

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en la
Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena,
Ayacucho - 2021**

Para optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Cisneros Gómez, Haydee

Asesor : Dr. Fredi Gutiérrez Martínez

Línea de Investigación Institucional: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 05-08-21 al 04-08-22

Huancayo – Perú

2022

**HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA MARÍA MAGDALENA,
AYACUCHO - 2021**

PRESENTADA POR: BACH. CISNEROS GÓMEZ, HAYDEE

**PARA OPTAR : TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

DR. WILBER GONZALO VÁSQUEZ VÁSQUEZ

DECANO

MTRO. RAÚL GABRIEL ALIAGA FUENTES

SECRETARIO

MTRO. DORIS I. ALVARADO CANTURIN

PRIMER MIEMBRO

DR. ULDARICO I. AGUADO RIVEROS

SEGUNDO MIEMBRO

MTRO. MIGUEL A. CERRÓN ALIAGA

TERCER MIEMBRO

Huancayo, 30 de Diciembre del 2022.

Dedicatoria:

A mi querido esposo por su apoyo incondicional, por sus consejos y enseñanzas, a mi hijo por ser mi fuerza y motivo de seguir creciendo profesionalmente.

Agradecimientos:

Mi más profundo agradecimiento y aprecio a: Al Profesor Fredi Gutiérrez Martínez por la paciencia y el apoyo brindado durante la elaboración de la presente investigación.

A nuestros maestros de la UPLA por sus enseñanzas y la experiencia personal y profesional que me han transmitido durante mi periodo de estudios.

A los representantes de la CACSMM, que me permitieron realizar este trabajo de investigación.

Haydee

CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD

(EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

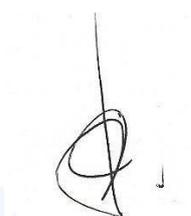
El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, El bachiller: **CISNEROS GÓMEZ HAYDEE**; de la escuela profesional de Administración y Sistemas, han presentado su informe final de Tesis titulado: “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA MARÍA MAGDALENA, AYACUCHO - 2021.**”, originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **23%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 7 de noviembre del 2022



Dr. Armando Juan Adauto Ávila
Director de Unidad de Investigación
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en la
Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena,
Ayacucho- 2021**

Para optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autores : Bach. Cisneros Gómez, Haydee

Asesor : Dr. Fredi Gutiérrez Martínez

Línea de Investigación Institucional: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 05-08-21 al 04-08-22

Huancayo – Perú

2022

ASESOR:
Dr. Fredi Gutiérrez Martínez

Contenido

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS	vi
Dedicatoria:.....	vii
Agradecimientos:	viii
ASESOR:.....	x
Contenido.....	xi
Contenido de tablas	xiv
Contenido de figuras.....	xiv
Resumen	xv
Abstract.....	xvi
Introducción.....	xvii
Capítulo I	16
I. Planteamiento del Problema	16
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	16
1.2. Delimitación del Problema.....	17
1.2.1. Delimitación Espacial.	17
1.2.2. Delimitación Temporal.....	17
1.2.3. Delimitación Conceptual.....	17
1.3. Formulación del Problema	18
1.3.1. Problema General.	18
1.3.2. Problemas Específicos.....	18
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Justificación Social.....	18
1.4.2. Justificación Teórica	19
1.4.3. Justificación Metodológica	19
1.5. Objetivos	19
1.5.1. Objetivo General.	19
1.5.2. Objetivos Específicos.....	20
Capitulo II	21
II. Marco Teórico	21
2.1. Antecedentes	21
2.1.1. Antecedentes Internacionales	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales	23
2.2. Bases teóricas o Científicas	25

2.2.1. Gestión del Talento humano.....	25
2.2.1.1. Características de la gestión del talento humano.....	27
2.2.1.2. Dimensiones de la gestión del talento humano	28
2.2.2. Desempeño laboral.....	34
2.2.2.1. Características del desempeño laboral.....	35
2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral.....	35
2.3. Marco Conceptual.....	38
Capítulo III	41
III. Hipótesis.....	41
3.1. Hipótesis General.....	41
3.2. Hipótesis Específicas	41
3.3. Variables (Operacionalización Conceptual y Operacionalización).....	49
Tabla 1. Operacionalización de Variables.....	49
Capítulo IV.....	50
IV. Metodología.....	50
4.1. Método de Investigación	50
4.2. Tipo de Investigación	50
4.3. Nivel de Investigación	50
4.4. Diseño de Investigación	51
4.5. Población y Muestra	51
4.5.1. Población.....	51
4.5.2. Muestra.....	51
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	52
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	53
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación.....	54
Capítulo V.....	55
Resultados.....	55
5.1. Descripción del Resultados	55
Tabla 2. Resultados obtenidos de la variable Gestión del Talento Humano.....	55
Tabla 3. Resultados obtenidos de la dimensión Incorporación.....	56
Tabla 4. Resultados obtenidos de la dimensión Capacitación	57
Tabla 5. Resultados obtenidos de la dimensión Evaluación.....	58
Tabla 6. Resultados obtenidos de la variable Desempeño laboral.....	59
Tabla 7. Resultados obtenidos de la dimensión Eficacia	60

Tabla 8.	Resultados obtenidos de la dimensión Eficiencia	61
Tabla 9.	Resultados obtenidos de la dimensión Productividad.....	62
5.2.	Contraste de Hipótesis	63
Tabla 10.	Relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.	64
Tabla 11.	Relación entre la incorporación y el desempeño laboral	65
Tabla 12.	Relación entre la capacitación y el desempeño laboral.....	66
Tabla 13.	Relación entre la evaluación y el desempeño laboral	67
Análisis y Discusión de Resultados.....		68
Conclusiones		72
Recomendaciones		73
Referencias Bibliográficas		74
ANEXOS		77
Anexo N° 01: Matriz Metodológica.....		77
Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de Variables		79
El Instrumento de Investigación		80
La Data de Procesamiento de Datos		82
Consentimiento informado.....		84
Validación de instrumentos		85
Fotos de Aplicación del Instrumento		89

Contenido de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de Variables.....	49
Tabla 2.	Resultados obtenidos de la variable Gestión del Talento Humano.....	55
Tabla 3.	Resultados obtenidos de la dimensión Incorporación.....	56
Tabla 4.	Resultados obtenidos de la dimensión Capacitación	57
Tabla 5.	Resultados obtenidos de la dimensión Evaluación.....	58
Tabla 6.	Resultados obtenidos de la variable Desempeño laboral.....	59
Tabla 7.	Resultados obtenidos de la dimensión Eficacia	60
Tabla 8.	Resultados obtenidos de la dimensión Eficiencia	61
Tabla 9.	Resultados obtenidos de la dimensión Productividad.....	62
Tabla 10.	Relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.	64
Tabla 11.	Relación entre la incorporación y el desempeño laboral	65
Tabla 12.	Relación entre la capacitación y el desempeño laboral.....	66
Tabla 13.	Relación entre la evaluación y el desempeño laboral	67

Contenido de figuras

Figura 1.	Proceso de Reclutamiento	30
Figura 2.	Proceso de Selección.....	31
Figura 3.	Diferencias entre Eficiencia y Eficacia.....	37
Figura 4.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Gestión del Talento Humano	56
Figura 5.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Incorporación	57
Figura 6.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Capacitación	58
Figura 7.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de Evaluación	59
Figura 8.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Desempeño Laboral	60
Figura 9.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Eficacia	61
Figura 10.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Eficiencia	62
Figura 11.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Productividad .	63

Resumen

La presente investigación se realizó frente a la problemática existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena; de este modo se generó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021?; de esta manera se planteó como objetivo principal establecer cuál es la relación entre estas variables. En el marco metodológico se utilizó como método general el método científico, como método específico el método hipotético – deductivo, de tipo básico, de nivel relacional y de diseño no experimental de corte transeccional; en cuanto a la población, ésta estuvo conformada por 80 trabajadores, para la muestra, se utilizó el método probabilístico de tipo aleatorio simple, dando un total de 66 sujetos entre directivos y trabajadores. Se utilizaron encuestas y cuestionarios para la recolección de datos. La prueba de correlación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho muestra una correlación positiva. Este trabajo de investigación tuvo como resultado una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; se concluyó que la relación es positiva alta ($r_s=0.812$) y con nivel de significancia $p= 0.000$; para finalizar, se recomendó que exista un enfoque basado en las deficiencias y fortalezas del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Desempeño laboral.

Abstract

The present investigation was carried out in the face of the existing problem between the management of human talent and work performance in the Santa María Magdalena Savings and Credit Cooperative; In this way, the following question was generated: What is the relationship between the management of human talent and job performance in the Santa María Magdalena Savings and Credit Cooperative, Ayacucho - 2021?; In this way, the main objective was to establish the relationship between these variables. In the methodological framework, the scientific method was used as a general method, and the hypothetical-deductive method, of a basic type, of a relational level, and a non-experimental design of a transactional cut, was used as a specific method; As for the population, it was made up of 80 workers, for the sample, the simple random probabilistic method was used, giving a total of 66 subjects between managers and workers. Surveys and questionnaires were used for data collection. The correlation test between human talent management and work performance in the Santa María Magdalena Savings and Credit Cooperative, Ayacucho; shows a positive correlation. This research work resulted in a significant relationship between the management of human talent and job performance; it was concluded that the relationship is positively high ($r_s=0.812$) and with a level of significance $p= 0.000$; Finally, it was recommended that there be an approach based on the deficiencies and strengths of human talent to improve job performance in the Santa María Magdalena Savings and Credit Cooperative, Ayacucho.

Keywords: Human Talent Management, Work performance.

Introducción

El presente estudio: Gestión de talento humano y desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021, implica procesos de gestión con un fin de requerimientos que se tienen que cumplir en una empresa, y de esta manera, lograr los objetivos trazados por la organización. Desde un punto de vista alejado a la realidad se podría manifestar que la gestión es muy simple y sencilla, ello hace pensar que cualquier persona puede llevar, direccionar o gestionar una empresa (gerente), que se encuentre con todas las facultades de poder dirigir a la entidad o empresa de acuerdo a sus objetivos trazados (Gonzales Luquillas, 2014)

Con el paso de los años y con el día a día, el avance de conocimiento, los factores de indicadores de organización, competitividad, capacidades, etc., son conformados por el talento del personal; este talento es esencial y representa un gran potencial que pocas organizaciones poseen y saben valorar, es así que se constituye como un factor fundamental en la prestación de los servicios financieros en las cooperativas, materia de análisis en la presente tesis.

El Perú está retomando la senda del crecimiento, aunque mantiene una economía vulnerable a los vaivenes de la economía internacional y una marcada desigualdad en la distribución del ingreso económico. Consolidar un crecimiento sostenible requiere, entre otras medidas, ampliar el mercado nacional, pero sobre todo impulsar el desarrollo de los miles de Micro y pequeñas empresas (MYPES) que generan empleo a una gran cantidad de peruanos.

Los pequeños negocios son considerados como la fuente impulsora del crecimiento económico de un país, así como uno de los impulsores en la generación de empleo y reducción de la pobreza en los países en desarrollo. En términos económicos, cuando un empresario de la micro o pequeña empresa crece, genera más empleo porque demanda mayor mano de obra. La Cooperativa de ahorro y crédito Santa María Magdalena representa una de

estas empresas que generan desarrollo y crecimiento a la sociedad, por ello es importante que los servicios que las personas obtengan sean producto de una adecuada gestión.

Por ello, esta investigación tiene como objetivo establecer cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.

En el marco metodológico se utilizó como método general el método científico, como método específico el método hipotético – deductivo, de tipo básico, de nivel relacional y de diseño no experimental de corte transeccional; en cuanto a la población, ésta estuvo conformada por 80 trabajadores, para la muestra se utilizó el método probabilístico de tipo aleatorio simple, dando un total de 66 sujetos de muestra entre directivos y trabajadores. Se utilizaron encuestas y cuestionarios para la recolección de datos.

En el capítulo I. correspondiente al planteamiento del problema se caracteriza la problemática de estudio, se establece la delimitación del problema y su formulación; además de la justificación desde diversos ámbitos y los objetivos de estudios. El capítulo II. referido al marco teórico, muestra los antecedentes del estudio, las bases teóricas y el marco conceptual, los cuales servirán de fundamento y sustento para abordar el tema de investigación. En el capítulo III. se muestran las hipótesis del estudio, así como las variables. En el capítulo IV. se pone evidencia todo lo correspondiente a la metodología, entre ello, los métodos, la tipología, el nivel, el diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos que contribuyan en la recolección de información, la técnica a desarrollar para el procesamiento de datos y los aspectos éticos de la investigación. En el capítulo V. se pone en evidencia todo lo concerniente a la contrastación de hipótesis y los resultados, detallados mediante gráficos; también se realiza el análisis y discusión de resultados, las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas que obedecen al formato APA. Se finaliza con los anexos necesarios para brindar veracidad al estudio: matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, el

consentimiento informado, información sobre los datos y evidencias recopiladas durante el desarrollo de la investigación.

Capítulo I

I. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La gran mayoría de las empresas a nivel internacional, como las entidades de fortaleza y avance tienen en la Gestión del Talento Humano una enorme oportunidad y un gran reto desde el punto de vista profesional, en tanto y en cuanto, parten de premisas; de que el talento humano es el factor clave que determina el éxito o el fracaso de una organización. Día tras día se afianzan más las necesidades de introducir a la organización herramientas que permitan la gestión con la estrategia del negocio, favoreciendo la integración del trabajador en la formulación y logro de los objetivos, agregando valor al talento humano y proporcionando un mejor desempeño laboral generando una excelente calidad de vida.

Se puede decir que la gestión del talento humano estudia el proceso que desarrolla y a la vez incorpora a su equipo nuevos integrantes dentro de la empresa, y además se encarga de desarrollar, como también, incorporar en el proceso, la permanencia o retención del recurso humano existente y con las condiciones que solicita la empresa.

Es necesario reconocer que el éxito de una gestión, a todo nivel, se ha realizado por un control eficiente del conocimiento, destreza y habilidades que el talento humano demanda ya que son la clave del éxito. En países en vías de desarrollo como el nuestro,

es importante impulsar una nueva óptica de gestión de talento humano, de tal manera, que nuestros empresarios descubran el nivel de conocimiento con que cuenta su organización, entendiendo luego, que gran parte del valor de una empresa es inexplicable e incontable, tanto así, que algunos autores lo llaman la nueva riqueza de empresas. Es interesante preguntarse si el talento humano es útil para mejorar la gestión de una empresa y en este caso de la Cooperativa de Ahorro Santa María Magdalena.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial.

La presente investigación se realizó en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena de la ciudad de Ayacucho – Huamanga.

1.2.2. Delimitación Temporal.

El periodo que comprende la investigación se desarrolla dentro del año 2021.

1.2.3. Delimitación Conceptual.

La investigación muestra la correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, cuyo dominio temático se vincula al conocimiento individual y organizacional desde la incorporación, capacitación y evaluación, para que, a través de los aprendizajes, experiencias y habilidades personales de los trabajadores y su socialización, puedan tener un desempeño con eficacia, eficiencia y productividad. Todos estos conceptos permiten que haya un desarrollo a nivel macro en las empresas.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General.

¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021?

1.3.2. Problemas Específicos.

- ¿Cuál es la relación existente entre la incorporación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

La realización de la presente investigación quiere dar a conocer la relación entre las variables (Gestión de talento humano y desempeño laboral), las cuales contribuirán directamente a los colaboradores (personal) de la cooperativa de Ahorro y crédito Santa María Magdalena, 2021, ya que se podrán plantear mejoras en su desempeño para evidenciar resultados positivos a nivel laboral y generando satisfacción a los usuarios.

1.4.2. Justificación Teórica

Esta investigación permite, mediante los conceptos que se aplicarán, poder manejar de manera profesional la gestión de la Cooperativa, incrementando la incorporación del personal, su continua capacitación y constante evaluación, incidiendo en la importancia del resultado que se verá reflejado en un desempeño con eficacia, eficiencia y productividad. También se refuerzan los pilares conceptuales de la institución ya que se hará uso de información sustentada y debidamente citada.

1.4.3. Justificación Metodológica

Para tener un conocimiento entre las variables (Gestión de talento humano y desempeño laboral), en la presente investigación, se acudirá al empleo de recojo de información mediante el cuestionario y su procesamiento, mediante técnicas estadísticas para establecer la relación que existe entre las variables ya mencionadas; los resultados obtenidos indicarán la existencia de tal relación. Asimismo, este material tendrá información que servirá de base para estudios posteriores.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General.

- Establecer cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos.

- Identificar cuál es la relación existente entre la incorporación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.
- Identificar cuál es la relación existente entre la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.
- Identificar cuál es la relación existente entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.

Capítulo II

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Se utilizaron estudios previos como base para sustentar la presente investigación, también se utilizaron repositorios y publicaciones para tener antecedentes internacionales y nacionales.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

(Benavides, 2016) en su investigación “Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala - Ecuador” se planteó como objetivo analizar la gestión del talento humano, empleando un método cualitativo e inductivo. Como resultado principal indicó que la gestión inadecuada del talento limita el desempeño, y ello se evidenció en las deficiencias a nivel de capacitaciones, control y evaluación que impiden el logro eficiente y la cooperación en los 22 sujetos del estudio realizado.

(García , Brito, & Barrios, 2020) en su tesis “Modelos de gestión del talento humano en las cooperativas de transporte de Santa Marta”, se planteó como problema principal cuáles son los modelos de gestión presentes en dicha cooperativa para poder proponer un tipo de gestión de talento humano adecuado. Se utilizó un método de tipo documental con diseño no experimental. Se encontró

que los modelos establecidos no se aplican de manera óptima ya que existen fallas a nivel de integración y actividades entre colaboradores, así como un bajo incremento o desarrollo del talento humano.

(Cunalata , 2019) en su título “Gestión Del Talento Humano Y Sus Efectos En El desempeño Laboral En La Empresa Boho, Ambato” se planteó como problemática de qué manera afecta la gestión de talento humano en el desempeño laboral de dicha empresa, queriendo demostrar la interacción entre ambas variables. Con respecto a la metodología, se utilizó el método descriptivo, tipo de investigación de campo y diseño no experimental. Como resultado se obtuvo que las variables en cuestión se han deslindado en cuanto a sus procesos de reclutamiento y selección, generando una brecha entre los colaboradores y la empresa. Se recomendó que existan procesos de inclusión y se mejoren los procesos mencionados para poder generar un desempeño colectivo y efectivo, ya que se encontró que el talento humano es la fuerza primordial de la organización.

(Guevara, 2014) en su investigación "La Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Las Radios De La Ciudad De Baños De Agua Santa. Ecuador”, tiene como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Concluyó que no se ha realizado un trabajo sobre la variable talento, ya que no existen capacitaciones o estímulos como reconocimientos para ayudar a desarrollar un desempeño adecuado. Se recomendó que se generen estrategias que mejoren la gestión del talento humano.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

(Rojas & Vilchez, 2018) en su trabajo de investigación “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018” planteó determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de dicha institución. En la parte metodológica el tipo y nivel utilizado fue de enfoque cuantitativo, correlacional no empírico, con una muestra de 50 personas. Como resultado se determinó que hay una relación estadísticamente significativa ($p=0,007$) entre ambas variables.

(Condori, 2018) en su trabajo de investigación “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017”, planteó como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio, utilizando un método hipotético-deductivo, de tipo correlacional, de diseño no experimental-transeccional, con una muestra de 46 trabajadores. Los resultados indicaron que el desempeño en la empresa va de regular a malo, debido a que no siempre se realiza la gestión del talento humano; la correlación es moderada en un $0,528^*$ con el desempeño laboral.

(Peralta, 2018) en su trabajo “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” del INABIF - Cusco 2018, tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la mencionada institución. Se encontró que existen muchos factores en la gestión del talento como el

reclutamiento, la capacitación y la evaluación para obtener un adecuado desempeño laboral.

(Taípe, 2017) en su tesis “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica- 2016”, tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la mencionada institución, se utilizó un tipo de método bibliográfico – documental, de horizonte Correlacional, de diseño no experimental transversal, con una muestra está conformada por 50 trabajadores en la gerencia de administración. Los resultados encontrados indicaron que si existe una relación estrecha entre la variables.

(Huamán, 2018) en su investigación “Desarrollo personal y desempeño laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A., Agencia Andahuaylas, 2016”, tuvo como objetivo constituir la relación entre las dos variables en cuestión, se utilizó el método cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental y corte transeccional, la muestra fue el total de la población: 40 trabajadores. Como conclusión de la investigación se afirmó que el desarrollo del personal presenta una correlación positiva moderada con el desempeño laboral.

(De la Cruz, 2009) en su tesis “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga”, determinó que existen deficiencias en la gestión del talento, ya que este se encuentra con desgano y realiza sus labores operativas sin incentivos o estrategias para complementar sus funciones . Se recomendó el incentivo como herramienta

para motivar al personal: capacitaciones, un trato considerado y transparencia en los procesos internos de selección y evaluación.

(Espinoza & Montalvo, 2021) en su tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19”, determinó que al aumentar la gestión del talento humano, incrementa el desempeño laboral; existe una estrecha relación en donde se recomendó identificar y fidelizar a la institución estableciendo relaciones positivas que conllevan a un armonioso clima laboral.

2.2. Bases teóricas o Científicas

2.2.1. Gestión del Talento humano

Desde el concepto que conlleva el talento humano, este brinda información primordial con respecto a la capacidad que tiene el personal y/o trabajador que se encuentra en una institución para poder desarrollar diversas capacidades con relación a sus funciones, las cuales, a su vez, se asumen de manera responsable y con una visión de realizar estas actividades con aptitud y actitud; esto con la finalidad de realizar un trabajo óptimo.

En un contexto de funcionamiento adecuado para la organización en donde todo se enlaza como engranajes correctamente ajustados y a la medida en la que se quiere manejar o direccionar la organización, es muy importante el talento humano, los trabajadores que conforman dicha organización solo tienen un objetivo y asumen el de la entidad, lo concientizan y hacen suyo para así tener un mejor rendimiento.

Según (Vallejo, 2016) define como “un conjunto de operaciones multidisciplinares articuladas a varios factores que permiten dirigir una organización o empresa, los recursos humanos son las personas que laboran en una organización, cada una de ellas con diferentes habilidades, conocimientos, actitudes, valores, principios”.

Para (Lozano , 2018) define qué: “El talento humano, como una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el ser y aprovechadas para la innovación. Por ello, la punta de lanza de lo que denominamos gestión del conocimiento se centra en identificar y estimular el seno del talento de las personas, para que, en ese implícito actuar individual y social se desarrolle, cree, innove y adapte su talento a las necesidades y requerimientos de la empresa y su entorno”. Para generar un potencial colectivo se debe de trabajar en el potencial de manera individual, se debe de aprovechar el conocimiento para ofrecer un valor que se diferencie a nivel competitivo para lograr un posicionamiento dentro del mercado. Se busca encontrar, capacitar, valorar y potencializar talentos que beneficien los intereses empresariales” (Lozano , 2018).

Para (Armas, Llanos, & Traverso, 2017) La gestión humana debe gestar la calidad en cada uno de sus procedimientos, es así que las organizaciones deben de estar constituidas por personas que saben y conocen como desarrollarlas con excelencia.

Según (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2008) la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de

aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. Por ello, socios y jefes en conjunto con el talento encontrado, en participación continua y activa, forman y contribuyen con recursos y potencial a una unidad que es la organización.

2.2.1.1. Características de la gestión del talento humano

La cualidad que posee el potencial humano es que ofrece resultados positivos a largo plazo, este hecho es de suma importancia para la toma de decisiones de una empresa.

Para (Alles, 2006) una atenta gestión de los capitales humanos es muy significativa y una cualidad especial para los accionistas de una organización. Para la toma de decisiones es muy importante evaluar estándares de capacidades, las cuales nos darán un reflejo acertado y óptimo a evaluar.

Con el adecuado desarrollo del recurso humano, la empresa se convierte en productiva y puede cubrir necesidades individuales y generales, (Vallejo, 2016) señala que cada elemento genera un ingreso en mayor o menor medida y por ello es importante evaluar de manera continua las capacidades de este para medir la productividad de la organización.

2.2.1.2. Dimensiones de la gestión del talento humano

Aquí (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2008) habla de las dimensiones como una extensión en donde se pueden desarrollar características fundamentales para denotar la gestión del recurso humano en la organización.

D1: Incorporación

Se trata de un conjunto de estrategias en donde se busca captar a postulantes con potencial y capacidades similares a los de la empresa, básicamente es un medio de información en donde se puede difundir al mercado laboral lo que se necesita o requiere. Para (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2008) este implica un vínculo con el comportamiento de las personas, tanto dentro como fuera de la organización, por ello se debe de evaluar de acuerdo a los perfiles y funciones para cada puesto de trabajo.

Existen procesos para incorporar a los postulantes a un puesto de trabajo; los tradicionales en donde el enfoque es burocrático y rutinario, ya que, se basa en procedimientos secuenciales que son focalizados, aunque son eficientes porque se basan más en el proceso y no en los resultados, solo los encargados de la evaluación monopolizan la toma de decisiones dejando con poca libertad de decisión a los gerentes de línea. Los procesos modernos buscan cambios a largo plazo, se involucra al trabajador con toda la organización, ya que, continuamente está mejorando al capital humano y agrega valor y recursos como nuevos talentos, es eficaz porque al agregar personas incrementa habilidades que ayudan a la organización a llegar a sus objetivos. (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2008).

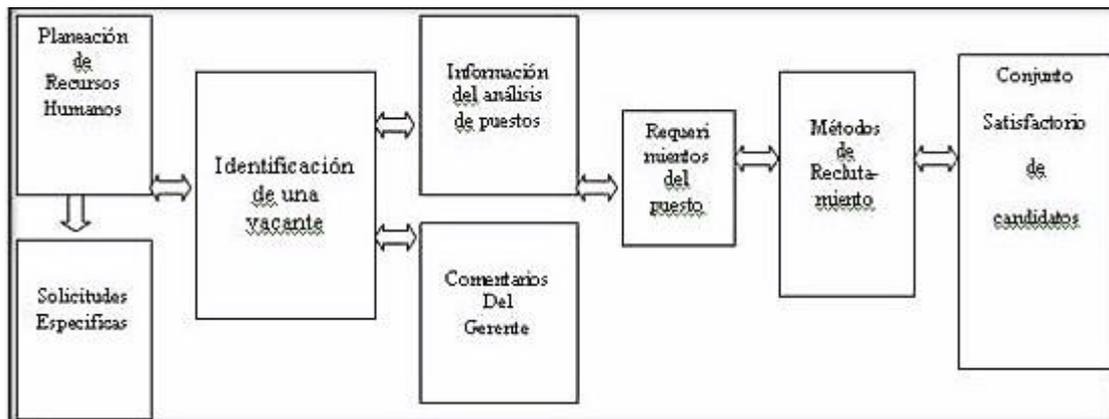
Para lograr que la incorporación sea exitosa, se debe de mantener un enfoque moderno, lo que implica la toma de decisiones en conjunto, equipos y gerentes de línea con asesorías y consultores en donde a cada postulante se le da la oportunidad de proyectarse a largo plazo en la compañía y por ende tener la posibilidad de mejorar su estatus en la organización (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2017).

Parte de este proceso existen estrategias para llegar al talento, se dará n algunos conceptos claves a continuación:

Reclutamiento: (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2008), (Armas, Llanos, & Traverso, 2017) es un conjunto de técnicas y medios mediante los cuales se le comunica al postulante sobre la información y requerimientos de la empresa. Se podría decir que es el primer medio de comunicación entre la empresa y los futuros talentos. Existen métodos para reclutar como: interno (básicamente se genera dentro de la misma empresa mediante la rotación en áreas o promociones de puestos de trabajo, es más económico y rápido pero puede generar una rutina y descontento por parte de otros trabajadores que no se sientan favorecidos), externo (busca a postulantes fuera de la empresa, por ende busca competencias externas, lo que favorece a que nuevos talentos con diferentes enfoques a los que ya existen, puedan desarrollar mejoras en la empresa, tiene como desventajas que el tiempo y costo son mayores y no hay un conocimiento previo del postulante, solo lo que contiene su c.v. y lo que se va evaluando) y, el mixto (realiza ambos métodos, al generar nuevos puestos de trabajo o al promover a algún talento a un cargo, se requiere completar los cargos que quedan vacíos y es donde se realiza el

reclutamiento externo). Se representa en el siguiente cuadro el proceso de manera concisa ya que hoy en día los métodos a utilizar van desde las evaluaciones y entrevistas que integran a candidatos de manera virtual o con habilidades en el campo digital, lo cual hace que sea mucho más amplio el campo de opciones a escoger y evaluar:

Figura 1. Proceso de Reclutamiento



Fuente: (Werther , Administración de personal y recursos humanos, quinta ed., 2000)

Selección: (Flores, Velasquez, & Gómez, 2017) se toma la decisión de contratar a alguno de los postulantes a la empresa mediante la elección de las características que mejor se ajusten a la empresa. Tiene también sus procesos en donde: el reclutador entrevista al postulante para determinar si cumple con el perfil del puesto a ocupar; luego se aplican las pruebas psicométricas; a continuación se revisan las referencias laborales en donde se puede ahondar un poco más en la experiencia previa o historial laboral tanto en capacidades como en actitudes; se prosigue con la evaluación socioeconómica que no todas las empresas realizan pero sirve para tener mayor información sobre el entorno social y personal del postulante. Si se llega a concluir el proceso se hacen los correspondientes trámites para que el postulante se integre a la empresa de

manera formal mediante una contratación. Se representa de manera resumida el proceso:

Figura 2. Proceso de Selección



Fuente: (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2008)

D2: Capacitación

(Werther & Davis, Administración del talento humano, 2008) lo definen como una actividad en donde se va a preparar al ahora trabajador para que se adecue acorde al perfil del puesto que es asignado.

(Dessler & Varela, Administración de Recursos Humanos, 2011), refieren a este concepto como "determinar la falta de habilidades"; es decir, se debe de determinar cómo evaluar adecuadamente las habilidades de los empleados que ya laboran en la organización o que se espera contratar. El hecho de que los trabajadores no logren repetidamente los objetivos de productividad puede ser una señal de que se necesita capacitación.

Para una capacitación adecuada, el trabajador debe estar dispuesto a aprender de manera continua individual y colectiva. Se debe de enfocar la

capacitación cuando existen falencias como cuando no las hay para poder anticipar necesidades o vacíos a largo plazo, a mayor conocimiento, mayor desarrollo y mejor capacidad de toma de decisiones (optimización de procesos, resultados óptimos, competencia, logro de objetivos).

El ciclo de capacitación que citan (Rojas & Vilchez, 2018) referido a diversos autores consta de los siguiente: “detección de necesidades de capacitación o fortalecimiento (DNF); planeación de capacitaciones; implementación o ejecución de las capacitaciones planificadas y finalmente evaluación o valoración del proceso”.

D3: Evaluación

(Ballen, 2008) Mediante este proceso se puede confirmar la efectividad de la selección previa, sin embargo, no exime la retroalimentación que se debe de dar entre los supervisores y el trabajador permanente que debe existir entre el supervisor y su empleado o colaborador. De manera continua se debe de corroborar que los objetivos y sus cambios estén bien orientados o definidos, para ello existe una tabla de evaluación.

Es así que la evaluación se transforma en una herramienta capaz de guiar a los trabajadores, facilitando la supervisión, la identificación de carencias de capacitación o alineando la conducta del personal para lograr fortalecer la gestión del talento. (Ballen, 2008).

La evaluación para (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2008) es un canal por el que se pueden resolver problemas de desempeño, el cual es muy

independiente en cada trabajador. Tiene un valor diferente dependiendo de la percepción de la persona y su esfuerzo depende de lo que considere como costo/beneficio, es decir, puede estar susceptible a considerar que le puede traer recompensas o castigos, entonces, dependiendo del tipo de evaluación, no siempre reflejará con sinceridad u objetividad el resultado. Por ello, existen varios tipos de evaluación:

Evaluación de 360°.- (Dessler, Administración de Recursos Humanos. , 2009) se tiene como supervisores o evaluadores a otros trabajadores que conocen a la persona, se compara y comparte información entre los resultados de directivos y pares para determinar que tanto se puede mejorar el desempeño.

Evaluación hacia arriba. - (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2008) se califica al directivo, gerente o director, de esta manera se puede incrementar y mejorar la eficacia y los resultados a nivel de trabajo en equipo, ya que se obtiene una retroalimentación que busca mejorar el ambiente laboral en cuanto a los deseos y necesidades de los trabajadores. Funciona si se realiza de manera objetiva.

Retención. - (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2008) una organización se considera asequible si logra mantener satisfechos a sus trabajadores. (Michaels, 1997) hace notar en su libro que la importancia del talento en las organizaciones radica en el éxito que estos generan, por ello es importante que la empresa haya sabido reclutar, evaluar y mantener al talento como recurso activo para tener éxito.

Existen personas que tienen escasas habilidades y capacidades o que no procuran aspirar a más, y existen las personas con aspiraciones altas y con habilidades sobresalientes a las que las empresas buscan retener dentro de la organización. Es con estos últimos que la empresa busca dirigir esfuerzos para retener mediante estrategias y beneficios o incentivos, tanto personales como laborales, que generen logros y un vínculo a largo plazo.

2.2.2. Desempeño laboral

(Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2017) lo define como una conducta propia del trabajador para lograr objetivos. Está acompañada y guiada por características propias como las aptitudes, experiencias, competencias y capacidades de la persona, que se adecuan al tipo de trabajo que debe desarrollarse dentro de la organización.

Para (Stephen, 2013) es un conjunto de pasos que indican lo asertiva que es una empresa, un trabajador o un proceso para lograr sus objetivos y retos laborales. (Robbins & Judge, 2013) el valor de una organización se da en la medida en que los trabajadores cumplen las actividades dentro de sus cargos o puestos de trabajo, no obstante, en organizaciones con menor estructura jerárquica, es válido implementar otras formas de medición. Por lo tanto, se define al desempeño laboral como el resultado de un conjunto de actividades ejecutadas en un puesto o cargo, está en gran medida guiado de manera positiva o negativa por los directivos de la organización ya que son los responsables de capacitar al trabajador, quien incrementará el desarrollo y éxito o fracaso de la empresa.

(Schermerhom, 2003) destaca la importancia del desempeño, cuando es bien dirigido por los supervisores y directivos de la organización, mediante incentivos y capacitaciones continuas, permite que exista satisfacción dentro del entorno laboral, lo que se traduce en confianza, lo que significa beneficios para el trabajador y la empresa.

2.2.2.1. Características del desempeño laboral

Para (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2017) existen ciertas características que se relacionan con el comportamiento, las capacidades y las aptitudes de cada trabajador, y las describe así:

- La comunicación es fundamental tanto de manera individual como colectiva. El hecho de poder expresar las ideas de manera clara y efectiva genera un efectivo medio para mantener el desempeño bien dirigido.
- Un trabajador con iniciativa puede influir de manera eficaz sobre su entorno y así puede generar una vía más rápida para cumplir sus metas.
- El conocimiento es importante porque lleva a una toma de decisiones o soluciones de manera más proactiva, es necesario que exista un conocimiento técnico sobre el cargo o puesto en donde se desempeña el trabajador.

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

(Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2001) afirman que el desempeño está íntimamente relacionado a la eficiencia y efectividad, es decir, se desarrollan estrategias que se pueden apreciar mediante resultados y logro de

metas, asimismo, está presente la productividad. Por lo tanto, se puede medir el desempeño laboral mediante las siguientes dimensiones:

D1: Eficacia

“Se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos” (Coulter & Robbins, 2008). Está directamente relacionada con el logro y realización de actividades ya que representa el medio por el cual se cumplen los objetivos.

Para (Fernandez & Sanchez, 1997) los nuevos conceptos de eficacia le dan un efecto transformador, ya que, de acuerdo a los resultados obtenidos, pueden interferir en los procesos de cambio positivos o negativos de la organización.

(Alles, 2006) lo relaciona con la calidad en el sentido en que hay que asegurar que el personal tenga la habilidad de hacer en simultáneo actividades de acuerdo a la metodología aprendida por la organización.

D2: Eficiencia

“(del latín *efficientia*: acción, fuerza, virtud de producir), es el criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo” (RAE (Real Academia Española de la Lengua), s.f.)

Entonces la eficiencia está orientada a la cantidad de recursos empleados al producir, así como la capacidad técnica de minimizar costos

y recursos; ambos conceptos se dan en relaciones como costo/beneficio (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2001).

(Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2008) refiere que se satisfacen deseos y necesidades de la sociedad gracias a la obtención de productos, bienes o servicios. Hoy por hoy, ayuda a medir y controlar cuando se está cumpliendo con las expectativas y proyecciones de la empresa y si el desempeño de los trabajadores es el esperado. Se pueden observar algunas diferencias claves entre ambas dimensiones:

Figura 3. Diferencias entre Eficiencia y Eficacia

EFICIENCIA	EFICACIA
Énfasis en los medios	Énfasis en los resultados
Hacer las cosas de manera correcta	Hacer las cosas correctas
Resolver problemas	Alcanzar objetivos
Salvaguardar los recursos	Optimizar la utilización de los recursos
Cumplir tareas y obligaciones	Obtener resultados
Entrenar a los subordinados	Proporcionar eficacia a los subordinados

Fuente: (Fernandez & Sanchez, 1997)

D3: Productividad

Esta muy ligada a la eficacia continua y al logro de metas de manera eficiente. Para (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996) es una forma de medición para un conjunto de procesos dados dentro de una empresa, sirve para dar un estándar de valor a la organización.

- Calidad de trabajo: comprende tipos de medición en donde se puede apreciar el conocimiento, esmero y cualidades de quien realiza el trabajo.
- Trabajo en Equipo: aplicado al desarrollo en sinergia de conocimientos y actividades entre los trabajadores que constituyen la organización; en este tipo de trabajo se pretende potenciar las fortalezas de los talentos.

2.3. Marco Conceptual

- Gestión del Talento Humano. - (Cielo, 2017) “es un grupo de personas que ponen en movimiento y desarrollan a las personas captados de conocimientos, aptitudes y responsabilidades por lo tanto para una institución es necesita para lograr sus metas y objetivos”

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/717/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Incorporación. - Comienzo de las actividades en un puesto de trabajo. Cuando una persona se incorpora por primera vez a una empresa o a un puesto de trabajo distinto dentro de la misma, ésta debería ser informada acerca de las actividades de la empresa, sus compañeros y compañeras de trabajo, sus funciones y/u objetivos. Algunas empresas realizan cursos de formación cuando incorporan nuevos recursos humanos.

<https://contabilidadyalgomias.wordpress.com/2017/04/25/incorporacion-del-talento-humano-a-las-organizaciones/#:~:text=Incorporaci%C3%B3n%3A%20Cuando%20una%20persona%20se,sus%20funciones%20y%20Fu%20objetivos.> <https://es.slideshare.net/yulianalizet/incorporacin-del-talento-humano-final>

Capacitación. - Es un proceso dirigido a mejorar e incrementar las aptitudes de los miembros de una organización.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20-%20Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=1.1%20Definici%C3%B3n%20de%20Capacitaci%C3%B3n,-Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20I&text=La%20capacitaci%C3%B3n%20entra%20la%20transmisi%C3%B3n,desarrollo%20de%20habilidades%20y%20competencias.>

- Evaluación. - Es una herramienta de la gestión de recursos humanos que sigue el desarrollo profesional de los empleados de una organización mediante el uso de entrevistas u otros tipos de medición.

<https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/gestion-talento/evaluacion-del-personal>

- Desempeño laboral. - En esta área se pretende observar el grado de conocimientos, nivel de responsabilidad y cumplimiento, autonomía y productividad y el método de trabajo que maneja el colaborador, para la ejecución de sus funciones y la calidad de trabajo que le corresponde.

<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3863/1/T-UTC-0404.pdf>

- Eficiencia. – “Se define como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos”.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>

- Eficacia. - Es el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>

- Productividad. – “Es la relación que hay entre lo producido y lo que se necesita producir, tomando en cuenta los factores e insumos necesarios para poner en marcha el proceso”.

<https://concepto.de/productividad/#ixzz7fbuoS9zy>

Capítulo III

III. Hipótesis

3.1. Hipótesis General

- Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.

3.2. Hipótesis Específicas

1. La incorporación de la gestión del talento humano tiene una relación positiva y significativa en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.
2. La capacitación de la gestión del talento humano tiene una relación positiva y significativa en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.
3. La evaluación de la gestión del talento humano tiene una relación positiva y significativa en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.

3.3. Variables (Operacionalización Conceptual y Operacionalización)

Tabla 1. Operacionalización de Variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión del Talento humano	Chiavenato (2009) “es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructural organización adoptada, las características del contexto ambiental el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra afinidad de variables importantes”.	Es el constructo teórico comprendido por la dimensión incorporación, la dimensión capacitación y la dimensión evaluación que se medirán por un cuestionario.	Incorporación Capacitación Evaluación	Necesidad de recurso humano Fuentes internas y externas Entrevistas Conocimiento Experiencia Actualización constante Modificación de habilidades Desarrollo de conceptos Evaluación Constante Certificaciones Compromiso con el trabajo Identificación con la institución Trabajo en equipo Productividad Retroalimentación Calidad Cumplimiento de metas Habilidad Comunicación Seguimiento Disciplina Iniciativa Cantidad Manejo eficiente del tiempo Uso de recursos Eficiencia del trabajador Eficacia del trabajador Nivel de producción del personal Cumplimiento de las metas del trabajador Aporte personal en el logro de objetivos
Desempeño laboral	(Chiavenato, 2009) “Es extremadamente situacional y varia de una persona a otra y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que influyen bastante”.	Es el constructo teórico comprendido por la dimensión eficacia, la dimensión eficiencia y la dimensión productividad que se medirán por un cuestionario.	Eficacia Eficiencia Productividad	

Capítulo IV

IV. Metodología

4.1. Método de Investigación

El método científico “es una actividad que tiene como objetivo alcanzar y crear conocimientos científicos, que se caracterizan por ser racional, metodológica, reflexiva, constante, ordenada, controlada y crítica” (Gómez , 2012), razón por la cual se utilizó este método como método general.

Como método específico se utilizó el hipotético- deductivo. Para analizar los datos cuantitativos, deben editarse, codificarse y, en algunos casos, transformarse para asegurarse de que se pueden utilizar correctamente en el análisis estadístico. (Hair, Page, & Brunsveld, 2020).

4.2. Tipo de Investigación

(Tam, Vera, & Oliveros, 2008), la investigación básica busca generar resultados que beneficien a la sociedad de manera inmediata, mediante el desarrollo del conocimiento. En esta investigación, por ejemplo, busca la relación entre conceptos para definir como se relacionan en la organización estudiada.

4.3. Nivel de Investigación

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), se utilizó el tipo de investigación relacional, ya que se asociaron las variables mediante un patrón elegido

de un grupo o población y así se determinó el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos variables. (Tam, Vera, & Oliveros, 2008), indican que se puede realizar un análisis de relación como el de Pearson.

4.4 Diseño de Investigación

Esta investigación se basó en un diseño no experimental, de corte transversal. “Aquella investigación donde se manipula la variable independiente” (Oré, 2015, pág. 187). Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), “diseño no experimental se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población.

Según (Oré, 2015, pág. 195) la población es un “Conjunto finito o infinito de personas, cosas, eventos, sucesos, objetos, fenómenos, sujetos, animales, etc., que presentan características comunes, sobre las cuales se requiere o se efectúa una investigación”.

Para el tema de investigación en referencia, la población estuvo constituida por el personal de la cooperativa de ahorro y crédito Santa María Magdalena, compuesta por 80 servidores entre directivos y trabajadores de la Oficina Principal.

4.5.2. Muestra.

La representatividad de la muestra significa que los elementos de ésta, poseen todas las características de la población en las mismas proporciones que están incluidas en ella. Es decir, en la selección de los elementos de la muestra

no debe haber sesgos, errores prejuicios, preferencia, animadversiones, etc. (Oré, 2015, págs. 196-197).

La muestra fue de tipo aleatoria simple (Probabilística), según (Oré, 2015, pág. 199). “En este método, todos los elementos de la población tienen la misma oportunidad y probabilidad de ser seleccionados como elementos de la muestra”.

Fórmula general para determinar la muestra

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

Dónde:

N = 80 (tamaño de la población)

Z = Límite de confianza 95% (z=1.96) valor de distribución Normal

p = Proporción

q = Desviación estándar

e = Error de estándar

Hallando “n”

n = 66

Por tanto, la muestra representativa para la investigación fue de 66 servidores de la cooperativa de ahorro y crédito Santa María Magdalena.

- Criterio de exclusión: 15 directivos
- Criterio de inclusión: y 51 trabajadores

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Bernal, (2010) manifiesta que: el cuestionario es un conjunto estructurado de preguntas planteadas para generar los datos necesarios, con la finalidad de lograr los objetivos del estudio. En general, un cuestionario es un conjunto de

preguntas referidas a una o más variables que van a medirse. El cuestionario permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos. Un diseño inadecuado recoge información incompleta, datos imprecisos y por supuesto, genera información poco confiable (p. 250). Se aplican las siguientes técnicas:

Fichaje: Comprende la recolección de información al marco teórico de la investigación, los antecedentes y las teorías científicas sobre el Sistema logístico y la Gestión administrativa.

Encuesta: Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta para las dos variables, porque permite obtener los datos en menor tiempo y a mayor cantidad de sujetos sobre los problemas a investigar.

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez obtenida la información, la organización de datos se realizó a través de una matriz de tabulación, instalada en una PC y construida mediante el programa estadístico SPSS. Los análisis de los datos se realizaron mediante la utilización de análisis descriptivos, utilizando el programa estadístico anteriormente mencionado.

Finalizada la recolección de datos, el investigador cuenta con un conjunto de referencias para su consolidación, organización, tabulación, análisis, interpretación, presentación y conclusiones, con fines de esclarecer el problema que fue motivo de investigación, este proceso sistemático y lógico se conoce como el procesamiento de datos. (Oré, 2015, pág. 233).

Por tanto, de acuerdo a la naturaleza de la investigación, el análisis de los resultados se efectuó teniendo en cuenta la comparación a los comentarios o estudios realizados en las informaciones recolectadas.

El cuestionario que fue elaborado por el investigador, según (Oré, 2015) “Es un documento impreso que contiene un conjunto de ítems y otras indicaciones que el investigador administra a los informantes, con la finalidad de recolectar datos con respecto al problema y variables de investigación”. En el cuestionario se consideraron 30 preguntas, que permitieron acopiar información.

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

En la realización de esta Investigación se respetó el código de ética de la Universidad Peruana Los Andes y el código de ética del profesional Administrador. Se respetaron las posiciones de los doctrinarios y juristas respecto al tema planteado, así como se mantendrá la confidencialidad de las personas involucradas en los casos por medidas de protección.

Capítulo V

Resultados

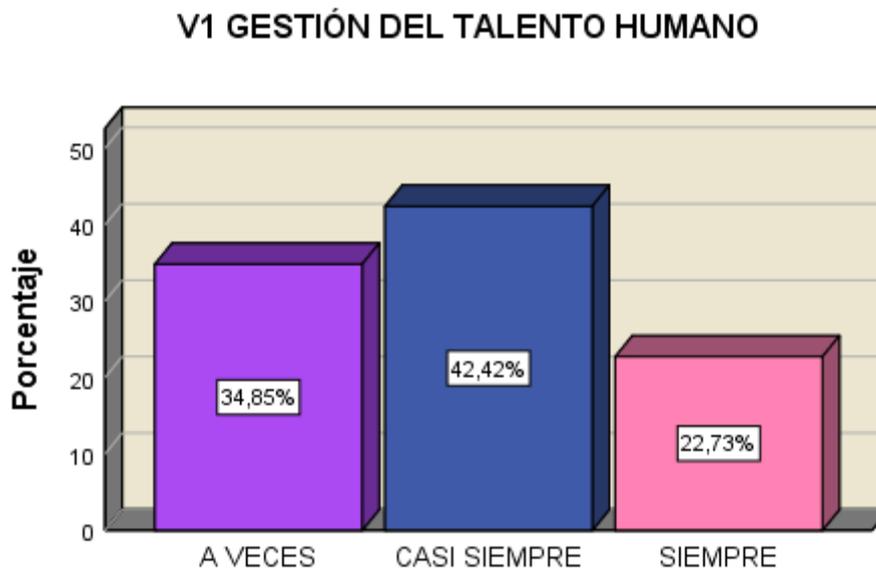
Los resultados de la presente investigación se presentaron en función a las variables con sus respectivas dimensiones. La ejecución de la investigación se realizó a una muestra de 66 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena de la Ciudad de Ayacucho, de los cuales, por exclusión 15 fueron directivos y, por inclusión 51 fueron los trabajadores de planta. Para el procesamiento de la información se utilizaron los siguientes instrumentos: un cuestionario de preguntas cerradas, la cual nos permito establecer la situación actual y alternativa de solución a la problemática que se ha establecido en la investigación, se utilizó el programa SPSS Ver.26.0.

5.1. Descripción del Resultados

Tabla 2. Resultados obtenidos de la variable Gestión del Talento Humano

V1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	23	34,8	34,8	34,8
	CASI SIEMPRE	28	42,4	42,4	77,3
	SIEMPRE	15	22,7	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 4. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Gestión del Talento Humano



Fuente: Tabla 2

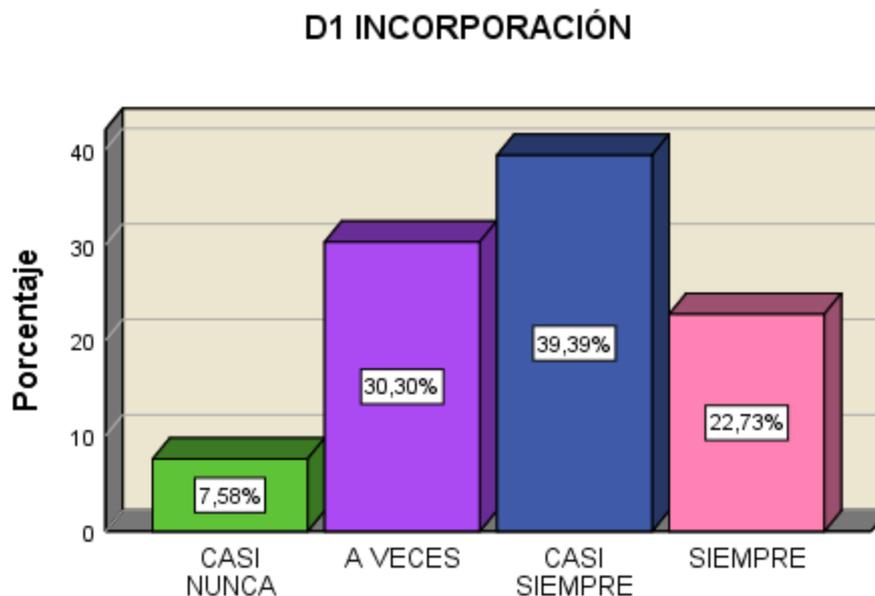
Interpretación: En la tabla 2 y gráfico 4, se observó que, de un total de 66 encuestados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, el 34.85% indicó que a veces se cumple con la valoración de la gestión de talento humano, el 42.42% casi siempre lo percibe, el 22.73% indica que siempre percibe dicha variable. Se considera que la valoración respecto a la gestión de talento humano podría mejorar.

Tabla 3. Resultados obtenidos de la dimensión Incorporación

D1 INCORPORACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	7,6	7,6	7,6
	A VECES	20	30,3	30,3	37,9
	CASI SIEMPRE	26	39,4	39,4	77,3
	SIEMPRE	15	22,7	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 5. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Incorporación



Fuente: Tabla 3

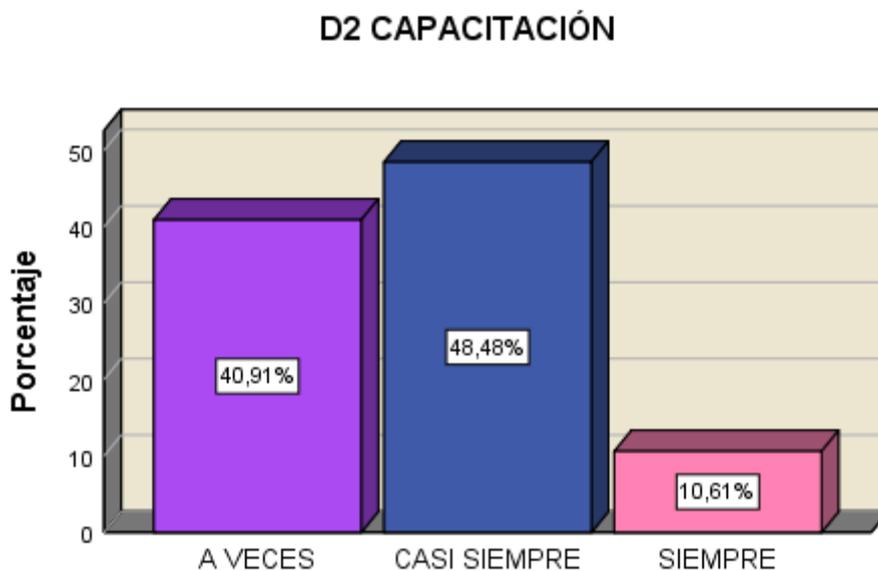
Interpretación: En la tabla 3 y gráfico 5, observó que, de un total de 66 encuestados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, el 7.58% indicó que casi nunca se cumple con la valoración de la dimensión incorporación, el 30.30% a veces lo percibe, el 39.39% indica que casi siempre lo percibe y, el 22.73% indica que siempre lo percibe. Existe un porcentaje de encuestados que considera que se aplica dicha dimensión, sin embargo, hay un porcentaje similar que no considera que esté presente, por ello se recomienda aplicarlo.

Tabla 4. Resultados obtenidos de la dimensión Capacitación

D2 CAPACITACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	27	40,9	40,9	40,9
	CASI SIEMPRE	32	48,5	48,5	89,4
	SIEMPRE	7	10,6	10,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 6. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Capacitación



Fuente: Tabla 4

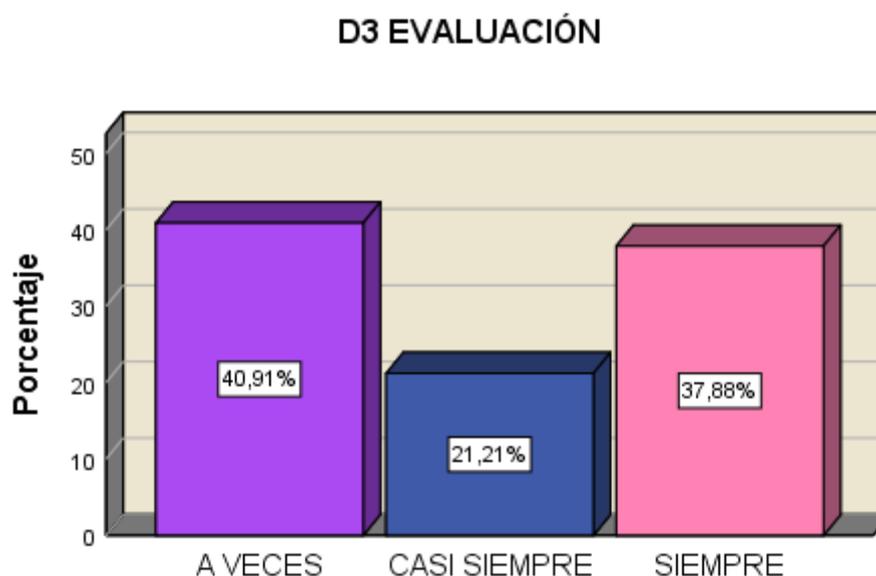
Interpretación: En la tabla 4 y gráfico 6, se observó que, de un total de 66 encuestados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, el 40.91% indicó que a veces se cumple con la valoración de la dimensión capacitación, el 48.48% casi siempre lo percibe y, el 10.61% indica que siempre percibe dicha dimensión. Se considera que la valoración respecto a la capacitación tiene todavía un buen porcentaje que no lo percibe.

Tabla 5. Resultados obtenidos de la dimensión Evaluación

D3 EVALUACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	27	40,9	40,9	40,9
	CASI SIEMPRE	14	21,2	21,2	62,1
	SIEMPRE	25	37,9	37,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 7. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de Evaluación



Fuente: Tabla 5

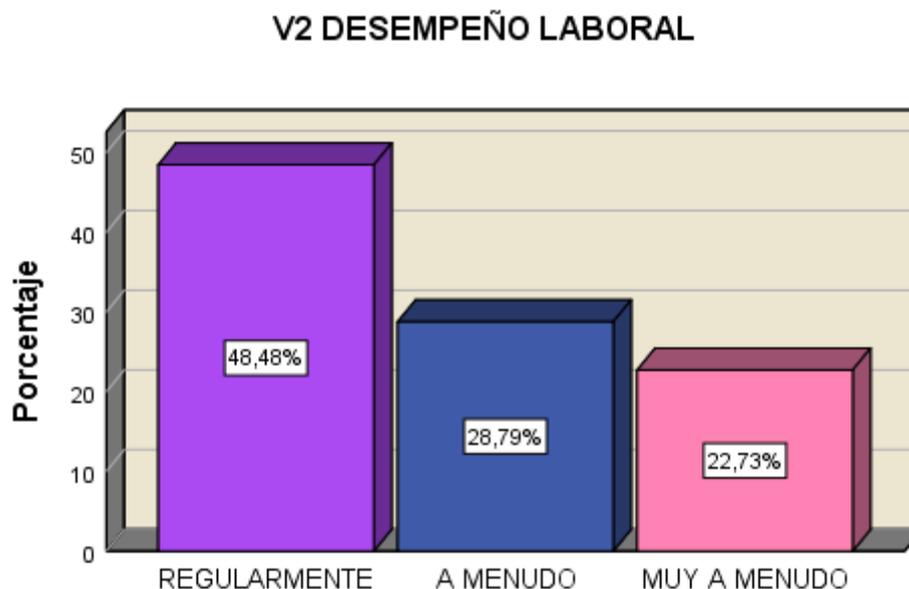
Interpretación: En la tabla 5 y gráfico 7, se observó que, de un total de 66 encuestados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, el 40.91% indicó que a veces se cumple con la valoración de la dimensión evaluación, el 21.21% casi siempre lo percibe y, el 37.88% indica que siempre percibe dicha dimensión. Se considera que la valoración respecto a la evaluación también tiene todavía un buen porcentaje que no lo percibe correctamente.

Tabla 6. Resultados obtenidos de la variable Desempeño laboral

V2 DESEMPEÑO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARMENTE	32	48,5	48,5	48,5
	A MENUDO	19	28,8	28,8	77,3
	MUY A MENUDO	15	22,7	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 8. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable *Desempeño Laboral*



Fuente: Tabla 6

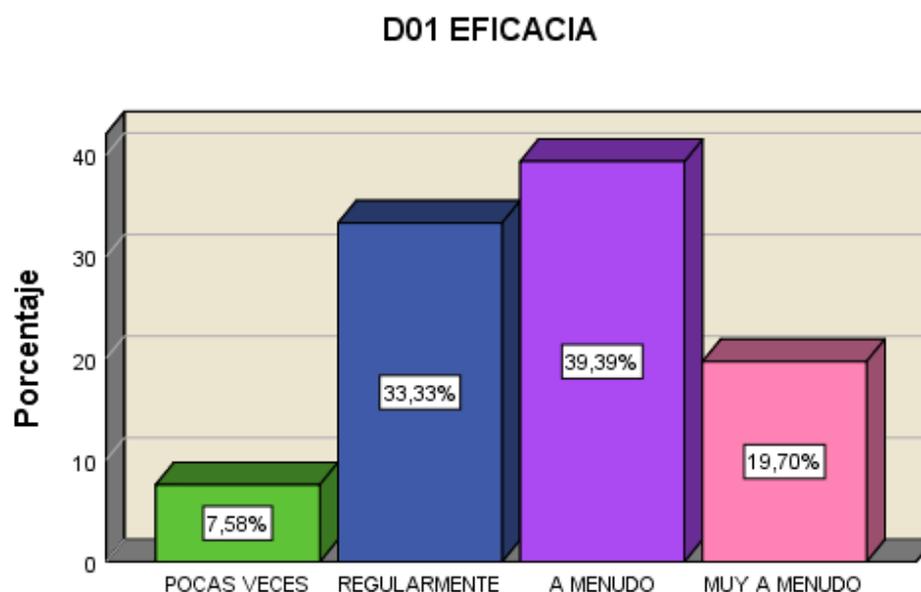
Interpretación: En la tabla 6 y gráfico 8, se observó que, de un total de 66 encuestados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, el 48.48% indicó que regularmente se cumple con la valoración del desempeño laboral, el 28.79% a menudo lo percibe y, el 22.73% indica que muy a menudo percibe dicha variable. Se considera que la valoración respecto al desempeño laboral es bien percibida en la institución.

Tabla 7. Resultados obtenidos de la dimensión Eficacia

D01 EFICACIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	5	7,6	7,6	7,6
	REGULARMENTE	22	33,3	33,3	40,9
	A MENUDO	26	39,4	39,4	80,3
	MUY A MENUDO	13	19,7	19,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 9. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Eficacia



Fuente: Tabla 7

Interpretación: En la tabla 7 y gráfico 9, se evidenció que, de un total de 66 encuestados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, el 7.58% indicó que pocas veces se cumple con la valoración de la dimensión eficacia, el 33.33% regularmente lo percibe, el 39.39% indica que a menudo lo percibe y, el 19.70% indica que muy a menudo lo percibe. Existe un gran porcentaje de encuestados que considera que se aplica dicha dimensión.

Tabla 8. Resultados obtenidos de la dimensión Eficiencia

D02 EFICIENCIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARMENTE	27	40,9	40,9	40,9
	A MENUDO	21	31,8	31,8	72,7
	MUY A MENUDO	18	27,3	27,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 10. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Eficiencia



Fuente: Tabla 8

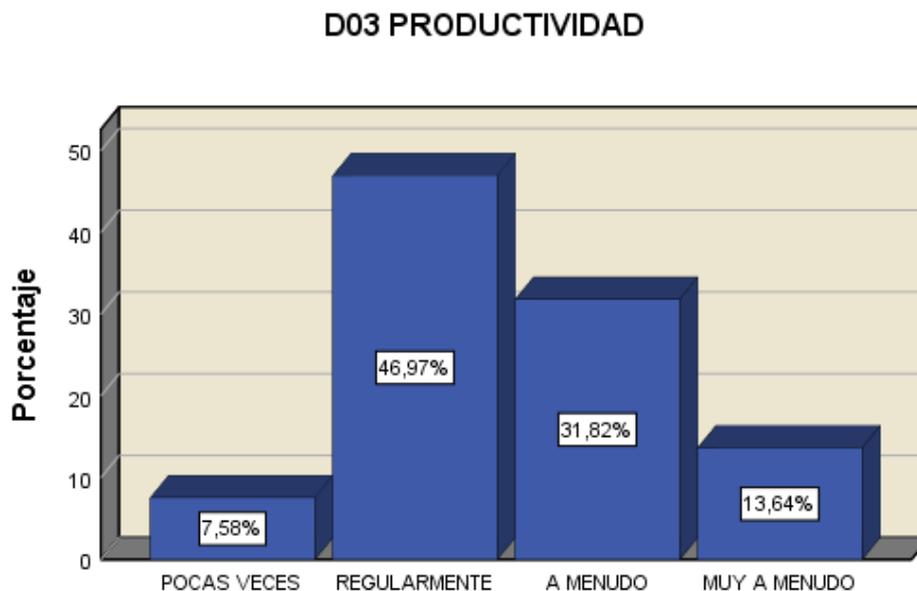
Interpretación: En la tabla 8 y gráfico 10, se observó que, de un total de 66 encuestados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, el 40.91% indicó que regularmente se cumple con la valoración de la dimensión eficiencia, el 31.82% a menudo lo percibe y, el 27.27% indica que muy a menudo percibe dicha dimensión. Se considera que la valoración respecto a la eficiencia es muy bien percibida en la institución.

Tabla 9. Resultados obtenidos de la dimensión Productividad

D03 PRODUCTIVIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	5	7,6	7,6	7,6
	REGULARMENTE	31	47,0	47,0	54,5
	A MENUDO	21	31,8	31,8	86,4
	MUY A MENUDO	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 11. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Productividad



Fuente: Tabla 9

Interpretación: En la tabla 9 y gráfico 11, se evidenció que, de un total de 66 encuestados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, el 7.58% indicó que pocas veces se cumple con la valoración de la dimensión productividad, el 46.97% regularmente lo percibe, el 31.82% indica que a menudo lo percibe y, el 13.64% indica que muy a menudo lo percibe. Se considera que un gran porcentaje de encuestados considera que la productividad está muy presente en la institución.

5.2. Contraste de Hipótesis

5.2.1. Contraste de Hipótesis General.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.

Tabla 10. Relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

			V1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	V1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman muestra un resultado de $r_s = 0.812$ con un nivel significancia bilateral de $p = 0.000$; la cual es menor al 5% (0.05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de interpretación del coeficiente hallado indica que existe una correlación positiva alta entre la variable de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, en el año 2021 a un nivel del 95% de confiabilidad.

5.2.1. Contraste de Hipótesis Específicos.

a) Primera hipótesis específica

H1: Existe una relación directa y significativa entre la incorporación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la incorporación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.

Tabla 11. Relación entre la incorporación y el desempeño laboral

			V2 DESEMPEÑO LABORAL	D1 INCORPORACIÓN
Rho de Spearman	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	D1 INCORPORACIÓN	Coefficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman muestra un resultado de $r_s = 0.769$ con un nivel significancia bilateral de $p = 0.000$; la cual es menor al 5% (0.05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de interpretación del coeficiente hallado indica que existe una correlación positiva alta entre la dimensión incorporación de la variable Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, en el año 2021 a un nivel del 95% de confiabilidad.

b) Segunda hipótesis específica.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.

Tabla 12. Relación entre la capacitación y el desempeño laboral

			V2 DESEMPEÑO LABORAL	D2 CAPACITACIÓN
Rho de Spearman	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	D2 CAPACITACIÓN	Coefficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman muestra un resultado de $r_s = 0.702$ con un nivel significancia bilateral de $p = 0.000$; la cual es menor al 5% (0.05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de interpretación del coeficiente hallado indica que existe una correlación positiva alta entre la dimensión capacitación de la variable Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, en el año 2021 a un nivel del 95% de confiabilidad.

c) **Tercera hipótesis específica.**

H1: Existe una relación directa y significativa entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho – 2021.

Tabla 13. Relación entre la evaluación y el desempeño laboral

			V2 DESEMPEÑO LABORAL	D3 EVALUACIÓN
Rho de Spearman	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,799**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	D3 EVALUACIÓN	Coefficiente de correlación	,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman muestra un resultado de $r_s = 0.799$ con un nivel significancia bilateral de $p = 0.000$; la cual es menor al 5% (0.05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de interpretación del coeficiente hallado indica que existe una correlación positiva alta entre la dimensión evaluación de la variable Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, en el año 2021 a un nivel del 95% de confiabilidad.

Análisis y Discusión de Resultados

En la presente investigación se ha identificado como objetivo general establecer cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho en el año 2021.

Dentro del estudio realizado se tiene acceso a la información y a la colaboración del personal de dicha institución. En todos los casos se trabaja a un nivel de confiabilidad del 95% y, habiendo realizado las pruebas de normalidad respectivas en relación a ambas variables (gestión del talento humano y desempeño laboral); utilizando el estadígrafo de Rho de Spearman cuyos coeficientes permiten identificar la relación existente; también se puede evaluar la Hipótesis Nula y la Hipótesis Alterna. Se analiza e interpreta la información resultante, que se detalla a continuación:

En cuanto a la variable Gestión del Talento Humano, se puede determinar que, de un total de 66 encuestados, el 42.42% indicó que casi siempre lo percibe; si bien es valorada la gestión en el talento humano, se podría intensificar su valoración mediante procesos para mejorar el conocimiento, las capacidades y el accionar de estos recursos.

En cuanto a las dimensiones de esta variable, la dimensión Incorporación ha identificado a 39.39% de personas que casi siempre perciben la dimensión, pero es

recomendable reforzar su aplicación. En la dimensión capacitación, existe casi la mitad de encuestados que casi siempre percibe la dimensión, sin embargo, también hay un alto porcentaje que valora a veces su percepción y ello es un indicador de la necesidad de realizar más capacitaciones. Finalmente, 40.91% de los encuestados indicó que a veces se cumple con la dimensión evaluación, lo que se traduce en una falta de afianzamiento en dicha dimensión, recomendando establecer varios métodos de evaluación en donde se refuercen los vínculos entre los trabajadores y sus superiores.

En cuanto a la variable Desempeño Laboral, se puede determinar que, de un total de 66 encuestados, el 48.48% indicó que regularmente se percibe; si bien es valorado el desempeño laboral, se podría mejorar mediante conocimiento, comunicación e iniciativa dicha variable.

En base a los resultados descritos en párrafos previos, se da lugar a la verificación de la hipótesis general que permite sustentar sí existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho en el año 2021. Se empleó el coeficiente Rho de Spearman en donde se acepta la hipótesis alterna ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.01$); teniendo una correlación positiva alta ($r_s=0.812$) con un nivel de confiabilidad del 95%. Según (Espinoza & Montalvo, 2021) en su investigación sobre la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19 se obtiene ($r_s=0.769$) y ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$); indicando una correlación positiva buena entre las variables de gestión y desempeño, por ello, se indica que se establezcan metas y objetivos en conjunto en donde se cree un mejor ambiente laboral.

En la primera hipótesis específica, se puede observar que hay una relación directa y significativa entre la incorporación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, en el año 2021; según lo demostrado en la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman se puede aceptar la hipótesis alterna ($\text{sig. p.} = 0.000 < \alpha = 0.05$); teniendo una correlación positiva baja ($r_s=0.769$) con un nivel de confiabilidad del 95%. (Cunalata , 2019) contrasta que existe una deficiencia en los procesos de reclutamiento y selección, lo cual generó una brecha entre colaboradores y la empresa; se determinó que existe una relación estrecha en donde se pueden implementar procesos de inclusión en la gestión que generan un desempeño completo ya que se considera al talento como la clave para la organización.

En la segunda hipótesis específica, se puede observar que hay una relación directa y significativa entre la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, en el año 2021; según lo demostrado en la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman se puede aceptar la hipótesis alterna ($\text{sig. p.} = 0.000 < \alpha = 0.05$); teniendo una correlación positiva baja ($r_s=0.702$) con un nivel de confiabilidad del 95%. (Peralta, 2018) logró determinar que la relación entre la capacitación y el desempeño es positiva baja ($r_s=0.370$) y ($\text{sig. p.} = 0.035 < \alpha = 0.05$); ello evidencia que no se han promovido capacitaciones o estas no han sido debidamente ejecutadas.

En la tercera hipótesis específica, se puede observar que hay una relación directa y significativa entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, en el año 2021; según lo demostrado en la prueba de correlación bajo el

coeficiente Rho de Spearman se puede aceptar la hipótesis alterna ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$); teniendo una correlación positiva baja ($r_s=0.799$) con un nivel de confiabilidad del 95%. (Peralta, 2018) logró determinar que la relación entre la evaluación y el desempeño es positiva baja ($r_s=0.351$) y ($\text{sig. } p. = 0.046 < \alpha = 0.05$); ello evidencia que, al igual que con las capacitaciones, las evaluaciones son un factor predictivo que afecta al desempeño laboral.

Conclusiones

1. Existe una relación directa ($r_s=0.812$, $p. = 0.000$) entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. También se puede verificar que el nivel de correlación es positivo alto, por ende, se puede deducir que la Gestión del Talento Humano se encuentra y está afecto al Desempeño Laboral; en cuanto a sus dimensiones que influyen y generan resultados positivos en base a su desarrollo conjunto.
2. Hallamos una relación directa ($r_s=0.769$, $p. = 0.000$) entre la Incorporación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. También se pudo verificar que el nivel de correlación es positivo alto, en este contexto, podemos deducir que la incorporación percibida se relaciona con el Desempeño Laboral en el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho.
3. Se deduce que hay una relación directa ($r_s=0.702$, $p. = 0.000$) entre la Capacitación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. También se puede verificar que el nivel de correlación es positivo alto, por ende, se puede deducir que la capacitación se encuentra y está afecta al Desempeño Laboral.
4. Se señala que existe una relación directa ($r_s=0.799$, $p. = 0.000$) entre la Evaluación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. También se pudo verificar que el nivel de correlación es positivo alto, en este contexto, podemos deducir que la evaluación percibida se relaciona con el Desempeño Laboral en el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho.

Recomendaciones

1. Se recomendó que la gestión se enfoque más en el recurso humano para que se pueda encontrar en donde hay deficiencias y en donde están las fortalezas sobre las cuales se puedan enfocar los procesos.
2. Se recomendó realizar seguimiento y mejoras en los procesos de reclutamiento y selección para poder integrar de manera más efectiva a los trabajadores, mediante una evaluación exhaustiva de cada perfil y la información brindada por los postulantes a los puestos de trabajo emergentes. Dicha evaluación debe de tener un enfoque amplio y debe ser decidido también, teniendo en cuenta la opinión de los directivos. Una adecuada integración mejora el desempeño a largo plazo.
3. Se sugirió que se realicen más capacitaciones, o se puedan organizar y presupuestar de mejor manera para que haya un constante aprendizaje enfocado en las necesidades y el trabajo que se dispone para cada cargo o servicio, de esa manera se podrá aprovechar e identificar en que área específica se puede necesitar la capacitación. De igual manera, se pueden realizar capacitaciones que incentiven a realizar trabajos en equipo para destacar fortalezas y la capacidad de interrelación en los trabajadores, brindando intercambio de conocimientos, uso de recursos, sentido de colaboración y de pertenencia.
4. Se aconsejó a la institución realizar evaluaciones de manera más continua, poder usar el proceso de retención de manera adecuada y analizar de manera objetiva los resultados obtenidos. Asimismo, se recomienda buscar el método más apto para evaluar, de manera que se pueda medir el desempeño de la forma más precisa; por ejemplo, se pueden realizar supervisiones pactadas con incentivos para motivar a los trabajadores a cumplir objetivos en un determinado plazo.

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. (2006). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos : Gestión por Competencias (2da ed.)*. Buenos Aires: Granica.
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Ballen. (2008). PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS. *Revista de Administración Pública*.
- Benavides, B. (2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa "ICAPAR"*. Machalo: Ecuador.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos (10 ed.)*. México: McGraw Hill.
- Cielo, M. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo, Agencia de Tingo María, 2017*. Tingo María.
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones*. Puno.
- Coulter, M., & Robbins, S. (2008). *Administración. 8va ed.* Mexico: Pearson Educación.
- Cunalata , A. (2019). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BOHO, AMBATO*. Ecuador.
- De la Cruz, H. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga*. Ayacucho.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos. .* Mexico: Pearson.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Prentice Hall.
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Huancayo.
- Fernandez, M., & Sanchez, J. (1997). *Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Flores, M., Velasquez, N., & Gómez, M. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. Nicaragua.
- García , A., Brito, M., & Barrios, A. (2020). *MODELOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS COOPERATIVAS DE TRANSPORTE DE SANTA MARTA*. Colombia.

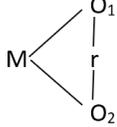
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. 10ma ed. Santiago de Chile: McGraw Hill Interamericana.
- Gómez, M. (2012). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.
- Gonzales Luquillas, J. (2014). *Gestión empresarial y Competitividad*. Lima.
- Guevara, J. (2014). *"La Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Las Radios De La Ciudad De Baños De Agua Santa*. Ecuador. Ecuador.
- Hair, J., Page, M., & Brunsveld, N. (2020). *Essentials of Business Research Methods* (4 ed.). EEUU: Routledge.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill Education.
- Huamán, N. (2018). *Desarrollo personal y desempeño laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito*. Cusco.
- Lozano, L. (2018). *El talento humano: una estrategia de éxito en las empresas culturales*.
- Michaels, E. (1997). *Guerra por el talento humano*.
- Oré, E. (2015). *El ABC de la Tesis con Contrastación de Hipótesis*. Lima - Perú: Multiservicios Publigráf.
- Peralta, C. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018*. Perú.
- RAE (Real Academia Española de la Lengua). (s.f.). Obtenido de <http://lema.rae.es/drae/?val=talento>
- Robbins, S., & Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rojas, M., & Vilchez, B. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud*. Lima.
- Schermerhom, J. (2003). *Administración*. Mexico: Limusa.
- Stephen, C. (2013). *Administración: un empresario competitivo*. Mexico: Pearson.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. 6ta ed. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Taipe, O. (2017). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los funcionarios de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica- 2016*. Huancayo.
- Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación científica*. Lima: Ricardo Palma.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Río Bamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Werther , B. (2000). *Administración de personal y recursos humanos, quinta ed.* McGrill.

Werther, B., & Davis, K. (2008). *Administracion del talento humano.* . Mexico: McGRAW-HILL.

ANEXOS
Anexo N° 01: Matriz Metodológica

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho- 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la incorporación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar cuál es la relación existente entre la incorporación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021.</p> <p>Identificar cuál es la relación existente entre la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021.</p> <p>Identificar cuál es la relación existente entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>La incorporación de la gestión del talento humano tiene una relación positiva y significativa en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021.</p> <p>La capacitación de la gestión del talento humano tiene una relación positiva y significativa en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021.</p> <p>La evaluación de la gestión del talento humano tiene una relación positiva y significativa en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021.</p>	<p>V1: Gestión del Talento humano</p> <p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>D1: Incorporación</p> <p>D2: Capacitación</p> <p>D3: Evaluación</p> <p>D1: Eficacia</p> <p>D2: Eficiencia</p>	<p>Necesidad de recurso humano Fuentes internas y externas Entrevistas Conocimiento Experiencia</p> <p>Actualización constante Modificación de habilidades Desarrollo de conceptos Evaluación Constante Certificaciones</p> <p>Compromiso con el trabajo Identificación con la institución Trabajo en equipo Productividad Retroalimentación</p> <p>Calidad Cumplimiento de metas Habilidad Comunicación Seguimiento</p> <p>Disciplina Iniciativa Cantidad Manejo eficiente del tiempo Uso de recursos</p>	<p>Método de investigación: Método Científico Específico: Hipotético-Deductivo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Diseño de investigación: No Experimental Correlacional- transeccional</p>  <p>Población: 80 trabajadores Muestra: 66 trabajadores Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnicas de análisis y procesamiento de información: Medidas de Dispersión: Desviación Estándar y la Varianza. Medidas Forma: La rho de Spearman para la contratación de Hipótesis.</p>

María Magdalena, Ayacucho - 2021?						
				D2: Productividad	Eficiencia del trabajador Eficacia del trabajador Nivel de producción del personal Cumplimiento de las metas del trabajador Aporte personal en el logro de objetivos	

Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión del Talento humano	Chiavenato (2009) “es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructural organización adoptada, las características del contexto ambiental el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra afinidad de variables importantes”.	Es el constructo teórico comprendido por la dimensión incorporación, la dimensión capacitación y la dimensión evaluación que se medirán por un cuestionario.	Incorporación Capacitación Evaluación	Necesidad de recurso humano Fuentes internas y externas Entrevistas Conocimiento Experiencia Actualización constante Modificación de habilidades Desarrollo de conceptos Evaluación Constante Certificaciones Compromiso con el trabajo Identificación con la institución Trabajo en equipo Productividad Retroalimentación Calidad Cumplimiento de metas Habilidad Comunicación Seguimiento Disciplina Iniciativa Cantidad Manejo eficiente del tiempo Uso de recursos Eficiencia del trabajador Eficacia del trabajador Nivel de producción del personal Cumplimiento de las metas del trabajador Aporte personal en el logro de objetivos
Desempeño laboral	(Chiavenato, 2009) “Es extremadamente situacional y varía de una persona a otra y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que influyen bastante”.	Es el constructo teórico comprendido por la dimensión eficacia, la dimensión eficiencia y la dimensión productividad que se medirán por un cuestionario.	Eficacia Eficiencia Productividad	

El Instrumento de Investigación CUESTIONARIO

Se le presenta el cuestionario que pretende determinar la relación existente entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021.

Se le pide que marque las opciones que considere, por favor sea honesto con las respuestas. (Cuestionario dirigido a trabajadores)

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

V1: Gestión del Talento humano	1	2	3	4	5
D1: Incorporación					
1. Se le reclutó dentro de los plazos programados y con claridad					
2. En la institución reclutan mediante convocatorias internas y externas					
3. Complementan su evaluación con entrevistas					
4. Le solicitaron toda su información académica					
5. Cuenta con la experiencia para el perfil solicitado					
D2: Capacitación					
6. La empresa brinda capacitaciones continuas					
7. Puede desarrollar adecuadamente sus destrezas					
8. Desarrolla adecuadamente los conceptos aprendidos					
9. Se realizan evaluaciones continuas					
10. Se generan y entregan las certificaciones correspondientes de actualizaciones o capacitaciones realizadas en la institución					
D3: Evaluación					
11. Se siente comprometido/a en las actividades que realiza					
12. Se siente identificado con la institución					
13. Realiza trabajos en equipo de manera satisfactoria					
14. Considera que su área le permite ser productivo/a					
15. Existen evaluaciones conjuntas y reuniones de retroalimentación a todo el personal					

Se le pide que marque las opciones que considere, por favor sea honesto con las respuestas.
(Cuestionario dirigido a directivos y supervisores)

1	2	3	4	5
Muy pocas veces	Pocas veces	Regularmente	A menudo	Muy a menudo

V2: Desempeño laboral	1	2	3	4	5
D1: Eficacia					
16. La entrega y logro de objetivos tiene estándares de calidad					
17. Los trabajadores suelen cumplir sus objetivos programados					
18. Las técnicas que emplean los trabajadores dan buenos resultados					
19. El personal mantiene una comunicación fluida con su equipo de trabajo					
20. El personal realiza un seguimiento oportuno en el proceso de realización de sus actividades					
D2: Eficiencia					
21. Los trabajadores desempeñan sus labores de acuerdo a una metodología de trabajo					
22. Se promueve la creatividad e innovación en las distintas áreas					
23. Los trabajadores saben dosificar adecuadamente las tareas asignadas					
24. Los trabajadores entregan sus actividades en los plazos determinados					
25. Los recursos asignados son suficientes para el desarrollo de las actividades del personal					
D3: Productividad					
26. Los trabajadores logran eficientemente las tareas que les asignan					
27. El personal cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización					
28. El nivel de producción del personal es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución					
29. Los trabajadores llegan a cumplir con las metas establecidas de la institución					
30. El personal contribuye activamente con el cumplimiento de los objetivos de la institución					

La Data de Procesamiento de Datos

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																				
DIMENSIONES	INCORPORACIÓN						CAPACITACIÓN						EVALUACIÓN							
SUJETOS/ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	TOTAL	
01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
02	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
03	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
04	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
05	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4
06	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
07	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
08	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
09	5	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
10	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
13	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
14	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
15	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
20	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
22	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4
23	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
25	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
26	5	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
27	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
30	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
33	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
35	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4
36	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
38	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
39	5	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
40	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
43	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
44	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
45	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
46	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
50	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
52	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4
53	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
55	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
56	5	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
57	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
58	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
60	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
63	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
65	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4
66	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																				
DIMENSIONES	EFICACIA						EFICIENCIA						PRODUCTIVIDAD							
SUJETOS/ITEMS	16	17	18	19	20	TOTAL	21	22	23	24	25	TOTAL	26	27	28	29	30	TOTAL	TOTAL	
01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
02	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
03	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3
04	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
05	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	5	4	2	2	4	3	3	3	3	3
06	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3
07	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4
08	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5
09	5	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
10	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
11	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
12	3	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4
13	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
14	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4
15	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
16	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
17	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
20	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3
21	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
22	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	5	4	2	2	4	3	3	3	3	3
23	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3
24	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4
25	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5
26	5	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
27	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
28	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
29	3	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4
30	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
33	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3
34	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
35	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	5	4	2	2	4	3	3	3	3	3
36	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3
37	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4
38	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5
39	5	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
40	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
41	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
42	3	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4
43	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
44	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4
45	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
46	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
47	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
50	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3
51	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
52	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	5	4	2	2	4	3	3	3	3	3
53	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3
54	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4
55	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5
56	5	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
57	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
58	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
59	3	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4
60	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
63	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3
64	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
65	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	5	4	2	2	4	3	3	3	3	3
66	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4

Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Información:

La presente investigación es conducida por Haydee Cisneros Gómez, de la Universidad Peruana Los Andes. El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena".

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: CPC Rubén Ayala Berrocal. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mí persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador: Haydee Cisneros Gómez


Haydee Cisneros Gomez


CPCC Rubén Ayala Berrocal
DIRECTOR GENERAL

Ayacucho 10 de junio 2021.

Validación de instrumentos

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario del Sistema Logístico que hace parte de la investigación: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho- 2021". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Dr. Mg. Lance Atao, Fredy Rubén

Especialidad del Validador: Doctor en Gestión Pública y Gubernamental

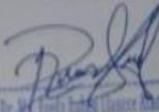
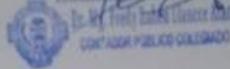
Tiempo: 15 Años Actual

Institución: Universidad Católica Los Ángeles. / Docente Investigador

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total. 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. 4. Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro. 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	<ol style="list-style-type: none">1. No cumple con el criterio.2. Nivel bajo3. Nivel moderado4. Nivel alto	<ol style="list-style-type: none">1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.3. El ítem es relativamente importante4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido
---	---	--



CONTRALORÍA PÚBLICA DEL ESTADO DE JALISCO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho- 2021"

Variable: Gestión del Talento Humano

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	CORRENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13						
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	4

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Dr. Mg. LLance Atao, Fredy Ruben	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA	16	Nivel Alto

Sello y Firma:

Variable: Desempeño Laboral

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D2	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	4

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 2

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Eloy Oré Gutiérrez	Magister en Gestión Pública	10	Nivel Alto

Sello y Firma:


 ELOY ORÉ GUTIÉRREZ
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO CERTIFICADO
 Matrícula N° 817 - 281
 Registro Nacional N° 20084
 AUDITOR INDEPENDIENTE Y SUBORDINADO
 PERITO FISCAL Y JUDICIAL
 CONCILIADOR EXTRAJUDICIAL
 ARBITRO CSACCITA

Fotos de Aplicación del Instrumento

