V. y Santamaria, N. (2018). Modelo de gestión humano por competencia de la ONG para la discapacidad fundación Cuesta Holguín. (Artículo científico). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.
<http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/agosto18/02.pdf>

King, K. (2015), Global talent management: Introducing a strategic framework and multiple-actors model. <https://bit.ly/3SnNtq8>

Lee, X.; Yang, Y. & Wendong, L. (2017). The influence factors job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example.: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16752019028.pdf>

Loor, V & Vera, N. (2016). Estudio de la evaluación de desempeño laboral para la mejora en la gestión del personal administrativo EMAARS-EP Parroquia Ángel Pedro Giler. Tesis de licenciatura. Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Ecuador.

Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: A systematic literature review. <https://content.sciendo.com/downloadpdf/journals/ijme/54/3/article-p227.xml>

Ramos, E. (2018). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños – 2018. (Tesis de maestría). Universidad César

Vallejo, Lima, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31305/ramos_a_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins y Judge (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15va ed.). Pearson

Rodríguez, S. (2001). Introducción a la administración Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia. En S. Rodríguez, & P. Hernández, *Introducción a la administración Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (pág. 56). McGraw-Hill.

Shahi, T; Farrokhsheresht, B.; Javad, M. & Aghajani, H. (2020). Behavioral factors affecting talent management: Meta Synthesis technique. <https://bit.ly/418ZKT4>

Sánchez, S. (2008). *Fundamentos de dirección y administración de empresas*. (7ª ed.). Pearson Educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1242/1/Guti%C3%A9rrez-Administraci%C3%B3n%20de%20empresas.pdf>.

Torres, W. (2019). *Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Tarapoto, 2018*. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36579>

Wang, L. (2018). Factors affecting the job performance of employees at work place in the Higher Education Sector of China. <http://www.ijsrp.org/research-paper-0118/ijsrp-p7330.pdf>

Wiradendi, C. Khairunnisa, H. & Purwana, D. (2020). Implementation talent management to improve organizatio's performance in Indonesia to fight industrial revolution 4.0. <http://www.ijstr.org/final-print/jan2020/Implementation-Talent-Management-To-Improve>.

Witmore, K. (2002). *Administración de recursos humanos*. (11va ed.). Pearson educación. <https://bit.ly/3XLCPdK>

Anexos

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009) es la planeación de Recursos Humanos, descripción y análisis de cargos, reclutamiento, selección, orientación y motivación de personas, evaluación del desempeño, remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar, otros.	Caracteriza a todo un grupo humano, que busca objetivos comunes. Además, sus técnicas suelen emplear son descritas como el modo correlacional de acciones o roles específicos en un todo de coordinación.	Selección de personas	Comunicación	Ordinal
				Desarrolla pruebas de selección	
			Capacitación de personas	Capacitaciones para mejorar el desempeño	
				Inversiones en las capacitaciones	
			Desarrollo de personas	Motivación	
				Satisfacción	
Desempeño laboral	Capacidad que posee el trabajador para la ejecución de su trabajo en la institución donde labora para el logro de los objetivos establecidos. (CEPAL, ,2010 p. 4)	La presente variable se define a través de la aplicación de un cuestionario que consta de 16 ítems segmentado en cuatro dimensiones: eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral, con los indicadores respectivos presentes en el cuestionario.	Eficacia laboral	Cumplimiento de las metas	Ordinal
			Eficiencia laboral	Conocimiento de las labores	
				Capacidad para laborar	
				Atención al cliente	
			Calidad laboral	Interrelaciones laborales	
			Economía laboral	Productividad	
				Recursos y presupuesto	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán, 2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán?</p> <p>como Problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con la eficacia laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán?,</p>	<p>objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán,2020</p> <p>objetivos específicos: Describir la relación entre la gestión del talento humano con la eficacia laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de</p>	<p>hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán,2020,</p> <p>hipótesis secundarias: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la eficacia laboral del personal de</p>	<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u> Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones de la V.I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección de personas • Capacitación de personas • Desarrollo de personas <p><u>VARIABLE DEPENDIENTE</u></p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones de la V.D</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia laboral • Eficiencia laboral • Calidad laboral • Economía laboral 	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población y muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población 153 trabajadores de la Cooperativa. • Muestra 110 trabajadores.

<p>¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con la eficiencia laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con la calidad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con la economía laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán?</p>	<p>Bagazán,2020; Describir la relación entre la gestión del talento humano con la eficiencia laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán, 2020</p> <p>Describir la relación entre la gestión del talento humano con la calidad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de bagazan,2020.</p> <p>Describir la relación entre la gestión del talento humano con la economía laboral del personal de la</p>	<p>la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la eficiencia laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Cristo De Bagazán, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán.</p>		
---	---	--	--	--

	cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de bagazan,2022.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la economía laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán.		
--	---	---	--	--

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario: Gestión del talento humano

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de recabar información acerca de la gestión del talento humano del personal. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Opciones de respuesta	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Selección de personas						
1	El personal de la empresa demuestra habilidades en la realización de las tareas de su puesto de trabajo.					
2	El personal de la empresa demuestra competencias de su puesto de trabajo.					

3	El personal de la empresa conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la empresa					
4	Es adecuado los métodos usados para la selección del personal.					
5	La asignación de personal se realiza teniendo en cuenta los perfiles del cargo					
Capacitación de personas						
6	El nivel de capacitación interna es adecuado.					
7	El nivel de capacitación externa es adecuado.					
8	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.					
9	Se desarrolla talleres utilizando recursos necesarios de acuerdo al tema.					
10	Se realiza seguimiento y monitoreo en las capacitaciones.					
Desarrollo de personas						
11	El proceso para la medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.					
12	La frecuencia de las evaluaciones oportunas.					
13	Se identifica las necesidades de formación y expectativas del personal de la institución.					
14	Las remuneraciones percibidas son adecuadas.					
15	El programa de servicios sociales que maneja la empresa es adecuado.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Introducción

El presente instrumento tiene como finalidad de recabar información acerca del desempeño laboral de los colaboradores, Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes Interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Algunas veces, 4 Casi siempre, 5. Siempre

N°	ÍTEMS	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	EFICACIA LABORAL (CUMPLIMIENTO DE METAS)	1	2	3	4	5
1	Se cumple con todas las actividades programadas en el plan de trabajo.					
2	El personal cumple sus metas asignadas en el tiempo asignado.					
3	La institución le brinda las herramientas y equipos para el cumplimiento de sus metas.					
4	Se monitorea el cumplimiento de cada meta asignada.					
	EFICIENCIA LABORAL (CONOCIMIENTO Y CAPACIDAD)	1	2	3	4	5
5	¿La institución brinda capacitaciones para el desarrollo de mis funciones?					
6	El personal tiene conocimiento de las funciones a realizar.					
7	Recibió algún reconocimiento por su desenvolvimiento profesional dentro de la institución.					
8	El personal de Jefatura le explican y sugieren alternativas de solución ante algún inconveniente laboral.					

	CALIDAD LABORAL (ATENCIÓN AL CIUDADANO, INTERRELACIONES)	1	2	3	4	5
9	Las relaciones con los compañeros de trabajo son buenas.					
10	Existe cooperación y apoyo mutuo en el cumplimiento de cada trabajo asignado.					
11	Se brinda una atención adecuada al ciudadano ante consultas y dudas que tenga.					
12	El personal se encuentra capacitado para brindar una atención adecuada al ciudadano.					
	ECONOMÍA LABORAL (PRODUCTIVIDAD, RECURSOS Y PRESUPUESTO)	1	2	3	4	5
13	La institución adquiere de manera anticipada los recursos necesarios para que el personal pueda desarrollarse laboralmente.					
14	Se planifica con anticipación los requerimientos para cada actividad a desarrollar.					
15	Las metas asignadas se cumplen en menos tiempo de lo planificado.					
16	La institución trata de minimizar gastos en todas las actividades que desarrolla.					

VALIDADOR 1



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán, 2020

2. TESISISTA:

Oscar Manuel Martínez Arista

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 25 de noviembre de 2020

 <hr/> <p>DNI: 10703104 EXPERTO</p>	
--	--

VALIDADOR 2



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán, 2020.

2. TESISISTA:

Oscar Manuel Martínez Arista

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 26 de noviembre de 2020

 <hr/> <p>DNI: 18720140 EXPERTO</p>	
---	--

Anexo 4: *Formula para obtener muestra*

$$n = \frac{N + Z^2 (p \cdot q)}{e^2 + (N-1) Z^2 p \cdot q}$$

Dónde:

n= Muestra

N= Total de la población (153)

Z=1.96 (95%)

p= probabilidad de éxito (0.5)

q= probabilidad de fracaso (0.5)

e= Margen de error (5%)

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 153}{0.0025 * 152 + 0.9604}$$

$$n = \frac{146.9412}{1.34} = 110$$

Anexo 5: Análisis de confiabilidad

Análisis de confiabilidad: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	110	100
Excluido	0	0
Total	110	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,949	15

Análisis de confiabilidad: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	110	100
Excluido	0	0
Total	110	100

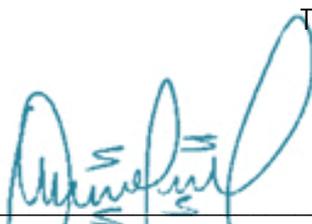
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,863	16

Yo, **Mg. Cruz Tarrillo José Joel**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial Tarapoto**, revisor de la tesis titulada:

“Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazán, 2020” del estudiante **Martínez Arista Oscar Manuel**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **26%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Tarapoto, 20 de abril de 2021



Mg. José Joel Cruz Tarrillo
Docente de la EP de Administración

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------