



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral en la
Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Hidalgo Arcela, Maryuri Mercedes (ORCID: 0000-0002-8383-3256)

Gonzales Azcarate, Diego Jesus (ORCID: 0000-0002-5073-4315)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Línea de Responsabilidad Social Universitaria:

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado ante todo a Dios, por cuidarnos protegernos y por ayudarnos a llegar hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional. A nuestros padres quienes nos dieron vida, educación, apoyo y consejos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a las personas que son parte de cada paso que damos, por su apoyo constante y permanente que ha hecho posible la culminación de nuestra carrera profesional.

Agradezco a nuestro asesor Dr. Freddy William Castillo Palacios, por compartir sus conocimientos y experiencias con nosotros.

A la Cooperativa Agraria APPBOSA, por facilitar los permisos para llevar a cabo esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
Índice de tablas.....	4
Resumen	5
Abstract.....	6
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables de Operacionalización	16
3.2.1 Variable independiente: Desempeño Laboral.....	16
3.2.2 Variable Dependiente: Gestión del Talento Humano	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.3.1. Población	16
3.3.2. Muestra	17
3.3.3 Muestreo	17
3.3.4 Unidad de Analisis.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.4.1 Técnicas.....	18
3.4.2 Instrumentos.....	18
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
4.1 INFORME DE APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO	21
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
VII. PROPUESTA	40
Referencias	54
ANEXOS.....	61

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de los trabajadores de la Cooperativa Agraria APPBOSA	16
Tabla 2: Tabla de estratificación	17
Tabla 3: Resultados descriptivos del desarrollo del talento humano y el desempeño	21
Tabla 4: Relación entre el plan de capacitación de personal y la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APPBOSA	23
Tabla 5: Resultados descriptivos de la motivación y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA	24
Tabla 6: Relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA	25
Tabla 7: Resultados descriptivos de la integración del talento humano y el desempeño laboral de la Cooperativa APPBOSA.....	26
Tabla 8: Relación entre la integración del personal y la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APPBOSA	27
Tabla 9: Resultados descriptivos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA.....	28
Tabla 10: Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA	29
Tabla 11: Matriz EFI:.....	43
Tabla 12: Matriz EFE:	44
Tabla 13: MATRIZ EFI Y EFE	45
Tabla 14: Resumen de las estrategias y costos.....	53

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022. Siendo la metodología empleada de tipo aplicada, por su parte el diseño fue no experimental, transversal y correlacional, con un enfoque mixto. En tanto la población estuvo compuesta por 370 trabajadores de la empresa y obteniendo una muestra de 189 personas, empleando como instrumentos de recojo de datos el cuestionario y guía de entrevista. Se llegó a la conclusión que el grado de relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, resultó con un coeficiente correlacional de 0.007, lo cual indica una relación positiva pero prácticamente nula, así mismo el 99% de encuestados siempre aprovecha las oportunidades que se le presentan en la organización, por otra parte, el 94% de encuestados siente que la empresa siempre reconoce sus logros y brinda las mejores condiciones de trabajo. En cuanto al desarrollo del talento humano, el 84% considera que siempre se le aplica una correcta orientación al iniciar con sus labores. Confirmando la relación positiva entre ambas variables, se destaca el compromiso laboral de los trabajadores y el impacto positivo que está teniendo la cooperativa.

Palabras Clave: Talento humano, desempeño, trabajadores, cooperativa

Abstract

The general objective of this study was: To determine the relationship between the management of human talent and job performance in the APPBOSA Agricultural Cooperative, Sullana 2022. Being the methodology used applied, the design was non-experimental, cross-sectional and correlational, with a mixed approach. While the population was composed of 370 workers of the company and obtaining a sample of 189 people, using the questionnaire and interview guide as data collection instruments. It was concluded that the degree of relationship between the management of human talent and job performance, resulted in a correlation coefficient of 0.007, which indicates a positive but practically null relationship, likewise 99% of respondents always take advantage of the opportunities that they are presented in the organization, on the other hand, 94% of respondents feel that the company always recognizes their achievements and provides the best working conditions. Regarding the development of human talent, 84% consider that a correct orientation is always applied when starting their work. Confirming the positive relationship between both variables, the work commitment of the workers and the positive impact that the Cooperative is having are highlighted.

Keywords: Human talent, performance, workers, cooperative.

I. INTRODUCCIÓN

Condori (2018) Actualmente la gestión del talento humano, en una organización brinda muchos beneficios como, el óptimo rendimiento de los trabajadores, así mismo la orientación a sus colaboradores de cómo, cuando, donde y en qué momento realizar sus actividades correspondientes a sus áreas, lo cual les permite tener una visión clara de las metas propuestas en la asociación. Por otra parte, el desempeño laboral hace referencia al rendimiento que puede ofrecer el colaborador, evaluando sus habilidades y competencias en donde se ven reflejados directamente los resultados, de tal modo que aplicando estrategias para incrementar el desempeño laboral del talento humano ayudaremos a mejorar la particularidad del servicio por parte de los colaboradores y así lograr alcanzar los objetivos planteados de la cooperativa.

A nivel internacional Mohammad et al. (2016), indicaron que la gestión del talento es un concepto nuevo, ya que este proceso tiene muchas similitudes con la gestión de recursos humanos. Las organizaciones se enfrentan a un problema, ya que otros empleados, deben aprobar todos los pasos que incluyen atraer, reclutar, capacitar y brindar apoyo. Teniendo en cuenta todo este proceso al momento del reclutamiento de empleados basándose en sus derechos, se puede tener un mejor desenvolvimiento por parte de ellos.

Por otra parte, Phil y Zachary (2019) afirman que existen muchos desafíos en las cooperativas agrícolas y uno de ellos es captar y conservar al talento humano, en una encuesta nacional de directores ejecutivos el 95% calificaron este como un tema extremadamente importante, un 18% de las cooperativas hace referencia que el método de contratación de los empleados abarca un 59% en los sitios web corporativos y un 64% el uso de las redes sociales

Galiano et al. (2017) mencionan que la eficiencia y la eficacia son indicadores importantes que sirven para medir el desempeño del personal, las cuales permiten determinar las características y oportunidades que conducen a una comprensión de los factores que causan molestias o falta de motivación del personal, las cuales pueden ser corregidos y de tal manera cumplir con los objetivos deseados.

Nolberto (2017) señala que, desde el inicio de la creación de las organizaciones, se han encontrado muchos problemas en cuanto a la gestión del personal y que esta afecta al desenvolvimiento laboral de los colaboradores. En este contexto, se encuestó a 145 empleados de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, teniendo como objetivo entender su opinión sobre el talento humano, además de ello se llevó a cabo una evaluación para puntualizar si este nivel de los colaboradores es bueno, por ende, se dio a conocer que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral por parte de los trabajadores.

A nivel nacional, Bacalla (2019) da a conocer que el desempeño hace referencia a la correcta gestión del talento, ya que hoy en día existe una deficiencia en este proceso, que como consecuencia afecta el desempeño de los colaboradores y es ahí donde tropiezan con los resultados de la empresa, uno de estos problemas es la mala administración en las cooperativas, ya que no se pueden aprovechar sus habilidades, capacidades y conocimientos.

Flores (2021) muestra que en la Cooperativa APESI en Cajamarca, durante los últimos años, se ha percibido que el personal no se siente motivado, lo que frena algunos avances en cuanto a la ejecución de tareas de la asociación. Se encontró que la motivación está a un nivel medio con un 53,3% y un nivel bajo con el 26,7% lo que hace referencia que la Cooperativa no motiva a sus colaboradores, por ende, no realizan sus actividades de la mejor manera, ya que se sienten insatisfechos en su ambiente laboral.

A nivel local Silupu y Vásquez (2019) indican que la Cooperativa Agraria Norandino ha encontrado una deficiencia en el desempeño de sus colaboradores, por lo que ellos plantean una estrategia para mejorar la comunicación y la satisfacción laboral del talento humano. Por ello es que han diseñado un proceso, que permita un mejor comportamiento, de esta manera se hará el proceso de selección, contratación e integración del personal, así también la preparación de estudios que les permita reconocer cual es el desempeño de cada uno de sus colaboradores.

Hoy en día la Cooperativa Agraria APPBOSA, exporta 18 a 20 contenedores semanales en donde lo ubica como el primer exportador de banano orgánico en el

Perú, el cual es distribuido en diferentes destinos (Países Bajos, Corea, Italia, Suecia y Canadá). Con respecto al volumen de exportaciones en el 2021 se tiene un número exportado de 800 contenedores con un promedio de 25 contenedores menos que el 2020, el cual se está volviendo recurrente año tras año, siendo así un déficit para la organización, esto hace referencia a un mal control en la gestión del talento humano, lo cual involucra el desempeño laboral de los trabajadores, estos procesos son necesarios para afrontar retos en el mundo actual. Para perfeccionar el desarrollo laboral es importante medir las condiciones de trabajo, en donde se analizarán los resultados evaluativos con el fin de cumplir con los objetivos. Al seguir presentando estos inconvenientes, se prevé que el desempeño laboral comience a bajar numerosamente y esto puede llegar a pausar el crecimiento de la organización en donde se viene realizando el estudio, de tal manera que la asociación no se ve beneficiada con los resultados obtenidos, por ello se tomará en cuenta las habilidades de cada colaborador y así cumplir con las metas que propone dicha asociación.

Se presenta la Formulación del problema ¿De qué Manera la Gestión del Talento Humano se Relaciona con el Desempeño Laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022? Y en cuanto a los problemas específicos tenemos los siguientes: a) ¿Cuál es el proceso de selección de personal que se desarrolla en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022? b) ¿Cómo es el plan de capacitación del personal en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022? c) ¿De qué manera la integración del personal se relaciona con la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022? d) ¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022? e) ¿Cuál es la relación del trabajo en equipo con el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022? f) ¿Cuáles son los canales de comunicación que facilitan el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022?

En la justificación práctica, los logros alcanzados en esta investigación serán de guía para entender la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, de la Cooperativa Agraria APPBOSA, con los resultados de este estudio se busca contribuir al desempeño laboral de sus colaboradores, para que ellos puedan

tener cambios en busca de una mejor relación de ambas variables. Por otra parte, en lo económico, las personas beneficiadas serán los dueños, socios y colaboradores en general, ya que, al aumentar el número de contenedores a exportar obtendrían mayores ganancias, así mismo en lo social precisaremos la necesidad de mejorar la gestión y el desempeño del personal, el cual se desarrolla dentro de la asociación y de esta manera se favorecerá a diferentes entidades o instituciones que requieran ver mejoras en el desarrollo de sus colaboradores y organización.

A continuación, se plantea el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022. Por otro lado, se mencionan los objetivos específicos: a) Evaluar la relación del desarrollo del talento humano con el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022, b) Establecer el proceso entre motivación y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022 c) Determinar de qué manera la integración del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Cooperativa APPBOSA, Sullana 2022

Sobre la hipótesis general: Existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022, tenemos como hipótesis específicas: Influye el proceso de selección de Personal en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022, Existe un plan de capacitación de personal en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022, Repercute la integración del personal con la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022, La relación entre la motivación y el desempeño laboral influye en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022. El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022, Facilitan los canales de Comunicación el desempeño Laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional De la Cruz (2018) con *la gestión del talento humano bajo el modelo del balanced scorecard en el sector cooperativo de nivel 2 de la provincia de Tungurahua*, Ecuador, tuvo como objetivo desarrollar este balanced como herramienta para el direccionamiento estratégico del talento humano, su tipo de investigación tuvo un enfoque mixto y también se dice que tuvo un desarrollo bibliográfico ya que se recurrió a fuentes primarias y secundarias, en su población y muestra se tomaron en cuenta 129 personas, en donde se aplicó la técnica de la entrevista así mismo de instrumento el cuestionario, en donde los resultados fueron que el 53% considera que el liderazgo es bueno y el 24% dice que nunca ha existido un liderazgo dentro de la organización con lo cual se llegó a la conclusión que la empresa requiere de un sistema de dirección que permita calcular sus experiencias y capacidades dentro del ambiente que realizan sus labores.

Guazha y Pilamunga (2017) en su *tesis Propuesta para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Cooperativa de ahorro y crédito Atahualpa LTDA, de la ciudad de Guayaquil*, con su objetivo colaborar en el progreso del desempeño laboral del talento humano en la empresa, este estudio fue de tipo documental, descriptiva y explicativa, la población de esta investigación 757 socios activos que se registran hasta la fecha actual, donde de todos los socios solo 255 fueron encuestados. Como instrumento tomaron el cuestionario con preguntas de tipo abiertas y cerradas. Como resultado se dió que en el vínculo de la satisfacción de los empleados con las responsabilidades que tienen en su puesto laboral, en general el 69% respondió estar de acuerdo, el 19% respondió con indecisión, un 6% contestó que está muy de acuerdo y el 6% restante respondió que está en desacuerdo. Se puede notar que el personal en su mayoría resalta estar a gusto con las actividades que efectúan en sus respectivos cargos dentro de la organización. Se concluye que el desempeño laboral en una asociación es de vital importancia ya que permite lograr las metas propuestas y conllevar el crecimiento y efectividad en los procesos.

Ortega (2019) en su título *La gestión del talento humano y su incidencia en el desarrollo organizacional de la cooperativa de ahorro y crédito sumac llacta Ltda*, Riobamba, en donde su objetivo es señalar como repercute la dirección del personal en el desarrollo organizacional, su tipo de investigación fue inductivo, descriptivo, se trabajó con la población y muestra de 8 personas que vienen hacer los encargados de las áreas de la cooperativa, en donde se empleo como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario, en donde se registraron que el 50% señala que el clima organizacional es bueno y el 13% señala que es muy deficiente, se concluyo que no existe una planificación en cuanto al talento humano lo cual genera que el personal este desmotivado y bajo rendimiento en las responsabilidades que se les asignan.

Hidalgo et al, (2020) en su investigación *Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas*, tuvo como finalidad establecer la efectividad en un programa de entrenamiento en gestión del talento humano orientado a las cooperativas de traslado de taxi de la ciudad de Manta, Ecuador. Fue una investigación de tipo explicativa. La población de estudio se conformó por 62 individuos que trabajan en las asociaciones de transporte en Manta, la muestra fue de 31 personas quienes pertenecían al grupo RG1 y 27 pertenecieron al grupo RG2. Se utilizó una prueba de hipótesis empleando un nivel de significancia de 5%, dando como resultado que no se encuentran diferencias entre ambos grupos. Se concluye que el plan de capacitación en la gestión del recurso humano, fue asertiva, esta involucra a las personas que intervinieron se encuentran en capacidad de asumir procesos administrativos en función de brindar un trabajo de calidad.

Durán (2020), en su tesis *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*, tuvo como objetivo investigar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia Bolívar. Fué una investigación de tipo descriptivo-correlacional con un enfoque cuantitativo. La población referida de este estudio es de 100 empleados entre operativos y administrativos. Como instrumento fue el cuestionario con un formato de escala de Likert, lo cual se hizo posible medir cada una de las variables. Como resultado se dió que no existe una conexión entre ambas variables de

estudio, por ende se concluye que los empleados se encuentran descontentos con el liderazgo actual por parte de los directores de las cooperativas, ya que ellos se enfocan solo en dar órdenes y no incentivan a los colaboradores cuando cumplen con sus metas.

En el ámbito nacional tenemos Granda y Melendres (2018), en su título *Gestión del talento humano y su relación con la calidad del servicio en la Cooperativa agraria cafetalera casil Ltda, San Ignacio*, en donde cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre ambas variables, se realizó un estudio descriptivo correlacional, no experimental-transversal, el cual contó con una población de 250 socios de la cooperativa con una muestra de 125, emplearon la encuesta y como instrumento el cuestionario, en donde se obtuvieron como principales resultados que un 38% del personal no se sienten satisfechos con el encargo de sus actividades, y solo un 10% esta de acuerdo con la motivación que tienen por parte de la cooperativa, se concluye que la gestión del talento humano de los empleados es deficiente debido ha que presenta escases y limitaciones en cuanto al conocimiento.

Angulo y García (2017) en su tesis *El modelo Kaisen y su Influencia en el desempeño laboral de la Cooperativa Agraria Allima Cacao SAC en el distrito de chazuta*, tuvo como objetivo determinar la influencia del Kaisen en el desempeño laboral de la Cooperativa Agraria, en donde su tipo de investigación fue no experimental, descriptivo, correlacional causal, empleando una población y muestra de 25 colaboradores, corresponde a una población finita, para la recolección de datos se utilizó la encuesta como la técnica de fichaje, por lo cual obtuvieron como principales resultados el 68% señala que la cooperativa tiene un nivel medio de aplicación del modelo mientras que el 4% señala que nunca se aplica de la manera correcta, para concluir, el modelo de kaisen si interviene de manera eficiente en el crecimiento organizacional por parte del personal.

Ortiz (2019) en su investigación titulada *Propuesta de un Plan de Gestión del Talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019*, tuvo como objetivo proponer un plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, su investigación fue de tipo cuantitativo,

diseño no experimental descriptivo, la población y muestra estuvo diseñada por 10 trabajadores utilizando un muestreo no probabilístico, como instrumento manejaron la ficha de campo la cual generó un enlace directo con los entrevistados, como principales resultados fueron que el 80% afirma que se reconoce y se motiva el desempeño eficaz de los colaboradores con sus labores y el 20% opina que no tiene ninguna recompensa, llegando a la conclusión que existe un bajo rendimiento en la productividad lo que está ocasionando que no se tengan los resultados esperados en la empresa.

Saavedra (2019) en su tesis *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019*, cuyo objetivo es ejecutar un plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, es un estudio no experimental con enfoque cuantitativo, su población y muestra fue de 83 servidores públicos, empleando la técnica de la encuesta, en donde se obtuvieron como principales resultados que el 73.5% de los servidores públicos califican la gestión en un índice regular mientras que el 66.3% aprecian como bueno el desempeño laboral, de esta manera se finalizó que se presenta un escaso nivel de capacitación e inseguridades en sus procedimientos, por lo que se plantean estrategias como gestionar planes de capacitación, talleres de comunicación efectiva, programas de integración e incentivos, así mismo se obtendrá una fuerza laboral más eficiente, competitiva y comprometida.

Quispicusi y Mendoza (2020) en su investigación titulada *La gestión del talento humano y la rentabilidad de la Cooperativa Agraria Cafetalera Aguilayoc Ltda, Cusco*, cuyo objetivo fue involucrar la relación entre la gestión del talento humano y su rentabilidad en la cooperativa agraria cafetalera, la investigación fue de diseño no experimental transversal, con el nivel descriptivo correlacional empleando un enfoque cuantitativo, la población y muestra estuvo conformada por 173 integrantes entre socios y trabajadores, con un muestreo no probabilístico, las técnicas que se realizaron fueron las encuestas, análisis documental así mismo los instrumentos serían el cuestionario y la ficha de análisis documental, por ende se obtuvieron como principales resultados que el 4.3% considera que el talento humano es muy deficiente, solo el 8.7% mide como excelente la gestión por otra

parte el 52.2% lo considera regular, por lo que se llega a concluir que si existe una coherencia entre ambas variables entonces si se mejora la gestión esto podría generar mejor rentabilidad en la cooperativa.

A nivel local Silupu y Vásquez (2019) en su tesis titulada *Diseño del proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. Piura 2019*, cuyo objetivo fue diseñar el proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional, la metodología fue de una investigación tipo descriptivo, no experimental, enfoque cuantitativo, así mismo la población y muestra estuvo conformada por 37 colaboradores, las técnicas que se llevaron a cabo fueron la encuesta, la entrevista, la observación, así mismo emplearon los instrumentos de ficha de observación, cuestionario, ficha de cotejo, obteniendo como principal resultado fue que el 60% de los colaboradores se les hace difícil adaptarse a los cambios por lo cual vendría a convertirse en una debilidad, finalmente como conclusión la cooperativa necesita un modelo de proceso de gestión del talento humano para lograr disminuir estas falencias y lograr potenciar las habilidades y competencias de sus colaboradores.

González (2018) en su investigación titulada *La gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018*, con su objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores, fue un estudio de tipo no experimental, descriptiva correlacional, en la presente investigación en la población de estudio intervinieron 50 trabajadores del Centro de salud de San Pedro de Piura, el método de selección de la muestra se dio porque la comunidad es pequeña dentro de la organización. Los instrumentos que se ejecutaron en este proyecto fue la encuesta y el cuestionario aplicado a los 50 colaboradores de dicha organización. Aquellos resultados que se obtuvieron de este proyecto, nos dicen que no se genera una correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, en conclusión, la gestión de talento humano no está dando resultados siendo así que el compromiso por parte de la organización llega de otras fuentes.

Garces (2020) en su tesis *La gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020*, tuvo como objetivo determinar la relación de estas variables en los colaboradores, fue un estudio de tipo correlacional con un diseño no experimental, transaccional, se utilizó como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario que fue aplicado a 52 individuos con 29 ítems y así poder reconocer el desenvolvimiento laboral influenciado por la gestión del talento del personal. Como resultados denotan que hay un vínculo entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral de todos sus trabajadores, con un 77.2% siendo significativa, alta y directa. En conclusión, la gestión de talento humano influye considerablemente en los resultados de las tareas de cada colaborador.

Niño (2019) en su investigación titulada *Estrategia Organizacional para Optimizar la Gestión de Talento Humano en las Plantas de Semi-Proceso de Mariscos de la Bahía de Sechura*, tuvo como objetivo Determinar si existen Estrategias Organizacionales para agilizar el proceso de Gestión del Talento Humano, esta investigación fue de tipo descriptiva, cuantitativa con un diseño no experimental, la muestra empleada en este estudio fue en 3 empresas obteniendo un número de 420 personas que se eligen al azar entre individuos de campo e ingenieros, en cuanto al muestreo se hizo a 201 empleados, las técnicas utilizadas fueron la entrevista donde se aplicó a los directivos y gerentes de la empresa y la encuesta que como instrumento tuvo el cuestionario, se realizó a los 201 empleados de la misma. Como principal resultados obtuvieron que existe reconocimiento por parte de los propietarios y/o gerentes de las empresas, alcanzando un 33.3% en la percepción por parte de los trabajadores, de otro lado un 29.9% percibe que tiene oportunidad de superación; así mismo, el 27.9%, dio a conocer el aprecio se tiene hacia sus colaboradores. Se concluyó que el 52% de los trabajadores están contentos con la estructura organizacional y esto hace que sus colaboradores trabajen con responsabilidad y eficiencia.

Agurto y Cornejo (2020) en su tesis *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa agua de mesa ASLU en la ciuda de Piura*, cuyo objetivo de esta investigación fue determinar en qué medida la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los

trabajadores, este estudio fué de tipo de investigación básica, correlacional, la muestra y muestreo dado por esta investigación es de 20 colaboradores de la empresa, la técnica utilizada en este estudio fue la encuesta con el instrumento del cuestionario aplicado a los mismos colaboradores. Como resultado obtuvieron que 5.0% contestaron que raras veces los factores internos de los colaboradores de la empresa es el adecuado. Se concluye que la cultura organizacional interviene de manera positiva en el desempeño de los trabajadores, además si se llega a obtener una buena sociedad organizacional, esta repercutiría directamente en la productividad, eficiencia y buen desarrollo de los colaboradores, siendo este un tema en el cual se le tiene que dar la importancia necesaria para generar un desarrollo impecable de las tareas asignadas.

Con respecto a las bases teoricas que se presentan en la primera variable la gestión del talento humano, tenemos a Cubas y Saldaña (2020), quienes lo definen como un estado preocupante dentro de las organizaciones, los directivos o personas encargadas del área tienden a preocuparse por su personal desde que se da inicios a una postulación para un puesto específico como es, la selección, inducción y capacitación del personal, así mismo Borrero (2019), hace referencia que es una gestión importante lo cual significa mucho dentro de las organizaciones ya que abarca muchas responsabilidades en los vinculos laborales que se generan dentro de la empresa, por otra parte Vera y Blanco (2019) lo consideran un método que se le otorga al hombre dentro de una organización como un medio que se debe mejorar firmemente, para llegar a tener una visión clara, competitiva y dinámica.

Por otro lado empezamos con la dimensión selección del personal según la autora Monsalve (2019), es el proceso en el cual el área de recursos humanos de una organización elige al mejor talento para ocupar varios roles dentro de un puesto determinado, con los mejores candidatos se logra un equipo de trabajo comprometido y capaz de sacar adelante a la organización.

Cuenta con estos 3 indicadores, empezando por el primer indicador según la autora Carazo (2020), el proceso de selección consiste en un grupo de obstáculos divididos en distintas momentos con la finalidad de escoger a los candidatos correctos para cada puesto de trabajo, por otra parte la autora Folgueiras (2016) define la entrevista como una técnica de recolección de

información cual objetivo principal es indagar de forma oral acerca de los acontecimientos, experiencias y opiniones de las personas, luego tenemos a Gil (2016), resalta que el contrato es la representación jurídica quiere decir consta de un acto íntimo entre dos o más partes destinado a producir obligaciones y generar derechos.

Respecto a la dimensión capacitación del personal según la autora (Masias, 2016) es toda actividad realizada en una empresa, lo cual busca desarrollar los conocimientos y competencias de los colaboradores para mejorar la eficiencia y a su vez permitir que esta se adapte a los nuevos retos que se presenten dentro y fuera de la organización.

Así mismo los indicadores para esta dimensión son los siguientes: presupuesto para la capacitación según la autora García (2021) es un proceso donde se contemplan todos los cursos y materiales necesarios para diseñar, desarrollar e implementar constantes ciclos de capacitación, con la finalidad de que los colaboradores estén bien entrenados y brinden todo su potencial. Después tenemos plan para la capacitación Miranda (2019) es un comportamiento cuyo propósito es preparar a los colaboradores en el proceso productivo, mediante conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes positivas para un mejor desempeño en el trabajo. Por último tenemos el indicador evaluación del desempeño Melzoni (2018), es un examen estructurado con el propósito de medir y evaluar el rendimiento de los colaboradores en un tiempo determinado, mejorando el desempeño de la organización junto con el de los trabajadores.

Por otro lado, la dimensión integración del personal Ortiz (2021), es un proceso que las organizaciones llevan a cabo para integrar a los empleados al medio de trabajo, se basa en un estudio constante por el cual deben hacer sentir satisfechos a sus colaboradores mediante una conversación o capacitación con ellos.

Acerca de los indicadores de esta dimensión se tienen los siguientes: el perfil del puesto Coindreau (2021), son descripciones de las características, tareas y responsabilidades que tiene un puesto dentro de la organización, y en el cual los colaboradores deben tener claro sus competencias y conocimientos, también

tenemos la satisfacción del personal Romero (2020) se basa a un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante el cual los colaboradores perciben en su trabajo. Finalmente tenemos a la rotación del personal Coll (2020) son los desplazamientos de entrada y salida de los trabajadores, es decir es el proceso en el cual una compañía reemplaza a uno o varios trabajadores de la organización.

En este mismo contexto se presenta la segunda variable, desempeño laboral; de este modo se tiene a Carranza (2017) que lo define como la clave para mejorar el rendimiento y conseguir mejores resultados, para lograr hacer una evaluación en donde se observe en que se está fallando y porque los colaboradores no están generando un buen desempeño, también tenemos a Peña y Durán (2016), consideran que otros puntos que se deben tener en cuenta para lograr tener un eficiente desempeño en las áreas establecidas, es la calidad de seguridad para los colaboradores, los incentivos, las normas e instrucciones aplicadas, esto conllevará a tener resultados positivos en la organización, por otra parte tenemos Álvarez et al., (2018), lo consideran un desarrollo constante que sirve para evaluar el desenvolvimiento y desarrollo de cada colaborador dentro del área correspondiente y así pueda mejorar su eficiencia y eficacia.

Siguiendo con las dimensiones se tiene a la motivación según el autor Miranda (2016), es el proceso de estimular a los empleados para que concreten sus actividades de manera satisfactoria. Además consiste en mantener culturas y valores que direccionen a tener un enorme desempeño para tener éxito en la organización.

Para esta dimensión se tiene en cuenta los siguientes indicadores: reconocimiento, Sordo (2021) comenta que es el aprecio a los empleados y sobre todo resaltar el comportamiento que están teniendo dentro de la empresa, el objetivo es alentar a los colaboradores y poner en evidencia su buen desempeño que vienen realizando, por otra parte tenemos el clima laboral donde Ramos y Tejera (2017), comentan que es el resultado de las actitudes que los trabajadores que generan en su ambiente de trabajo y este permite el desarrollo eficiente de las actividades, por último tenemos el indicador oportunidades de desarrollo Del Río, (2018), hace

referencia a la motivación que se genera en los trabajadores debido a las nuevas expectativas que se tiene a futuro y les permiten crecer de una manera beneficiosa.

Posteriormente la segunda dimensión trabajo en equipo según el autor Peiró (2020) es una labor que se realiza con un conjunto de colaboradores que mantienen un objetivo común para una organización, trabajar en equipo es juntar y maximizar aptitudes y esfuerzos para así disminuir el tiempo de ejecución de tareas.

Por otra parte los indicadores son los siguientes: liderazgo, Garcia (2019), el objetivo del liderazgo es conseguir el mejor potencial de los empleados logrando un ambiente ideal para conseguir el mejor desarrollo de trabajo, también tenemos la calidad de trabajo para Cruz (2018), es la satisfacción, la salud y el bienestar de los trabajadores que tienen dentro de la organización y se refleja a través del entorno laboral en todo ellos están realizando sus actividades sin ningún riesgo, por último tenemos el conocimiento del trabajo que es la comprensión de un conjunto de responsabilidades y la capacidad para mantenerse al tanto de los cambios que se lleguen a realizar dentro de la organización.

Por último en la dimensión canales de comunicación según el autor Martínez (2020), son los medios por el cual los colaboradores se comunican en el interior de una organización. Esto permite transmitir información, compartir ideas para potenciar los objetivos y haya un correcto funcionamiento organizacional.

Indicadores: comunicación oral, Castillo (2020), define como el tipo de interacción por el cual se transmite un mensaje entre dos o más personas empleando un lenguaje correcto, así mismo tenemos la comunicación escrita, Uriarte (2021), es un tipo de interacción que la mayoría de los seres humanos utilizan para dar un mensaje sin necesidad de que el emisor y receptor coincidan en el mismo tiempo o lugar, finalmente la comunicación digital es la transmisión de mensajes que se realiza a través de un dispositivo, son empleados en la comunicación para lograr ser una organización más eficiente, las aplicaciones, los libros electrónicos y las bases de datos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a Ramos et al., (2020) explican que el tipo investigación aplicada, se encarga de brindar soluciones a las deficiencias o problemas que se encuentran en la organizaciones. Por ende el investigador debe proponer ideas efectivas referente al estudio a realizar. Por lo tanto esta investigación es aplicada porque ofrece propuestas de solución frente a los problemas específicos encontrados dentro de la asociación.

Así mismo Ortega (2018), define el enfoque mixto, como un proceso que recolecta y analiza datos cuantitativos y cualitativos, para enfocarlos de una manera holística. Esta no reemplaza a la investigación de enfoque cuantitativo y cualitativo, sino busca las fortalezas de estos dos enfoques para poder disminuir sus debilidades y así ésta pueda dar respuestas a los problemas existentes.

Respecto al diseño la investigación no experimental Alvarez (2020), indica que en los estudios a realizar no buscan cambiar las variables de forma intencional para ver su efecto sobre otras variables. Por tanto, se dice que es no experimental porque no hay manipulación de las variables por parte de los investigadores.

Este mismo autor Alvarez (2020) señala que en la investigación transversal o transeccional, las variables se pueden medir sola una vez, con esa información obtenida se puede llevar a cabo un análisis correspondiente del estudio a realizar; se miden las características de uno o más grupos de unidades en un momento específico, se dice que es transeccional porque se van a analizar los resultados de la organización mediante las ideas dadas para el mejor desempeño laboral dentro de la misma.

Por otra parte Guevara et al., (2020) definen la investigación correlacional como la encargada de precisar las características de la población a estudiar con el fin de entenderla más, la información dada por la investigación debe ser real y exacta, facilitando información de forma ordenada y comparable con otras fuentes, lo importante son las características observables y verificables.

3.2. Variables de Operacionalización

3.2.1 Variable independiente: Desempeño Laboral

De acuerdo Acosta (2018) lo define como la capacidad que demuestra un colaborador durante la realización de su trabajo, es una apreciación basada en el esfuerzo individual de cada individuo.

3.2.2 Variable Dependiente: Gestión del Talento Humano

Condori (2018) indica que es la actividad basada en ejecutar los objetivos de la organización mediante la captación de los talentos, para cumplir los objetivos de manera eficiente mediante la aplicación de estrategias y poder lograr la satisfacción del personal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Gómez et al., (2017) mencionan ha un conjunto de características, que conformará el referente para escoger la muestra. La población de esta investigación estuvo conformada de 370 trabajadores entre administrativos y obreros de la Cooperativa Agraria APPBOSA.

Tabla 1:

Distribución de los trabajadores de la Cooperativa Agraria APPBOSA

Area	Número de trabajadores
Campo	335 trabajadores
Oficinas	35 trabajadores
TOTAL	370 trabajadores

Elaboración propia.

- **Criterios de Inclusión:** Para el desarrollo de esta investigación se trabajaron con varones y mujeres de las diferentes áreas de la empresa que cuentan con conocimientos de: empaque, soldadura y mantenimiento, cosecha y laboratorios.

- **Criterios de exclusión:** Trabajadores que cuentan con licencia, vacaciones, mujeres embarazada, enfermedades.

3.3.2. Muestra

Fue calculada con la fórmula de la población finita proporcional obteniendo como resultado que con un margen de error del 5% y una muestra de 189 personas de la Cooperativa Agraria Appbosa, Sullana.

3.3.3 Muestreo

Otzen y Manterola (2017) dan a conocer que el muestreo estratificado se define como los subgrupos de unidades de análisis en donde las características de estos serán analizadas, es decir se va a obtener una información más precisa, de esta manera tiende a asegurar que la muestra represente correctamente a la población en función de las variables.

Tabla 2:

Tabla de estratificación

Area	Número de trabajadores
Campo	164 trabajadores
Oficinas	25 trabajadores
TOTAL	189 trabajadores

Elaboración propia

3.3.4 Unidad de Analisis

En el presente trabajo de investigación se consideró como unidad de análisis a cada uno de los trabajadores administrativos y obreros de la Cooperativa Agraria.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Encuesta

Tamayo y Silva (2018) indica que es una técnica la cual permite conseguir datos a través de un cuestionario directo a un grupo de personas previamente seleccionados, en esta se ejecutaran una serie de interrogantes con el fin de conocer los datos que demanda la investigación a realizar.

Entrevista

Por otro lado, los mismos autores dan a conocer que la entrevista es una técnica indispensable porque se lleva a cabo una interacción entre el entrevistado y la persona de la investigación que recolecta datos, ya sea de forma virtual o presencial, personal. El entrevistador toma nota de todas las respuestas, además recibe una información adicional al observar las reacciones del investigado.

3.4.2 Instrumentos

Cuestionario

Menta (2019) define como una lista de preguntas impresas o digitadas para que una persona manifieste su opinión, la cual se basa en tener siempre un propósito definido que se relacione con los objetivos de la investigación, y debe quedar claro desde el principio. Ambos cuestionarios se aplicarán a los 189 colaboradores, lo que permitió recoger los datos e información brindada en relación a las interrogantes planteadas.

Guía de Entrevista

Menta (2019) expresa que la entrevista, permite la extracción de información por medio de la interacción oral y permite ajustar los temas elegidos al momento de aplicarla. Este instrumento se le va realizar al encargado de recursos humanos, con el propósito de registrar información más profunda acerca de las variables a investigar.

3.5 Procedimientos

Para llevar a cabo el cuestionario de la encuesta se coordinará con el representante del puesto de recursos humanos, con el fin de facilitar la aplicación de la misma. Luego la encuesta virtual se le hará llegar a cada uno los individuos de manera instantánea previa organización con el jefe área.

Para realizar la entrevista se solicitará al encargado de área, quien será la persona entrevistada, el día y la hora disponible para poder realizarla de manera virtual mediante la plataforma zoom. Una vez teniendo un horario establecido se procederá a la programación de la reunión, cuyo enlace será enviado al encargado de área a través de su correo electrónico corporativo. Con anterioridad se deberá adquirir una licencia PRO cuyo costo es de 49 dólares, para no tener limitaciones en el proceso de la entrevista. Después de realizar la conversación esta quedará grabada en la nube para su posterior procesamiento.

3.6 Método de análisis de datos

En el procesamiento de los resultados encontrados, mediante las encuestas, se usará el programa Microsoft Excel, para poder trasladar los resultados que nos arrojará la encuesta. Después, la información será enviados al programa SPSS versión 26.0, el cual serán procesados mediante un instrumento de estadística descriptiva que se encuentra en el mismo programa, donde se generan tablas de frecuencia, cada una con sus respectivas preguntas dadas en la encuesta. Por último, estas tablas serán fijadas de resumen para cada uno de los objetivos existentes en la investigación para su respectiva interpretación. La información

dada por el encargado de área de recursos humanos en cuanto a la entrevista, será empleada por métodos cualitativos, iniciando con un esquema de todo lo dicho en la entrevista, resaltando lo más importante para el desarrollo de la investigación. Finalmente se deberá clasificar y afianzar las respuestas dependiendo de los objetivos propuestos, teniendo ello se podrán transcribir a un documento de entrevista que serán parte de los resultados de dicha investigación.

3.7 Aspectos éticos

La investigación se llevará a cabo en un marco de consideración en todos los aspectos éticos contemplados para este estudio. En primer lugar, se asegurará que la información es completamente inédita, la que será representada en la declaratoria de identidad de los creadores y del asesor que se agregan a dicho proyecto. Otro aspecto importante que se respetará, dado que cualquier indagación que se tome de libros, blogs, artículos o tesis existentes serán citados y referenciados siguiendo lo establecido por normas APA.

Así mismo, se conservará con cautela el anonimato de los empleados encuestados y al mismo tiempo cualquier tipo de información que siendo de conocimiento, pudiera dañar la imagen de la organización.

IV. RESULTADOS

4.1 INFORME DE APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

4.1.1 Relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

Tabla 3:

Resultados descriptivos del desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA

Desarrollo del talento humano	Escala de alternativas											
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Considera usted que se aplica una correcta orientación al momento de iniciar con sus labores en la empresa.	159	84	27	14	3	2	0	0	0	0	189	100%
Usted siente que la calidad de trabajo que realiza dentro de la organización es la esperada y cumple con sus expectativas.	188	99	0	0	1	1.0	0	0	0	0	189	100%
Usted cree que la duración que se emplea en el programa de capacitación es suficiente para cumplir con tus expectativas de información.	83	44	103	54	3	2	0	0	0	0	189	100%
Usted Se siente satisfecho con el material dictado en el programa de capacitación.	127	67	61	32	1	1	0	0	0	0	189	100%
Con que frecuencia reciben una capacitación en la empresa.	102	54	43	23	44	23	0	0	0	0	189	100%
La empresa se preocupa porque usted aprenda continuamente.	122	65	66	35	1	1	0	0	0	0	189	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la cooperativa agraria APPBOSA

De la tabla 3, se observó que el 84% de los encuestados siempre considera que se le aplica una correcta orientación al iniciar sus labores en la empresa, asimismo el 99% siente que siempre la calidad de trabajo que realiza dentro de la organización es la esperada y cumple con sus expectativas. Sin embargo, el 44% cree que casi siempre la duración que se emplea en el programa de capacitación es suficiente para cumplir con las expectativas de información. Por otro lado, el 67% siempre se siente satisfecho con el material dictado en el programa de capacitación, asimismo, el 54%, siempre reciben una capacitación en la empresa, igualmente el 65% siempre siente que la empresa se preocupa que el colaborador aprenda continuamente.

De lo anterior se puede inferir que, en la cooperativa, los resultados en cuanto ambas variables son positivas, en donde los colaboradores nos dan a conocer que la organización apuesta por el constante aprendizaje de cada uno de ellos, sin embargo, se puede mejorar en cuanto a los temas, materiales y tiempo de desarrollo de las capacitaciones para así conseguir un servicio de calidad por parte de los trabajadores y alcanzar todos los objetivos proyectados por parte de la organización. Por otra parte, es necesario que el personal demuestre el 100% de su efectividad, ya que esto permitirá darse cuenta que las capacitaciones son de gran importancia para un buen desarrollo organizacional dentro de la Cooperativa Agraria Appbosa.

Contrastación de Hipótesis Específica 1

HE1: Existe un plan de capacitación de personal en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

Tabla 4:

Relación entre el plan de capacitación de personal y la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APPBOSA

		Capacitación de personal	Gestión del talento humano
Rho de Pearson	Capacitación de personal	1	0,571**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	189
	Gestión del talento humano	0,571**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	189	189

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 4, se observó el grado de relación entre el plan de capacitación de personal y la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APPBOSA, siendo el valor del coeficiente de correlación Rho de Pearson 0.571, lo cual indica una relación positiva y moderada, asimismo, el p-valor o Sig. (bilateral) es 0.000 < 0.05. En tal sentido, se acepta la hipótesis específica 1, es decir, existe un plan de capacitación de personal en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

4.1.2 Relación entre motivación y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

Tabla 5:

Resultados descriptivos de la motivación y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA

Motivación	Escala de alternativas											
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Usted recibe algún incentivo por parte de la organización cuando realizo un trabajo eficiente.	76	40	12	6	71	38	30	16	0	0	189	100%
Usted muestra una actitud favorable para el desarrollo de sus actividades.	185	98	4	2	0	0	0	0	0	0	189	100%
Te sientes satisfecho con el trabajo que aportas dentro de la organización.	189	100	0	0	0	0	0	0	0	0	189	100%
Tu organización te apoya en tu trabajo y te inspira a mejorar.	157	83	2	2	0	0	0	0	0	0	159	100%
Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	187	99	2	1	0	0	0	0	0	0	189	100%
La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya el desarrollo de los trabajadores.	178	94	11	6	0	0	0	0	0	0	189	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la cooperativa agraria APPBOSA

En la tabla 5, se observó que el 40% de los encuestados siempre recibe algún incentivo por parte de la organización cuando realizo un trabajo eficiente, asimismo el 98% manifiesta que siempre muestra una actitud propicia para el progreso de sus actividades. Por su parte, el 100% siempre se siente satisfecho con el trabajo que aporta dentro de la organización, igualmente, el 83% siempre siente que la organización le apoya en su trabajo y le inspira a mejorar. En igual forma, el 99% manifiesta que siempre se siente con ánimo y energía para realizar

adecuadamente mi trabajo, finalmente, el 94% siempre siente que la empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya el desarrollo de los trabajadores.

En función a los resultados, se rescata que la Cooperativa está comprometida con sus trabajadores, mostrando un interés con ellos, motivándolos, de tal manera que, si cumplen con las metas propuestas, es decir mostrando la fidelidad, compromiso y una buena actitud en el desarrollo de sus actividades. Por ello la Cooperativa Agraria Appbosa es una de las mejores asociaciones productoras de banano en el norte debido a la calidad y motivación que se les otorga a sus colaboradores.

Contrastación de Hipótesis Específica 2

HE2: La relación entre la motivación y el desempeño laboral influye en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

Tabla 6:

Relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA

		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Pearson	Motivación	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,000
		N	189
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,733**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	189

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 6, se observó el grado de relación entre la motivación y desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, siendo el valor del coeficiente de correlación Rho de Pearson 0.733, lo cual indica una relación positiva y alta, asimismo, el p-valor o Sig. (bilateral) es $0.000 < 0.05$. En consecuencia, se

acepta la hipótesis específica 2, es decir, la relación entre la motivación y el desempeño laboral influye en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

4.1.3 Relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de la Cooperativa APPBOSA, Sullana 2022

Tabla 7:

Resultados descriptivos de la integración del talento humano y el desempeño laboral de la Cooperativa APPBOSA

Integración del talento humano	Escala de alternativas											
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Aprovechas las oportunidades que se le presentan en la empresa.	188	99	1	1	0	0	0	0	0	0	189	100%
Aplica usted sus conocimientos adquiridos en el trabajo que está realizando.	162	86	27	14	0	0	0	0	0	0	189	100%
Usted se logra adaptar a los cambios presentados dentro de la organización.	156	83	33	17	0	0	0	0	0	0	189	100%
Usted en la empresa termina y desarrolla su trabajo de manera eficiente.	163	86	26	14	0	0	0	0	0	0	189	100%
Te socializas de acuerdo a las normas, políticas, valores y metas de la empresa.	160	85	29	15	0	0	0	0	0	0	189	100%
Las relaciones laborales que existen dentro de la organización permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía.	187	99	1	0.5	1	0.5	0	0	0	0	189	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la cooperativa agraria APPBOSA

La tabla 7 reveló que el 99% de los encuestados siempre aprovecha las oportunidades que se le presentan en la empresa, en igual forma el 86% siente que siempre aplica sus conocimientos adquiridos en el trabajo que está realizando. Por su parte, el 83% siempre se logra adaptar a los cambios presentados dentro de la organización, adicionalmente, el 86% manifiesta que siempre en la empresa termina y desarrolla su trabajo de manera eficiente. Asimismo, el 85% siempre se

siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente sus labores, finalmente, el 99% siempre percibe que las relaciones laborales que existen dentro de la organización permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía.

De la anterior tabla podemos inferir que los resultados son positivos con respecto a la integración de los colaboradores que tienen en la Cooperativa, así mismo los obreros se desarrollan de manera eficiente, adaptándose a los cambios presentados dentro de la organización. De esta manera la Cooperativa debe seguir fomentando el compromiso y compañerismo para mantener un buen clima laboral, donde todos realicen un trabajo ordenado dentro de sus respectivas áreas.

Contrastación de Hipótesis Específica 3

HE3: Repercute la integración del personal con la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

Tabla 8:

Relación entre la integración del personal y la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APPBOSA

		Integración del personal	Gestión del talento humano
Rho de Pearson	Integración del personal		
	Coeficiente de correlación	1	0,031
	Sig. (bilateral)	.	,670
	N	189	189
Rho de Pearson	Gestión del talento humano		
	Coeficiente de correlación	0,031	1
	Sig. (bilateral)	,670	.
	N	189	189

De la tabla 8, se observó el grado de relación entre la integración del personal y la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APPBOSA, siendo el valor del coeficiente de correlación Rho de Pearson 0.031, lo cual indica una relación positiva prácticamente nula. En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 3, es decir, repercute la integración del personal con la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

4.1.4 Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

Tabla 9:

Resultados descriptivos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA

Dimensiones de las variables	Escala de alternativas											
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Selección del personal	157	83	32	17	0	0	0	0	0	0	189	100%
Capacitación del personal	188	99	1	1	0	0	0	0	0	0	189	100%
Integración del Personal	189	100	0	0	0	0	0	0	0	0	189	100%
Motivación	189	100	0	0	0	0	0	0	0	0	189	100%
Trabajo en equipo	189	100	0	0	0	0	0	0	0	0	189	100%
Canales de Comunicación	185	98	4	2	0	0.0	0	0	0	0	189	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la cooperativa agraria APPBOSA

En la tabla 9, se analizó que en cuanto a la dimensión Selección del personal, el 83% de los trabajadores manifestó que siempre son elegidos los mejores talentos para realizar varios roles en su puesto de trabajo. Asimismo, respecto a la dimensión Capacitación del personal, el 99% de los encuestados siempre que la empresa busca desarrollar sus conocimientos y competencias para mejorar su eficiencia. En cuanto a la dimensión Integración del personal, el 100% siempre sienten que la empresa busca satisfacerlos e integrarlos al medio de trabajo mediante una conversación o capacitación, de igual manera, en la dimensión Motivación, el 100% sienten que la empresa los estimula y pone en evidencia su eficiencia al realizar las actividades, por su parte, en la dimensión Trabajo en equipo, el 100% sienten que el conjunto de trabajadores junta y maximiza aptitudes y esfuerzos para disminuir el tiempo en la realización de las actividades, y finalmente, en la dimensión Canales de Comunicación, el 98% sienten que la información o comunicación digital, interacción e ideas compartidas ayudan a lograr los objetivos de la empresa y ser una organización más eficiente.

De lo anterior, se deduce que el 100% de los trabajadores se sienten motivados y realizan un trabajo en equipo que conlleva a obtener resultados favorables, por otra parte, en cuanto a la selección y capacitación del personal se debe realizar ajustes con la intención de que la empresa obtenga mejores grados en estos, y así seguir adquiriendo los mejores talentos para la organización, por otra parte la comunicación ayuda a que todos los colaboradores estén enterados de los cambios repentinos que suelen presentarse para lograr un trabajo eficaz, contribuyendo de esta manera en una mejor gestión del recurso humano y rendimiento profesional en la Cooperativa Agraria Appbosa.

Contrastación de Hipótesis General

HG: Existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

Tabla 10:

Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Pearson	Gestión del talento humano	1	0,007
		Sig. (bilateral)	,926
		N	189
Rho de Pearson	Desempeño laboral	0,007	1
		Sig. (bilateral)	,926
		N	189

De la tabla 8, se observó el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, siendo el valor del coeficiente de correlación Rho de Pearson 0.007, lo cual indica una relación positiva pero prácticamente nula. En consecuencia, se acepta la hipótesis general, es decir, existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

4.2 INFORME DE APLICACIÓN DE LA GUIA DE ENTREVISTA

La guía de entrevista fue aplicada al encargado del área de Recursos Humanos de la Cooperativa Agraria APPBOSA, el señor Esteban Socola Correa quien nos dio a conocer cómo ellos trabajan en cuanto a la gestión y motivación del talento humano que trabajan en su Cooperativa para el cumplimiento de metas y propósitos que existen dentro de ella.

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Objetivo 01: Evaluar la relación del desarrollo del talento humano con el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

Se determinó que la evaluación constante de los trabajadores de la Cooperativa influye mucho en cuanto a su desempeño, ya que les permite ir mejorando con respecto al rendimiento y al cumplimiento de las metas que se les propone cada cierto tiempo. A través de ello, se dan cuenta en que mejorar como organización y en que poner más énfasis para el buen desarrollo de sus actividades, para que no haya retrasos en lo que es la exportación de banano.

Como lo dio a conocer el encargado Esteban Socola, para que haya un buen desarrollo y desempeño es factible realizar más capacitaciones en cuanto al buen desarrollo de actividades, cuanto tiempo tomar para cumplir con una meta dada en cierto tiempo, ya que la mayoría de capacitaciones son acerca de la salud y seguridad en el trabajo, no solo basta eso sino también en cómo llevar a cabo el desarrollo de dichas actividades que se les encomienda diariamente, es allí donde evaluarán el desempeño de cada uno de los colaboradores.

Variable 2: Desempeño Laboral

Objetivo 2: Establecer el proceso entre motivación y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022

La motivación en toda empresa es importante, por ello en la Cooperativa APPBOSA brindan bonos de productividad a los trabajadores, esto hace referencia a la meta que cumple cada uno de ellos dependiendo de lo que encomienda el jefe de cada cuadrilla.

Además del bono de productividad, también les brindan bonos extraordinarios que van de la mano con el sindicato de la cooperativa, dependiendo de la producción que lleguen alcanza, esto se otorga por cuadrilla, es decir el bono se le brinda a cada trabajador de la cuadrilla que ha logrado alcanzar la meta. Muy a parte de los bonos la Cooperativa también hace entrega de canastas con productos de primera necesidad y productos que hechos en la misma cooperativa como son; harina de plátano, galletas de plátano, avena, dulces de plátano, etc.)

Objetivo 3: Determinar de qué manera la integración del talento humano repercute en el desempeño laboral de la Cooperativa APPBOSA, Sullana 2022

Como indicó el señor Esteban Socola, en la cooperativa todos trabajan en equipo, y ellos se dan cuenta porque la mayoría de veces cada cuadrilla alcanzó el objetivo propuesto. Además de ello, nos dijo que la motivación era un punto clave para que el colaborador tenga un buen desempeño dentro de su jornada laboral, porque siempre cumplía de manera eficiente y no solo era uno o dos colaboradores sino todos.

Expresa, que dentro de la cooperativa existe el compañerismo entre todos, que cuando uno de ellos necesita ayuda, pues se ayudan mutuamente y todos van aprendiendo cosas nuevas teniendo una buena comunicación, ya que si el jefe de cuadrilla se ausenta del área de trabajo ellos solos saben manejar y resolver los inconvenientes que puedan suceder durante su horario de trabajo, ellos comunican a los directivos lo que ha ocurrido durante su jornada laboral.

Objetivo 4: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

Mediante la información dada por el encargado, se da a conocer, que si existe una relación entre ambas variables, ya que si hay una correcta gestión, con buenas estrategias de para captar y contratar al talento humano idóneo, habrá un desempeño laboral alcanzado a un 100%. Conforme lo indica, para que la cooperativa rescate al mejor personal, después de pasar una entrevista llaman al talento seleccionado de acuerdo a la experiencia que ellos tienen, para que pasen por una evaluación psicológica y darse cuenta si están aptos para el desarrollo de las actividades que se dan dentro de la cooperativa.

Después de comenzar a laborar, por un cierto tiempo evalúan la productividad de cada colaborador, tanto en obreros como administrativos. Ellos dan a conocer los objetivos y los resultados que han alcanzado durante ese tiempo.

V. DISCUSIÓN

Para el caso del primer objetivo específico: Evaluar la relación del desarrollo del talento humano con el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022, según Castro y Delgado (2020), hoy en día a nivel mundial, el colaborador en una organización ya sea pública o privada es de gran importancia, es por ello que, para alcanzar resultados favorables estas organizaciones buscan al mejor talento para que puedan ocupar un puesto de trabajo adaptándose al perfil que ellos poseen. Por ende, se debe realizar una correcta selección de personal para que estos puedan desenvolverse mejor en sus funciones de manera correcta y eficiente. En la investigación realizada se pudo conocer que en cuanto al logro de los objetivos del desarrollo del talento humano, el 84% siempre considera que se aplica una correcta orientación al momento de iniciar con sus actividades y el 65% nos dice que siempre la organización se preocupa para que ellos aprendan continuamente, a través de estas cifras se da a conocer que existe una relación óptima en cuanto al desarrollo del talento humano con el desempeño laboral dentro de la organización, de esta manera, es necesario que la asociación siga brindando una correcta orientación con el fin de que todos los colaboradores conozcan sus funciones para que estos puedan desarrollar de manera oportuna sus actividades, por otra parte la empresa debe fomentar el aprendizaje continuo para que los empleados brinden una calidad de servicio con mayor efectividad y así lograr un margen alto en la productividad.

Navarrete (2018) indica que las capacitaciones para los trabajadores, hoy en día es de vital importancia, ya que permite incrementar su nivel de productividad, en donde el capital humano dentro de las organizaciones desempeña un rol importante ya que dependiendo de ellos se puede alcanzar el éxito de muchas empresas, mediante capacitaciones se permite fortalecer las habilidades y tener en cuenta las cualidades necesarias que debe ejecutar cada colaborador en su puesto de trabajo cumpliendo con cada una de sus funciones. En la investigación realizada en La Cooperativa Agraria APPBOSA, se pudo observar que el 54% de los trabajadores siempre reciben capacitaciones en la organización, esto hace referencia a que ellos mediante las capacitaciones puedan brindar un trabajo de calidad cumpliendo con las expectativas.

Es importante que todo el personal de la cooperativa escuche todas las capacitaciones posibles brindadas en la organización, para así tener un mejor rendimiento dentro de sus áreas laborales, con el fin de lograr mayores resultados, favoreciendo el ranking en el cual se mantiene la empresa.

En cuanto a la hipótesis específica 1 existe un plan de capacitación de personal en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022. Se consiguió como resultado un coeficiente correlacional de Pearson 0.571 siendo una correlación positiva y moderada, es decir que mientras exista una adecuada capacitación de personal existirá una mejor gestión de talento humano en la organización. En tal sentido que, se acepta la hipótesis específica 1.

Respecto al objetivo específico dos: Durand (2016) considera que para lograr un eficiente desempeño laboral la cooperativa debe brindar a los colaboradores, incentivos, seguridad e instrucciones, donde ellos se sientan listos para enfrentar cualquier reto propuesto por parte de la misma. Mediante la investigación realizada se observa que el 40% de los trabajadores siempre reciben incentivos por parte de la asociación cuando realizan un trabajo eficiente, por otra parte, el 98% de ellos siempre muestran una actitud favorable para el desarrollo de sus actividades, finalmente 94% de los trabajadores nos dicen que siempre la empresa les brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya el desarrollo de los trabajadores.

Miranda (2016) en su investigación sobre la motivación del talento humano la clave del éxito en una empresa, nos indica que la motivación es un proceso para incitar a los empleados a realizar sus actividades y funciones de manera satisfactoria, además permite mantener culturas y valores donde los empleados puedan tener un mejor desempeño para lograr el éxito en la asociación.

De esta manera, los resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores dieron a conocer que es necesario mejorar los incentivos que la empresa les brinda, contribuyendo así con el logro de las metas para obtener un buen desempeño laboral en la cooperativa. Además de ello se da a conocer que los trabajadores se sienten satisfechos laborando en la organización, ya que les reconocen sus logros y apoya en su desarrollo, es allí donde cada uno de ellos realizan su jornada laboral

con buen ánimo y energía cumpliendo adecuadamente su trabajo. Por otra parte, la cooperativa no debe descuidarse en cuanto a la motivación de su personal, esto se verá reflejado en el desenvolvimiento de cada uno de los colaboradores, siendo así también el cumplimiento de los objetivos y metas que la empresa les propone a cada uno de ellos.

De acuerdo a la hipótesis específica 2, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,733 permitiendo establecer un nivel de correlación positiva y alta entre la dimensión de la motivación y el desempeño laboral en la organización, es decir que existe una relación directa, en consecuencia, se acepta la hipótesis específica 2, es decir, que la relación que existe entre motivación y desempeño laboral influye en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

Para el caso del tercer objetivo específico: Ortiz (2021), nos indica que la integración del personal es un proceso que las empresas realizan para que todos los empleados se integren en su centro de labores, es un estudio constante para que los colaboradores se sientan satisfechos de su grupo de trabajo, también se pueden integrar en una capacitación o mediante una conversación efectiva, donde den a conocer sus actividades cotidianas y se puedan expresar libremente. Con respecto a la investigación, se puede apreciar que un 83% de los encuestados siempre se puede adaptar a los cambios repentinos presentados dentro de la organización, de otra parte 99% de los trabajadores aprovechan las oportunidades se les presentan o brindan en la cooperativa. De acuerdo a ello, nos permite inferir que la empresa si realiza estrategias que permite integrar a todos los empleados, pero muchas veces no todos lo acatan de manera oportuna, ya que en toda organización existen diferentes tipos de personas, pero se hace lo posible para que todos se unan a su equipo de trabajo y cumplan con los objetivos del día.

Alvarez et al., (2018), el desempeño laboral lo considera un desarrollo constante que ayuda a evaluar el desenvolvimiento y el desarrollo de cada trabajador dentro de su área de trabajo permitiendo así mejorar su eficiencia y eficacia y a tener un mejor rendimiento en sus labores diarias. En la Cooperativa Agraria APPBOSA, se lleva a cabo este proceso de integración de manera favorable, ya la mayor parte de sus trabajadores se socializan y logran adaptarse a los cambios presentados en ella, además les permite aplicar sus conocimientos

adquiridos en la realización de su trabajo aprovechando los cambios y oportunidades presentados en la empresa.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se obtuvo un nivel de correlación positiva pero prácticamente nula de 0,031 entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en la organización, En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 3, es decir, repercute la integración del personal con la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

En cuanto al objetivo general: Cubas y Saldaña (2020), nos dicen que la gestión de talento humano hoy en día se determina preocupante, ya que muchas de las organizaciones no cumplen de manera correcta esta gestión, es por ello que para tener al personal idóneo dentro de las empresas es necesario hacer un seguimiento desde la postulación hasta la contratación. En el estudio realizado en la Cooperativa Agraria APPBOSA, se halló que el 83% de los encuestados indican que siempre hacen una buena selección de personal y se elige a los mejores talentos para la realización de actividades dentro de la organización, por otro lado, el 99% de los trabajadores siempre reciben una capacitación para una mejora continua donde pongan en práctica sus conocimientos y competencias para una mejora continua, en cuanto a la integración de personal el 100% de los colaboradores siempre sienten que la empresa busca integrarlos mediante una conversación, capacitaciones o asesorías para que puedan mejorar en sus actividades y así cumplir con los objetivos.

De igual manera, en la dimensión de la motivación el 100% de los encuestados, sienten que la cooperativa demuestra su interés por reconocer su trabajo, reconoce su eficiencia en la realización de sus actividades, por otra parte en la dimensión de trabajo en equipo el 100% de los colaboradores indican que siempre se trabaja de manera conjunta, que todos se apoyan para poder lograr la meta que les proponen, donde les permite maximizar los resultados y disminuir los tiempos al llevar a cabo sus labores, en cuanto a los canales de comunicación, el 98% de los trabajadores, sienten que la información les llega de manera rápida ya sea de manera personal o de manera digital, además que la comunicación con todos permite compartir ideas que apoyan a cumplir los objetivos y esto a su vez hace que sea una organización eficiente.

Con respecto a la hipótesis general, en la investigación se determinó que existe una correlación positiva pero prácticamente nula entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la cooperativa, con un índice de 0,007, lo cual se acepta la hipótesis general, es decir, existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

VI. CONCLUSIONES

1. La capacitación y la gestión del talento humano muestran una relación favorable ya que el valor del coeficiente fue 0.571, lo cual indica que se les brinda la correcta orientación al momento de iniciar con sus labores en la empresa y por otra parte se asegura que la calidad de trabajo que ofrece la cooperativa es la correcta.
2. La motivación y el desempeño laboral muestran una relación positiva y alta una fuerte relación ya que el coeficiente de Pearson es 0.733. Esto hace referencia a que la mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo realizado en la organización ya que ésta misma reconoce el esfuerzo por parte de ellos y busca la manera de seguir brindándoles seguridad y confianza, para que así los colaboradores sigan desarrollándose de manera correcta.
3. La integración del talento humano y el desempeño laboral conllevan una conexión ya que se obtiene un coeficiente de correlación de Pearson 0.031, lo cual indica que son muy pocos los trabajadores de la cooperativa que conocen las oportunidades que esta les puede presentar para poder aprovecharlas y obtener un beneficio personal por parte de ellos, de esta manera existe un buen clima laboral lo cual permite adaptarse a los cambios presentados en la organización y desarrollar sus actividades de manera eficiente.
4. En general la gestión del talento humano y desempeño laboral muestran el valor del coeficiente de correlación de Pearson 0.007 lo cual indica una relación positiva, en donde la empresa reconoce el esfuerzo de cada colaborador y así ellos se sienten motivados al momento de realizar sus actividades, además la totalidad de trabajadores aplica el trabajo en equipo y cumplen con los objetivos propuestos por parte de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

1. En relación a la capacitación y gestión de talento humano, se recomienda realizar un mejor filtro desde que se hace el reclutamiento de personal, esto permitirá contar con el mejor talento, además brindar frecuentemente capacitaciones. Por ello es necesario la contratación de un profesional que se encargue poner en práctica las habilidades de todos los colaboradores y así puedan lograr mejores resultados dentro de la cooperativa.
2. En relación a la motivación y desempeño laboral, se recomienda innovar estrategias de motivación, donde los colaboradores puedan acceder a beneficios adicionales a su remuneración basado en su desempeño y logro de sus objetivos. Para llevar a cabo esto, se tomarían las ideas de los mismos colaboradores o de los líderes de cuadrillas, que den a conocer que les gustaría recibir por parte de la cooperativa, esta es una manera de fomentar el esfuerzo y mantener motivado al personal y también a incentivar la competencia entre colaboradores.
3. En relación a la integración de personal y desempeño laboral, se recomienda realizar más trabajos en conjunto de tal modo que todos los colaboradores se integren no solo cuando ocurre algún inconveniente sino durante toda la jornada laboral, para así lograr las metas en menor tiempo y puedan realizar otro tipo de actividades que les ayude a desarrollar sus habilidades de manera eficiente.
4. En relación a la gestión de talento humano y desempeño laboral, se recomienda automatizar procesos, esto ayuda a facilitar las actividades y cubrir las necesidades de la cooperativa de una manera más eficiente. Para ello es necesario adquirir un software de recursos humanos, con esto se puede llevar un control del rendimiento de cada colaborador, incluyendo también los procesos de reclutamiento y selección, manejo y el desempeño de los colaboradores.

VII. PROPUESTA

ESTRATEGIAS PARA LA MEJORA CONTINUA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA APPBOSA, SULLANA 2022.

1. Introducción

En las organizaciones, hoy en día los colaboradores se han ido adaptando a cambios relacionados con brindar una mejor calidad en sus servicios, por ende, es necesario que todos los obreros conozcan sus habilidades y destrezas para tener un mejor desarrollo dentro de su ámbito laboral y así lograr tener un buen desempeño para el logro de los objetivos. Para ello es necesario la implementación de una capacitación de desempeño eficiente y eficaz que permita desarrollar sus habilidades de cada miembro de la organización, asimismo tomar acciones en un cierto periodo de tiempo, que a lo largo de los años la cooperativa siga siendo una de las mejores empresas exportadoras del mundo.

Por el contrario, en la empresa APPBOSA, durante el desarrollo de sus labores, ha identificado que existen deficiencias respecto al desempeño y a la calidad en sus servicios que involucra el nivel competitivo de la empresa, que está relacionado al desempeño de los colaboradores, ya que todos no dan su 100% para el logro de los objetivos. Para darle solución a este tipo de problemas es necesario la implementación de un software de recursos humanos, donde permitirá evaluar el rendimiento de cada uno de los colaboradores y así mismo elegir al mejor talento para cumplir con lo que la empresa propone y así mismo mantener un nivel de capacidad de rendimiento del talento humano.

Objetivos propuestos

1.1 Objetivo general

- Desarrollar la mejora continua en la gestión del talento humano para el mejoramiento de las capacidades, habilidades, competencias y calidad de servicio en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.

1.2 Objetivos específicos

- 1) Establecer estrategias para la correcta selección de personal.
- 2) Implementar planes de capacitación para alcanzar una mejor productividad.
- 3) Promover y desarrollar jornadas de comunicación efectiva y socialización.
- 4) Establecer programas de incentivos y motivación de personal.

2. Justificación

La propuesta aplicada en la investigación en función a la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, permitirá analizar factores que influyen desfavorablemente a la empresa, con la finalidad de establecer acciones necesarias para el desarrollo adecuado de la organización, garantizando un crecimiento organizacional y una mayor competitividad en el sector bananero.

De esta manera el estudio se justifica a través de los elementos que agrupan el talento humano que se enfocan principalmente al conocimiento y desarrollo de los colaboradores, que son dos indicadores de gran importancia

ya que estos conforman una fortaleza para la empresa y garantizan el dinamismo del trabajo en equipo en función al servicio que brindan, para ello es necesario tener en claro las experiencias y habilidades de todos los colaboradores para emplear un servicio de calidad.

Además, la competitividad, es otro de los elementos que agrupan una serie de indicadores, los cuales permiten analizar el grado de competencia del sector bananero, para eso es necesario que la cooperativa logre obtener una adecuada capacidad de rendimiento de los recursos, así también la evaluación del desempeño de los colaboradores.

Por tanto, esta investigación propone un plan de gestión de talento humano y desempeño laboral, tomando en cuenta las necesidades de capacitación, incentivos e inducción de personal, los cuales hacen referencia a los objetivos específicos. Este plan está orientado a potenciar las capacidades de los colaboradores, además de poner en prácticas sus conocimientos y habilidades en su jornada y área de trabajo, siendo así una mejora en su desempeño.

3. Matriz EFI y EFE

Tabla 11:

Matriz EFI: Para el análisis de la matriz EFI, se asignó un peso entre (0.0) = No importante, (1.0) = Absolutamente importante; así mismo se asignó una calificación entre (1) = Debilidad mayor, (2) = Debilidad menor, (3) = Fuerza menor y (4) = Fuerza mayor.

Matriz de Evaluación de los Factores Internos			
Factores (F+D)	Peso (0 – 1)	Calif. (1 – 4)	Valor pond.
Fortalezas			
F1: Alta capacidad de producción	0.10	3	0.30
F2: Referente de calidad	0.05	4	0.20
F3: Buena comunicación y trabajo en equipo	0.10	3	0.30
F4: Inversiones en materia prima y procesos de producción	0.15	4	0.60
F5: Buena infraestructura para el procesamiento, almacenaje y distribución de los productos finales	0.15	3	0.45
Debilidades			
D1: Escases de mano de obra calificada	0.10	1	0.10
D2: Inadecuada gestión en el proceso de selección de personal	0.10	2	0.20
D3: Bajo rendimiento por parte de los colaboradores	0.05	2	0.10
D4: Falta de herramientas y capacitaciones en las áreas de trabajo	0.15	1	0.15
D5: Falta de un software para la gestión de talento humano	0.05	2	0.10
	1.00	-	2.50

- La ponderación total de la matriz de evaluación de factores internos es 2.50, determinándose de esta forma que los factores que conforman las fortalezas representan una ponderación de 1.85, por su parte los factores que conforman las debilidades representan una ponderación de 0.65, lo

que demuestra que las fuerzas internas de la Cooperativa Agraria APPBOSA, son favorables.

Tabla 12:

Matriz EFE: Para el análisis de la matriz EFE, se asignó un Peso entre 0.0 = No es importante, 1.0 = Muy importante, así mismo se asignó una calificación entre 1 = Una respuesta mala, 2 = Una respuesta media, 3 = Una respuesta superior a la media y 4 = Una respuesta superior.

Matriz de Evaluación de los Factores Externos			
Factores (O+A)	Peso	Calif.	Valor pond.
Oportunidades			
O1: Fomentar la línea de carrera con los colaboradores	0.15	3	0.45
O2: Principal exportador de banano en el Perú	0.15	4	0.60
O3: Bonificaciones	0.10	2	0.20
O4: Herramientas de control y seguimiento	0.10	2	0.20
Amenazas			
A1: Riesgos emergentes en la seguridad y salud en el trabajo	0.15	3	0.45
A2: Surgimientos de nuevos competidores	0.15	4	0.60
A3: Políticas fiscales	0.10	3	0.30
A4: Falta de estrategias de motivación a los trabajadores	0.10	3	0.30
	1.00	-	3.10

- La ponderación total de la matriz de evaluación de factores externos es 3.10, determinándose de esta forma que los factores que conforman las oportunidades representan una ponderación de 1.45, por su parte los factores que conforman las amenazas representan una ponderación de 1.65, lo que demuestra que el ambiente o entorno de la Cooperativa Agraria APPBOSA, son favorables.

Tabla 13: MATRIZ EFI Y EFE

		FORTALEZAS	DEBILIDADES
		F. INTERNOS	F. EXTERNOS
		<p>F1: Alta capacidad de producción</p> <p>F2: Referente de calidad</p> <p>F3: Buena Comunicación y trabajo en equipo</p> <p>F4: Inversiones en materia prima y proceso de producción</p> <p>F5: Buena infraestructura para el procesamiento, almacenaje y distribución de los productos finales</p>	<p>D1: Escases de mano de obra calificada</p> <p>D2: Inadecuada gestión en el proceso de selección del personal</p> <p>D3: Bajo rendimiento por parte de los colaboradores</p> <p>D4: Falta de herramientas y capacitaciones en las áreas de trabajo</p> <p>D5: Falta de un Software para la gestión del talento humano.</p>
OPORTUNIDADES		ESTRATEGIA FO	ESTRATEGIA DO
<p>O1: Fomentar la línea de carrera con los colaboradores</p> <p>O2: Principal exportador de banano en el Perú</p> <p>O3: Bonificaciones</p> <p>O4: Herramientas de control y seguimiento</p>		<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la participación y reconocer el esfuerzo de los colaboradores. (O1,O3,F3,F2) 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un taller de capacitación al personal (O1,D3, D1)
AMENAZAS		ESTRATEGIA FA	ESTRATEGIA DA
<p>A1: Riesgos emergentes en la seguridad y salud en el trabajo</p> <p>A2: Surgimiento de nuevos competidores</p> <p>A3: Políticas fiscales</p> <p>A4: Falta de estrategias de motivación hacia los trabajadores.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Ejecutar planes de acción que mejoren el desempeño de los colaboradores (A4,F1,F4) 	<ul style="list-style-type: none"> Adquirir un programa que facilite las funciones del área de RR.HH (A2 ,D5) Evaluar el rendimiento del personal (A4,D3)

Estrategia FO: Fomentar la participación y reconocer el esfuerzo de los colaboradores.

Descripción de la estrategia	La estrategia consiste en incentivar y reconocer el esfuerzo de los colaboradores mensualmente, con la finalidad de lograr un mejor desempeño en sus actividades diarias.
Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar el desempeño de los colaboradores. • Fomentar el trabajo en equipo.
Programa estratégico	El programa iniciara en el mes de enero hasta abril del 2023, teniendo como responsable el área de recursos humanos y supervisor de cuadrilla de la Cooperativa Agraria APPBOSA, lo cual se vera reflejado en las actividades del cronograma.
Responsable	Encargado de Recursos humanos y supervisor de cuadrilla.
Recursos	Recursos Humanos. Materiales y bienes.

Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	PERIODOS															
	Enero				Febrero				Marzo				Abril			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Establecer objetivos según las necesidades de exportación.	■				■				■				■			
2. Supervisión de las actividades.		■				■				■				■		
3. Evaluación de resultados.			■				■				■				■	
4. Publicación de resultados de las metas alcanzadas.				■				■				■				■

Presupuesto

Materiales principales			
Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo total
Hojas Dina A4	3 millares	S/. 14.00	S/. 42.00
Lapiceros Faber Castell	4 docena	S/. 8.00	S/. 32.00
Diplomas	300 unidades	S/. 2.00	S/. 600.00
Periódico mural	1 unidad	S/. 35.00	S/. 34.00
			S/. 709.00

Viabilidad	Implementar la estrategia de fomentar la participación y reconocer el esfuerzo de los trabajadores es viable debido a que los recursos materiales, humanos y económicos que se requieren, la cooperativa agraria APPBOSA está disponible a brindarlos. Además, su puesta en marcha permitirá lograr que haya un mejor desempeño por parte de sus colaboradores con la finalidad de alcanzar los objetivos y generando un mayor nivel de exportación.
Mecanismos de control	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desempeño laboral. • Nivel de crecimiento económico.

Estrategia DO: Realizar un taller de capacitación al personal

Descripción de la estrategia	Mediante esta estrategia, se busca que todo el personal de la cooperativa logre adaptarse a los cambios presentados que se dan en ella, con la finalidad de obtener mayores conocimientos, habilidades, además de ello de brindar información necesaria acerca de sus beneficios, seguros, etc.
Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar mayor relación entre compañeros. • Fomentar el trabajo en equipo. • Identificar el tema a capacitar. • Desarrollar un tema a capacitar.
Programa estratégico	El programa se dará en los meses de marzo, julio y noviembre del 2023, tres capacitaciones anuales, teniendo como responsable el área de recursos humanos de la Cooperativa Agraria APPBOSA y un profesional calificado en capacitaciones de gestión de recursos humanos para así luego evaluar resultados.
Responsable	Área de Recursos humanos y Profesional calificado.
Recursos	Recursos Humanos. Materiales y bienes.

Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES \ PERIODOS	Marzo				Julio				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5. Identificar el tema a capacitar	■	■			■	■			■	■		
6. Desarrollar el tema a capacitar			■				■				■	
7. Reunir al profesional calificado		■	■			■	■			■	■	
8. Realizar el taller de capacitación				■				■				■
9. Evaluación de resultados				■				■				■

Presupuesto

Materiales principales			
Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo total
Hojas Dina A4	3 millares	S/. 14.00	S/. 42.00
Lapiceros Faber Castell	8 docenas	S/. 8.00	S/. 64.00
Boletín informativo	400 unidades	S/. 2.00	S/. 800.00
			S/. 906.00

Cofeebreak			
Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo total
Empanada	400 unidades	S/. 1.50	S/. 600.00
Pulp de durazno 145 ML	34 docenas	S/. 18.00	S/. 612.00
			S/. 1,212.00

Honorarios				
Descripción	Cantidad de horas	Sesiones	Costo unitario	Costo Total
Profesional en gestión de recursos humanos	1.5 hora	3	S/. 200.00	S/. 600.00
				S/. 600.00

- Presupuesta total: **S/. 2,718.00**

Viabilidad	Implementar la estrategia de realizar un taller de capacitación es viable debido a que los recursos materiales, humanos y económicos que se requieren, la cooperativa agraria APPBOSA está disponible a brindarlos. Además, la implementación de esta estrategia permitirá lograr que haya un mejor desempeño y conocimiento por parte de sus colaboradores con la finalidad de alcanzar los objetivos y generando un mayor nivel de exportación.
Mecanismos de control	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desempeño laboral. • Nivel de conocimiento de los colaboradores • Nivel de crecimiento económico.

Estrategia FA: Ejecutar planes de acción que mejoren el desempeño de los colaboradores

Descripción de la estrategia	Mediante esta estrategia, se busca minimizar la falta de comunicación y conflictos frecuentes que haya dentro de cada cuadrilla, con la finalidad de adaptarse a los cambios que se pueden presentar dentro de la misma y lograr un trabajo en equipo.
Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la comunicación entre compañeros y jefes. • Fomentar el trabajo en equipo. • Solucionar problemas y conflictos.
Programa estratégico	El programa se dará en los primeros cuatro meses del 2023, teniendo como responsable el área de recursos humanos y supervisor o jefe de cuadrilla de la Cooperativa Agraria APPBOSA para así identificar los inconvenientes que se estén dando y finalmente poner en práctica el plan de acción.
Responsable	Área de Recursos humanos y Supervisor de cuadrilla.
Recursos	Recursos Humanos. Materiales y bienes.

Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	PERIODOS															
	Enero				Febrero				Marzo				Abril			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
10. Reunirse con los supervisores de cuadrilla		■				■				■				■		
11. Identificar el problema de cada cuadrilla		■	■			■	■			■	■			■	■	
12. Visitar todas las cuadrillas			■				■				■				■	
13. Ejecutar el plan de acción				■				■				■				■

Presupuesto

Materiales principales			
Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo total
Hojas Dina A4	1 paquete	S/. 14.00	S/. 14.00
Lapiceros Faber Castell	1 docena	S/. 10.00	S/. 10.00
			S/. 24.00

Servicios adicionales			
Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo total
Combustible de motos para visitas de cuadrillas	3 galones	S/. 25.00	S/. 75.00
			S/. 75.00

- Total de presupuesto: **S/. 99.00**

Viabilidad	Implementar la estrategia de ejecutar planes de acción que mejoren el desempeño de los colaboradores es viable debido a que los recursos materiales, humanos y económicos que se requieren, la cooperativa agraria APPBOSA está disponible a brindarlos. Además, la ejecución de esta estrategia permitirá lograr mejorar el desempeño de cada cuadrilla con la finalidad de que haya una mejor adaptación a los cambios presentados en la cooperativa.
Mecanismos de control	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desempeño laboral. • Adaptación al cambio

Estrategia DA: Adquirir un programa que facilite las funciones del área de Recursos Humanos.

Descripción de la estrategia	Mediante esta estrategia, se busca agilizar los procesos de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de minimizar tiempos en estos procesos y contratar al personal idóneo para cada puesto de trabajo.
Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Alinear el puesto con el perfil del trabajador. • Ofrecer un lugar óptimo de trabajo. • Agilizar procesos de gestión, reclutamiento y selección.
Programa estratégico	El programa se dará trimestralmente (enero, junio, setiembre y diciembre) en el 2023, teniendo como responsable el área de recursos humanos de la Cooperativa Agraria APPBOSA para poder minimizar los tiempos que se requieran en esta estrategia.
Responsable	Área de Recursos humanos.
Recursos	Recursos Humanos. Materiales y bienes.

Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	PERIODOS																
	Enero				Junio				Setiembre				Diciembre				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
14. Buscar un programa de recursos humanos.	■	■	■														
15. Evaluar el programa de recursos humanos.				■	■												
16. Adquirir el programa de recursos humanos.						■	■										
17. Entrevistar al personal seleccionado según el programa.								■			■	■				■	■

Presupuesto

Materiales principales			
Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo total
Adquisición del programa de Recursos Humanos	1 unidad	S/. 3,000.00	S/. 3,00.00
			S/. 3,000.00

Servicios adicionales			
Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo total
Mantenimiento del programa	2 mantenimientos	S/. 200.00	S/. 400.00
			S/. 400.00

- Total de presupuesto: **S/. 3,400.00**

Viabilidad	Implementar la estrategia de adquirir un programa que facilite las funciones de recursos humanos es viable debido a que los recursos materiales, humanos y económicos que se requieren, la cooperativa agraria APPBOSA está disponible a brindarlos. Además, la ejecución de esta estrategia permitirá encontrar al mejor talento para cubrir los puestos requeridos de manera eficiente.
Mecanismos de control	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desempeño laboral. • Agilar procesos de gestión. • Software eficiente.

Tabla 14:*Resumen de las estrategias y costos*

RESUMEN		
ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR		COSTO
Estrategia FO	Fomentar la participación y reconocer el esfuerzo de los colaboradores	S/. 709.00
Estrategia DO	Realizar un taller de capacitación al personal	S/. 2,718.00
Estrategia FA	Ejecutar planes de acción que mejoren el desempeño de los colaboradores	S/. 99.00
Estrategia DA	Adquirir un programa que facilita las funciones del área de Recursos Humanos	S/. 3,400.00
COSTO TOTAL DE LAS ESTRATEGIAS		S/. 6,926.00

Análisis FODA y cotizaciones de las actividades a realizar.

Referencias

- Coindreau, R. (11 de Enero de 2021). *Integratec*.
<https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>
- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). *Cuida tu Dinero*.
<https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Agurto, R., & Cornejo, T. (2020). *Influencia en la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa Agua de Mesa Aslu en la Ciudad de Piura*.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6973>
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima.
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Alvarez, B., Porraspita, D., & Indacochea, B. (2018). El Desempeño Laboral un problema social de la Ciencia. *Dialnet*, 9(2), 147-158.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Angulo , E., & García, K. (2017). *El modelo Kaisen y su Influencia en el desempeño laboral de la Cooperativa Agraria Allima Cacao SAC en el distrito de chazuta*. Tarapoto.
<http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/2568>
- Bacalla, M. (2019). *Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Evaluación de Desempeño Laboral en las Cooperativas Agrarias de la Región Amazona - 2018*.
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1705/Bacalla%20Rituay%20Mileni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Borrero , R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Koinonía*, 4(7), 293-307.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/105590017.pdf>

- Carazo, J. (8 de Abril de 2020). *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-seleccion.html>
- Carranza , A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Monterrey-México: Edenred.
https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_la_boral
- Castillo, I. (8 de Octubre de 2020). *Lifeder*.
<https://www.lifeder.com/comunicacion-oral/>
- Coll, F. (28 de Marzo de 2020). *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/rotacion-de-personal.html>
- Condori, M. (2018). *Gestion del Talento Humano y su Relación con el desempeño laboral del Personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno- 2017*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, J. (29 de Mayo de 2018). La Calidad de vida laboral y el Estudio del recurso humano. *Pensamiento & Gestión*, 58-81.
doi:<https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- De la Cruz, G. (2018). *Gestión del talento humano bajo el modelo del Balanced Scorecard en el sector cooperativo de nivel 2 de la provincia de Tungurahua*. Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27459/1/455%20O.E..pdf>
- Del Río, A. (13 de Noviembre de 2018). *Revista Digital Inesem*.
<https://revistadigital.inesem.es/gestion-empresarial/plan-de-desarrollo-profesional-y-su-importancia-para-las-empresas/>
- Durán, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*. Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30604>

- Flores , E. (2021). *Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño Laboral en la Cooperativa APESI-2018*. Chiclayo. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8500/Flores%20Puelles%20Erika%20Judith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Folgueiras, P. (2016). La entrevista. *Dipósit Digital*, 1-16. <http://hdl.handle.net/2445/99003>
- Galiano , N., Soria, E., Mena, A., & Buenaño, M. (2017). Propuesta de un modelo de Gestión para la Administración de Talento Humano de una Cooperativa de Ahorro y Crédito. *Dialnet*, 606-619. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/612/pdf_423
- Garces, H. (2020). *Gestión de talento humano y desempeño labpral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020*. doi:0000-0002-6664-0524
- Garcia , M. (28 de Mayo de 2019). *Rrhh Digital*. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/136868/el-liderazgo-empresarial-importancia-y-caracteristicas>
- García, M. (14 de Abril de 2021). *Crehana*. <https://www.crehana.com/pe/blog/empresas/presupuesto-capacitacion/>
- Gil, S. (6 de Febrero de 2016). *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/contrato.html>
- Gómez, J., Villasís, M., & Miranda , M. (2017). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Gonzáles, G. (2018). *Relación entre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro De Piura 2018*. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1517/ADM-GON-GAR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Granda , Z., & Melendres, D. (2018). *Gestión del Talento Humano y su Relación con la Calidad del Servicio en la Cooperativa Agraria Cafetalera Casil LTDA. San Ignacio. Pimentel.*
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5229/Granda%20Calle%20%26%20Melendres%20Alverca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guazha, N., & Pilamunga, E. (2017). *Propuesta para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la cooperativa de ahorro y crédito Atahualpa LTDA, de la Ciudad de Guayaquil.* Ecuador.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/19260>
- Guevara , G., Verdesoto, A., & Castro, N. (Julio de 2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Hidalgo, M., Romero, M., & Pazmiño, V. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *CIENCIAMATRIA*, 6(10), 204-222. doi:10.35381/cm.v6i10.125
- Martinez, E. (18 de Noviembre de 2020). *Foro recursos humanos 19 años con personas y empresas.*
<https://www.fororecursoshumanos.com/canales-comunicacion-efectivos/>
- Masias, C. (30 de Marzo de 2016). *utelBlog Universidad.*
<https://www.utel.edu.mx/blog/dia-a-dia/retos-profesionales/capacitacion-y-desarrollo-personal/>
- Melzoni, E. (24 de Octubre de 2018). *Qulture rocks.*
<https://qulture.rocks/es/blog/evaluacion-de-desempeno-como-funciona/>
- Miranda, D. (1 de Mayo de 2016). Motivación del talento humano la clave del éxito en una empresa. *Scielo*, 9(13), 1-8.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005

Miranda, M. (2019). Plan de Capacitación. *Fodeseop*, 1 - 8. https://www.fodeseop.gov.co/images/docs/Planeacion/PLAN_ANUAL_DE_CAPACITACIONES_2019.pdf

Mohammad, J., Mohammad, C., Hassan, S., & Amir, A. (2016). Talent Management in Agricultural Higher Education. *International Journal of Agricultural Management and Development*. http://ijamad.iaurasht.ac.ir/article_525162_68b1365fdb73151f0e5b51e139576c7.pdf

Monsalve , A. (17 de Abril de 2019). *HRTRENDS by infoempleo*. <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/diferencia-reclutamiento-seleccion-personal>

Niño, D. (2019). *Estrategia Organizacional para Optimizar la Gestión de Talento Humano en las Plantas de Semi-Proceso de Mariscos de la Bahía de Sechura - 2018*. Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46042/Ni%c3%b1o_GDF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Nolberto, M. (2017). *Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrial de Pichanaqui, 2017*. Huánuco. http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortega, A. (2018). *Enfoques de Investigación*. https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION

Ortega, Á. (2019). *La Gestión del talenti Humano y su Incidencia en el Desarrollo Organizacional de la Cooperativa de ahorro y crédito Sumac Llacta, LTDA*. Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5424/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0011.pdf>

- Ortiz, F. (2019). *Propuesta de un plan de Gestión del talento Humano para mejorar el Desempeño laboral de los Trabajadores en la planta Procesadora de Café Rain Fores Trading SAC-Bagua grande*. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2266/Ortiz%20Delgado%20Flor%20Hermelinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortiz, J. (28 de Enero de 2021). *HubSpot*. <https://blog.hubspot.es/service/proceso-integracion-personal>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. doi:10.4067/S0717-95022017000100037
- Peiró, R. (7 de Mayo de 2020). *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
- Peña , M., & Durán, N. (2016). Justicia Organizacional, Desempeño Laboral y Discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222. http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4827/Justicia_organizacional_desempe%c3%b1o_laboral_y_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031840716482876
- Phil Kenkel , & Zachary Crossan. (2019). Human Resource Management in Agricultural Cooperatives. 34, pág. 30. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/KenkelCrossan2019%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/KenkelCrossan2019%20(1).pdf)
- Quispicusi, S., & Mendoza, Y. (2020). *La gestión del talento humano y la rentabilidad de la Cooperativa Agraria Cafetalera Aguilayoc Ltda*. Cusco. http://repositorio.uaustral.edu.pe/bitstream/handle/UAUSTRAL/107/T_SHARMELY%20QUISPICUSI_YENNY%20MENDOZA_ECCYF_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, R., Villa, M., & Gutiérrez , N. (2020). Investigación aplicada en tiempos de COVID-19. *OFIL-ILAPHAR*, 30(2), 93-93. doi:<https://dx.doi.org/10.4321/s1699-714x2020000200003>

- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de Relaciones entre Cultura, Clima y Fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-239. <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>
- Romero, S. (26 de Noviembre de 2020). *Metacontratas*. <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>
- Saavedra, L. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque*, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36790>
- Silupu, A., & Vásquez, C. (2019). *Diseño del proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino*. Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45596/Silupu_RAK-V%c3%a1squez_JCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sordo, A. (14 de Mayo de 2021). *Hubspot*. <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>
- Uriarte, J. (7 de Mayo de 2021). *Caracteristicas.co*. <https://www.caracteristicas.co/comunicacion-escrita/>
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Model-for-human-talent-management-in-servicesector-smes-in-Barranquilla-ColombiaInnovar.pdf>

ANEXOS

Anexo N°1 Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del Talento Humano	Condori (2018) Indica que es la actividad basada en ejecutar los objetivos de la organización mediante la captación de los mejores talentos, para cumplir los objetivos de manera eficiente mediante la aplicación de	Para analizar la variable Gestión de Talento Humano se han empelado 3 dimensiones en las cuales cada dimensión cuenta con 3 indicadores, utilizaremos como instrumento el cuestionario el cual será aplicados en las	Selección del personal	Proceso de Selección	Likert
				Entrevista	
				Contrato	
			Capacitación del personal	Presupuesto para la capacitación	
				Plan para la capacitación	
				Evaluación del desempeño	

	estrategias y poder lograr la satisfacción del personal.	áreas de trabajo, además aplicaremos una entrevista al área correspondiente para obtener más información.	Integración del Personal	Perfil del Puesto Satisfacción del Personal Rotación del Personal	
Desempeño Laboral	Acosta (2018) lo define como la valoración de capacidad que demuestra un colaborador durante la realización de su trabajo, es una apreciación basada en el esfuerzo individual de cada persona.	Para examinar y medir la variable desempeño laboral, se aplicarán 3 dimensiones y 3 indicadores correspondientes a cada dimensión, como instrumento emplearemos el cuestionario el cual será aplicado a los trabajadores y la	Motivación Trabajo en equipo	Reconocimiento Clima Laboral Oportunidades de desarrollo Liderazgo Calidad del trabajo Conocimiento del trabajo Comunicación Oral	Likert

		entrevista a los supervisores de área.	Canales de Comunicación	Comunicación Escrita	
				Comunicación Digital	

Anexo N°2 Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	MÉTODO
<p>Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.</p>	<p>Problema general: ¿De qué Manera la Gestión del Talento Humano se Relaciona con el Desempeño Laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.</p>	<p>Tipo investigación: Aplicada Enfoque: Mixto Diseño: No experimental</p>

	<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el proceso de selección de personal que se desarrolla en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022?</p> <p>¿Cómo es el plan de capacitación del personal en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022?</p> <p>¿De qué manera la integración del personal repercute con la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación del trabajo en equipo con el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022?</p> <p>¿Cuáles son los canales de comunicación que facilitan el desempeño laboral en la</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Evaluar la relación del desarrollo del talento humano con el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.</p> <p>Establecer el proceso entre motivación y el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.</p> <p>Determinar de qué manera la integración del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Cooperativa APPBOSA, Sullana 2022</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA:</p> <p>Influye el proceso de selección de Personal en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.</p> <p>Existe un plan de capacitación de personal en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.</p> <p>Repercute la integración del personal con la gestión del talento humano en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.</p> <p>La relación entre la motivación y el</p>	
--	---	--	---	--

	<p>Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022?</p>		<p>desempeño laboral influye en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.</p> <p>El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022.</p> <p>Facilitan los canales de Comunicación el desempeño Laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022</p>	
--	---	--	---	--

Anexo N°3 Carta de Aceptación



COOPERATIVA AGRARIA APPBOSA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

Señor:
Dr. Freddy W. Castillo Palacios
Coordinador de la escuela de Administración UCV
Piura.-

Me dirijo a usted para expresarle mis cordiales saludos como representante de la cooperativa agraria APPBOSA, y así mismo manifestarle lo siguiente:

Que, hemos aceptado su solicitud para que los bachilleres: Maryuri Mercedes Hidalgo Arcela y Diego Jesús Gonzales Azcarate tengan acceso a la información necesaria de mí representada, para que puedan elaborar su tesis.

Agradeciendo de antemano su atención al presente documento, me despido de usted.

Samán, 05 de octubre de 2021 •

Atentamente,


Bgo. Arnoldo Meléndez
GERENTE GENERAL
APPBOSA
SAMAN - PERÚ

Cels. (+51) 969412141 - (+51) 968492300

E-mail: appbosa@yahoo.com [Http://www.appbosa.com.pe](http://www.appbosa.com.pe) - [Http://www.appbosa.org](http://www.appbosa.org)
SECTOR NUEVA ESPERANZA N° S/N C.P. SAMAN PIURA - SULLANA - MARCAVELICA

Anexo N°4 Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAR EN LA COOPERATIVA AGRARIA APPBOSA, SULLANA, 2022". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

Siempre (5) – Casi siempre (4) – A veces (3) - Casi nunca (2) Nunca (1)

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

CUESTIONARIO

VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL		5	4	3	2	1
1	Cree usted que los requisitos solicitados para postular a un puesto de trabajo son los adecuados.					
2	Usted siente que en general se valora lo mejor de los candidatos en cuanto a competencias y experiencias.					
3	Usted cree que se evalúan aspectos previos como, actitudes, valores, conocimientos y creatividad.					
4	La entrevista que brinda la organización para realizar su respectiva evaluación, cumple con sus expectativas.					
5	En las entrevistas de trabajo, en general se entrega toda la información que necesito con respecto al cargo (funciones, horarios, sueldos, etc.)					
6	Considera usted que su perfil profesional se adecua al puesto que ocupa en la empresa.					
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN DE PERSONAL		5	4	3	2	1
7	Considera usted que se aplica una correcta orientación al momento de iniciar con sus labores en la empresa.					
8	Usted siente que la calidad de trabajo que realiza dentro de la organización es la esperada y cumple con sus expectativas.					
9	Usted cree que la duración que se emplea en el programa de capacitación es suficiente para cumplir con tus expectativas de información.					
10	Usted Se siente satisfecho con el material dictado en el programa de capacitación.					

11	Con que frecuencia reciben una capacitación en la empresa.					
12	La empresa se preocupa porque usted aprenda continuamente.					
DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN DEL PERSONAL		5	4	3	2	1
13	Aprovechas las oportunidades que se le presentan en la empresa.					
14	Aplica usted sus conocimientos adquiridos en el trabajo que está realizando.					
15	Usted se logra adaptar a los cambios presentados dentro de la organización.					
16	Usted en la empresa termina y desarrolla su trabajo de manera eficiente.					
17	Te socializas de acuerdo a las normas, políticas, valores y metas de la empresa.					
18	Las relaciones laborales que existen dentro de la organización permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía.					

DATOS GENERALES

1. Edad : _____

2. Sexo : _____

3. Ocupación : _____

Fecha: _____



ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAR EN LA COOPERATIVA AGRARIA APPBOSA, SULLANA, 2022". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

Siempre (5) – Casi siempre (4) – A veces (3) - Casi nunca (2) Nunca (1)

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN		5	4	3	2	1
1	Usted recibe algún incentivo por parte de la organización cuando realizo un trabajo eficiente.					
2	Usted muestra una actitud favorable para el desarrollo de sus actividades.					
3	Te sientes satisfecho con el trabajo que aportas dentro de la organización.					
4	Tu organización te apoya en tu trabajo y te inspira a mejorar.					
5	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
6	La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya el desarrollo de los trabajadores.					
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO		5	4	3	2	1
7	Considera que el ambiente de trabajo es propicio para realizar las actividades.					
8	En la organización usted trabaja en equipo.					
9	Creas que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre trabajadores.					
10	En la empresa usted y sus compañeros se involucran en las actividades programadas.					
11	La relación con mis compañeros beneficia con los logros de la organización.					
12	En la empresa usted considera que los obstáculos se pueden superar trabajando en equipo.					
DIMENSIÓN: CANALES DE COMUNICACIÓN		5	4	3	2	1

13	Considera usted que la tecnología que se emplea es eficiente con la entrega de mensajes.					
14	El lenguaje del programa de capacitación, es decir, los aspectos técnicos, son fáciles de comprender.					
15	Se brinda una información constante acerca de las actualizaciones que se dan en la empresa.					
16	La comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar y a cumplir con las metas.					
17	Considera que el personal administrativo emplea un correcto uso de los medios de comunicación.					
18	En la empresa usted busca estar conectado con alguna labor y sumar experiencia para alcanzar los resultados efectivos.					

DATOS GENERALES

1. Edad : _____

2. Sexo : _____

3. Ocupación : _____

Fecha: _____

Anexo N°5 Guía de entrevista al encargado de Recursos Humanos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Saludos cordiales: solicito su colaboración para la realización de la presente entrevista, por lo que se le agradece responder a todas las preguntas formuladas las cuales tiene un carácter confidencial.

Esta entrevista está destinada a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA APPBOSA, SULLANA 2022".

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder a la presente entrevista:

Si () No ()

Entrevistado: Esteban Socola Correa

Cargo/Puesto que ocupa: Encargado de Recursos Humanos

Lugar y fecha de la entrevista:

Preguntas:

1. ¿Cuáles son las estrategias que se emplean al momento de realizar una entrevista?
2. ¿Con qué frecuencia realizan convocatorias en la empresa?
3. Para seleccionar al personal idóneo ¿Qué características toman en cuenta?
4. ¿Cómo se garantiza que la empresa cuente con el mejor personal posible?
5. ¿Los recursos con los que cuenta la empresa garantizan una buena gestión de talento humano?
6. ¿Qué tipo de seguimiento realiza la empresa a sus empleados para una mejora continua?
7. Al momento de contratar ¿Se les da a conocer a los trabajadores el reglamento interno, políticas, normas, valores, metas que tiene la empresa?

8. ¿Crees que es importante la capacitación del personal? ¿Por qué?
9. ¿Cada cuánto tiempo considera que se deberían realizar las capacitaciones?
10. ¿Qué beneficios se le brinda al personal para que se sientan motivado?
11. Cuando el personal realiza un buen trabajo, ¿De qué manera es reconocido?
12. ¿Cuáles son los métodos que emplea para lograr un trabajo en equipo?
13. ¿Siente usted que en la empresa existe un agradable clima laboral? ¿Por qué?
14. ¿Qué canales de comunicación emplea la empresa con sus trabajadores?
15. ¿Cómo logra obtener una comunicación efectiva entre los grupos de trabajo?

Entrevistado: Esteban Socola Correa

Cargo/Puesto que ocupa: Encargado de Recursos Humanos

Lugar y fecha de la entrevista: Cooperativa Agraria APPBOOSA – SAMÁN

Preguntas:

Variable Gestión del Talento Humano

1. ¿Cuáles son las estrategias que se emplean al momento de realizar una entrevista?
 - Primero: reciben el requerimiento y realizan una convocatoria depende de un área que lo requiere.
 - Segundo: postean en las redes sociales el requerimiento de personal.
 - Tercero: los candidatos se presentan para la entrevista con su cv a las oficinas administrativas – Recursos Humanos.
2. ¿Con qué frecuencia realizan convocatorias en la empresa?

Cuando se requiere, a veces hay producción alta y es allí donde se el área de producción lo solicita, eso no se da con frecuencia sino solo cuando se requiere y es necesario.
3. Para seleccionar al personal idóneo ¿Qué características toman en cuenta?

Sobre todo, la experiencia, que hayan trabajado y tengan conocimiento en lo que es banano.
4. ¿Cómo se garantiza que la empresa cuente con el mejor personal posible?

Para garantizar esto, todo personal que ingresa pasa por una evaluación psicológica para que ella valide que el personal está apto para laborar en la empresa.
5. ¿Los recursos con los que cuenta la empresa garantizan una buena gestión de talento humano?

Sí, porque al tener personal apto y preparado se les sigue orientando con programas de salud y seguridad en el trabajo, se les da capacitaciones y charlas acerca del cumplimiento de las metas, etc.
6. ¿Qué tipo de seguimiento realiza la empresa a sus empleados para una mejora continua?

Se evalúa la productividad de los empleados, tanto obreros como administrativos, depende de los resultados que hayan tenido en el mes.

7. Al momento de contratar ¿Se les da a conocer a los trabajadores el reglamento interno, políticas, normas, valores, metas que tiene la empresa?

Si, al momento de la contratación ya de manera personal, se le entrega el reglamento interno y luego al área de seguridad y salud.

8. ¿Crees que es importante la capacitación del personal? ¿Por qué?

Si, porque tendrían un colaborador eficiente lleno de conocimientos de como producir más de lo esperado y como trabajar en conjuntos para el cumplimiento de las metas.

9. ¿Cada cuánto tiempo considera que se deberían realizar las capacitaciones?

En este caso, realizamos cuatro capacitaciones anuales, pero creo yo que se deberían realizar un poco más para que el colaborador sea un colaborador completo, que conozca todo lo que es producción ya sea desde cuando se siembra hasta cuando se cosecha el banano, toda esa cadena conocerla y no solo quedarse en su área de trabajo.

Variable: Desempeño Laboral

10. ¿Qué beneficios se le brinda al personal para que se sientan motivado?

La Cooperativa brinda bonos de productividad en el caso de personal de campo, muy aparte de ganar sus horas extras porque se les considera las horas extras que ellos realizar tienen un convenio con el sindicato, donde les permiten obtener bonos extraordinarios depende de la producción y la meta que lleguen a alcanzar.

11. Cuando el personal realiza un buen trabajo, ¿De qué manera es reconocido?

Mediante el bono y además se premiaba a las mejores cuadrillas con canastas de productos de primera necesidad y productos de la cooperativa (avena, harina, galletas, etc).

12. ¿Cuáles son los métodos que emplea para lograr un trabajo en equipo?

Siempre, se coordina con todos que son un equipo de trabajo desde el jefe de planta o cuadrilla hasta el obrero. Primero se le llama al jefe de planta

acerca de los acontecimientos o actividades programadas para tales días y ellos lo comunican de manera directa y presencial con su grupo de trabajo, luego los administrativos por grupos de WhatsApp validan lo que sus jefes les han comunicado.

13. ¿Siente usted que en la empresa existe un agradable clima laboral? ¿Por qué?

Si, porque cada trabajador que visita el área de recursos humanos lo expresa, comenta que se trabaja de manera grupal que existe el compañerismo entre todos, se ayudan mutuamente y todos van aprendiendo cosas nuevas.

14. ¿Qué canales de comunicación emplea la empresa con sus trabajadores?

Lo que más utilizamos son los grupos de WhatsApp, por allí cualquier eventualidad se les hace saber por medio de estos grupos, lo trabajamos tanto para obreros como para personal administrativos. En algunas oportunidades para personal administrativo se utiliza el correo y documentos en físico para ya de manera formal dar a conocer cualquier tipo de evento que se va a llevar a cabo.

15. ¿Cómo logra obtener una comunicación efectiva entre los grupos de trabajo?

A través de las redes sociales, como le indiqué anteriormente este canal es más rápido y fácil de comunicarse, antes si se enviaban correos, pero demoraba para dar respuesta, pero gracias a que la tecnología avanzó creímos más conveniente y factible los grupos de WhatsApp.

ANEXO N° 6 VALIDACIONES



“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA APPBOSA, SULLANA 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																80					

	cantidad y calidad.																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																80					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																80					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																80					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																80					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 07 de abril de 2022.

Mg.: ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO
 DNI: 45361468
 Teléfono: 990073448
 E-mail: ESUYSUYC@UCVVIRTUAL.EDU.PE

ANEXO N° 6 VALIDACIONES
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO con DNI N.º 45361468 Mg. Gestion Publica , N.º ANR:13374 de profesión LICENCIADA EN ADMINISTRACION actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV Campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

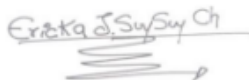
Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de entrevista para el encargado de R.R.H.H de la Cooperativa Agraria Appbosa	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	

Cuestionario para el personal de la Cooperativa Agraria Appbosa.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a 07 días del mes de abril del Dos mil Veintidos.



Mg. : ERICKA JULISSA
 SUYSUY CHAMBERGO

DNI

45361468

Especialidad: ADMINISTRACION

E-mail : ESUYSUYC@UCVVIRTUAL.EDU.PE

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA APPBOSA, SULLANA, 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				100	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				100	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.


Piura, 06 de abril de 2022.



Mgtr. Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga
CUAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Teléfono : 999780055
E-mail : cgomezz@ucv.edu.pe

ANEXO N° 7 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Gonzales Azcarate, Diego Jesus Hidalgo Arcela, Maryuri Mercedes
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Gestión de Talento Humano y Desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario: Gestión de talento humano
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	22/04/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	Muestra piloto de 20 colaboradores

CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	74,7 %
------------------------------------	---------------

II. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose como resultado una confiabilidad aceptable.

Estudiante: Gonzales Azcarate, Diego Jesus
DNI : 76833057

Estudiante: Hidalgo Arcela, Maryuri Mercedes
DNI : 70316067



Docente : Dr. Ramón Cosme Correa Becerra
COESPE 502



I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES :	Gonzales Azcarate, Diego Jesus Hidalgo Arcela, Maryuri Mercedes
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Gestión de Talento Humano y Desempeño laboral en la Cooperativa Agraria APPBOSA, Sullana 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario: Desempeño laboral
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	22/04/2022
1.7. MUESTRA APLICADA :	Muestra piloto de 20 colaboradores

CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	72,1 %
------------------------------------	--------

II. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose como resultado una confiabilidad aceptable.

Estudiante: Gonzales Azcarate, Diego Jesus
DNI : 76833057

Estudiante: Hidalgo Arcela, Maryuri Mercedes
DNI : 70316067

Docente : Dr. Ramón Cosme Correa Becerra
COESPE 502

ANEXO N° 6 VALIDACIONES

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N.º 02842237 Dr. en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas, N.º ANR: 202528, de profesión Licenciado en Administración / Abogado desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV Campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Entrevista y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de entrevista para el encargado de R.R.H.H de la Cooperativa Agraria Appbosa	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					
2. Objetividad					
3. Actualidad					
4. Organización					
5. Suficiencia					
6. Intencionalidad					
7. Consistencia					
8. Coherencia					
9. Metodología					

Cuestionario para el personal de la Cooperativa Agraria Appbosa.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					
2. Objetividad					
3. Actualidad					
4. Organización					
5. Suficiencia					
6. Intencionalidad					
7. Consistencia					
8. Coherencia					
9. Metodología					

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a 14 días del mes de noviembre del Dos mil Veintiuno.

Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Administración
E-mail : fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA APPBOSA,
SULLANA 2022”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																					

	cantidad y calidad.																							
6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																							
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																							
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																							
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																							

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 12 de noviembre de 2021.

Dr.: Freddy William Castillo Palacios
 DNI: 02842237
 Teléfono: 969584019
 E-mail: fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe

Anexo N°8 Matriz de instrumento-Guía de entrevista

Variables	Dimensiones	Instrumento (cuestionario, guía de entrevista, de observación, de pautas, de revisión documental)	
		N° de ítems	Ítems
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	SELECCIÓN DEL PERSONAL	1	¿Cuáles son las estrategias que se emplean al momento de realizar una entrevista?
		2	¿Con qué frecuencia realizan convocatorias en la empresa?
		3	Para seleccionar al personal idóneo ¿Qué características toman en cuenta?
	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	4	¿Cómo se garantiza que la empresa cuente con el mejor personal posible?
		5	¿Los recursos con los que cuenta la empresa garantizan una buena gestión de talento humano?
		6	¿Qué tipo de seguimiento realiza la empresa a sus empleados para una mejora continua?
	INTEGRACIÓN DEL PERSONAL	7	Al momento de contratar ¿Se les da a conocer a los trabajadores el reglamento interno, políticas, normas, valores, metas que tiene la empresa?
		8	¿Crees que es importante la capacitación del personal? ¿Por qué?

		9	¿Cada cuánto tiempo considera que se deberían realizar las capacitaciones?
DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN	10	¿Qué beneficios se le brinda al personal para que se sientan motivado?
		11	Cuándo el personal realiza un buen trabajo, ¿De qué manera son reconocidos?
	TRABAJO EN EQUIPO	12	¿Cuáles son los métodos que emplea para lograr un trabajo en equipo?
		13	¿Siente usted que en la empresa existe un agradable clima laboral? ¿Por qué?
	CANALES DE COMUNICACIÓN	14	¿Qué canales de comunicación emplea la empresa con sus trabajadores?
		15	¿Cómo logra obtener una comunicación efectiva entre los grupos de trabajo?

Elaboración propia.

Anexo N°9 Matriz de instrumento-Cuestionario

Variables	Dimensiones	Indicadores		Instrumento (cuestionario, guía de entrevista, de observación, de pautas, de revisión documental)	
				N° de ítems	Ítems
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	SELECCIÓN DEL PERSONAL	X1.1	PROCESO DE SELECCIÓN	1	Cree usted que los requisitos solicitados para postular a un puesto de trabajo son los adecuados
				2	Usted siente que en general se valora lo mejor de los candidatos en cuanto a competencias y experiencias.
		X1.2	ENTREVISTA	3	Crees que se evalúan aspectos previos como, actitudes, valores, conocimientos y creatividad.
				4	La entrevista que brinda la organización para realizar su respectiva evaluación, cumple con sus expectativas.
		X1.3	CONTRATO	5	En las entrevistas de trabajo, en general se entrega toda la información que necesito con respecto al cargo (funciones, horarios, sueldos, etc.)
				6	Considera usted que su perfil profesional se adecua al puesto que ocupa en la empresa.

	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	X2.1	PRESUPUESTO PARA LA CAPACITACIÓN	7	Considera usted que se aplica una correcta orientación al momento de iniciar con las labores en la empresa.
				8	Usted siente que la calidad de trabajo que realiza dentro de la organización es la esperada y cumple con sus expectativas.
		X2.2	PLAN PARA LA CAPACITACIÓN	9	Crees que la duración que se emplea en el programa de capacitación es suficiente para cumplir con tus expectativas de información.
				10	Usted se siente satisfecho con el material dictado en el programa de capacitación.
		X2.3	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	11	Con que frecuencia reciben una capacitación en la empresa.
				12	La empresa se preocupa porque usted aprenda continuamente.
	INTEGRACIÓN DEL PERSONAL	X3.1	PERFIL DEL PUESTO	13	Aprovechas las oportunidades que se le presentan en la empresa.
				14	Aplica usted sus conocimientos adquiridos en el trabajo que está realizando.

DESEMPEÑO LABORAL		X3.2	SATISFACCIÓN DEL PERSONAL	15	Usted se logra adaptar a los cambios presentados dentro de la organización.
				16	Usted en la empresa termina y desarrolla su trabajo de manera eficiente.
		X3.3	ROTACIÓN DEL PERSONAL	17	Te socializas de acuerdo a las normas, políticas, valores y metas de la empresa.
				18	Las relaciones laborales que existen dentro de la organización permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía.
	MOTIVACIÓN	Y1.1	RECONOCIMIENTO	19	Usted recibe algún incentivo por parte de la organización cuando realice un trabajo eficiente.
				20	Usted muestra una actitud favorable para el desarrollo de sus actividades.
		Y1.2	CLIMA LABORAL	21	Te sientes satisfecho con el trabajo que aportas dentro de la organización.
				22	Tu organización te apoya en tu trabajo y te inspira a mejorar.

TRABAJO EN EQUIPO	Y1.3	OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	23	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.
			24	La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya el desarrollo de los trabajadores.
	Y2.1	LIDERAZGO	25	Considera que el ambiente de trabajo es propicio para realizar las actividades.
			26	En la organización usted trabaja en equipo.
	Y2.2	CALIDAD DE TRABAJO	27	Crees que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre trabajadores.
			28	En la empresa usted y sus compañeros se involucran en las actividades programadas.
	Y2.3	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	29	La relación con mis compañeros beneficia con los logros de la organización.
			30	En la empresa usted considera que los obstáculos se pueden superar trabajando en equipo.

	CANALES DE COMUNICACIÓN	Y3.1	COMUNICACIÓN ORAL	31	Considera usted que la tecnología que se emplea es eficiente con la entrega de mensajes.
				32	El lenguaje del programa de capacitación, es decir, los aspectos técnicos, son fáciles de comprender.
		Y3.2	COMUNICACIÓN ESCRITA	33	Se brinda una información constante acerca de las actualizaciones que se dan en la empresa.
				34	La comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar y a cumplir con las metas.
		Y3.3	COMUNICACIÓN DIGITAL	35	Considera que el personal administrativo emplea un correcto uso de los medios de comunicación.
				36	En la empresa usted busca estar conectado con alguna labor y sumar experiencia para alcanzar los resultados efectivos.

Anexo N°10 Fórmula para el cálculo de la muestra

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

$$n = \frac{(370) \times (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(370 - 1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

$$n = 189$$

Anexo N.º 11

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Cooperativa Agraria Appbosa, Sullana 2022"

Autores: Gonzales Azcarate Diego Jesus

Hidalgo Arcela Maryuri Mercedes

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Sullana-Piura-Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Dr. Freddy William Castillo
Palacios
Presidente del CEI FACEM

Anexo N.º 12

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de FACEM, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Cooperativa Agraria Appbosa, Sullana, 2022”, presentado por los autores, Gonzales Azcarate Diego Jesus, Hidalgo Arcela Maryuri Mercedes, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable (X) observado () desfavorable ().

Piura, 12 de noviembre de 2021



Dr. Freddy William Castillo Palacios
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Programa Académico de Administración