

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



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**TESIS**

**Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la  
COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL VILLA RICA  
GOLDEN COFFE LTDA. - 2021**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Araujo Mondalgo Elar Segundo  
Bach. Medina Santiago Leslie Yossi

Asesor : Dr. Maita Franco Abdón Casiano

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

Fecha de Inicio y  
Culminación : 17.05.2022 – 16.05.2023

Huancayo – Perú  
2022

**CONFORMACIÓN DEL JURADO****UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES****Facultad de Ciencias Administrativas y Contables****TESIS**

Gestión de Recursos Humanos y Desempeño laboral en la  
Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. -  
2021.

**PRESENTADA POR:**

Bach. Elar Segundo, Araujo Mondalgo.  
Bach. Leslie Yossi, Medina Santiago.

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS  
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**

DECANO : \_\_\_\_\_  
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
Dr. GUTIERREZ OZEJO PEDRO LUIS.

SEGUNDO MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
Mg. GUEVARA SINCHER IVO GENARO.

TERCER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
Mg. GOMEZ CHAVEZ AMANDA LUZMILA.

Huancayo, ..... de ..... del 2022

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN LA COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL  
VILLA RICA GOLDEN COFFE LTDA. - 2021.**

**ASESOR**

**Dr. ABDÓN CASIANO, MAITA FRANCO**

## **DEDICATORIA**

La presente investigación dedico a mis padres: Julia y Solano, que siempre me apoyaron y son fuente de motivación para seguir adelante.

La presente investigación dedico a mis padres: Sonia y Rodrigo, que con su apoyo fueron motor y motivo para lograr mis objetivos.

**Elar y Leslie**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Peruana Los Andes por habernos cobijado los cinco años académicos en sus ambientes y brindarnos todas las sapiencias y enseñanzas, brindándonos muchas facilidades.

A los directivos de la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Limitada, de la ciudad de Villa Rica, provincia de Oxapampa, región Pasco, por su incondicional apoyo para hacer realidad la investigación.

**Los autores**

## CONTENIDO

CONFORMACIÓN DEL JURADO .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
ASESOR.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
CONTENIDO .....	vii
CONTENIDO DE TABLAS .....	xi
CONTENIDO DE FIGURAS .....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2. Delimitación del problema.....	21
1.2.1. Delimitación espacial .....	21
1.2.2. Delimitación temporal .....	22
1.2.3. Delimitación conceptual o temática .....	22
1.3. Formulación del problema .....	22
1.3.1. Problema general .....	23
1.3.2. Problemas específicos.....	23

1.4.	Justificación .....	23
1.4.1.	Social .....	23
1.4.2.	Teórica .....	24
1.4.3.	Metodológica .....	24
1.5.	Objetivos .....	25
1.5.1.	Objetivo general .....	25
1.5.2.	Objetivos específicos .....	25
CAPITULO II: MARCO TEORICO .....		26
2.1.	Antecedentes .....	26
2.2.	Bases teóricas o científicas .....	35
2.2.1.	Sobre la variable gestión del talento humano .....	35
2.2.2.	Sobre las dimensiones de la gestión de recursos humanos.....	43
2.2.3.	Sobre la variable desempeño laboral .....	45
2.2.4.	Sobre las dimensiones del desempeño laboral .....	49
2.3.	Marco conceptual.....	50
CAPITULO III: HIPÓTESIS .....		53
3.1.	Hipótesis general.....	53
3.2.	Hipótesis específicas .....	53
3.3.	Variables .....	53
CAPITULO IV: METODOLOGIA.....		56
4.1.	Método de investigación .....	56



4.2.	Tipo de investigación.....	57
4.3.	Nivel de investigación.....	58
4.4.	Diseño de investigación .....	58
4.5.	Población y muestra.....	59
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	61
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	61
4.8.	Aspectos éticos de la investigación.....	64
	<b>CAPITULO V: RESULTADOS .....</b>	<b>66</b>
5.1.	Descripción de resultados .....	66
5.2.	Contraste de hipótesis .....	74
	<b>ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS .....</b>	<b>79</b>
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>83</b>
	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>84</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>85</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>88</b>
	Anexo 1. Matriz de consistencia.....	90
	Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.....	90
	Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento.....	91
	Anexo 4. Instrumento de investigación .....	93
	Anexo 5. Consentimiento informado.....	96

Anexo 6. Validación de expertos.....	96
Anexo 7. La data de la investigación.....	105
Anexo 8. Evidencias: Fotografías de aplicación de instrumento.....	106

**CONTENIDO DE TABLAS**

Tabla 1. Población de estudio.....	60
Tabla 2. Muestra de estudio.....	61
Tabla 3. Resultados de la prueba de confiabilidad .....	62
Tabla 4. Baremo de interpretación .....	63
Tabla 5. Rangos de interpretación de coeficiente de correlación .....	63
Tabla 6. Resultados descriptivos de la primera variable .....	66
Tabla 7. Resultados descriptivos de la primera dimensión .....	67
Tabla 8. Resultados descriptivos de la segunda dimensión.....	68
Tabla 9. Resultados descriptivos de la tercera dimensión .....	69
Tabla 10. Resultados descriptivos de la cuarta dimensión .....	70
Tabla 11. Resultados descriptivos de la segunda variable.....	71
Tabla 12. Resultados descriptivos de la primera dimensión .....	72
Tabla 13. Resultados descriptivos de la segunda dimensión.....	73
Tabla 14. Prueba de correlación para la hipótesis general .....	74
Tabla 15. Prueba de correlación para la primera hipótesis específica.....	75
Tabla 16. Prueba de correlación para la segunda hipótesis específica .....	76
Tabla 17. Prueba de correlación para la tercera hipótesis específica .....	77
Tabla 18. Prueba de correlación para la cuarta hipótesis específica .....	78

**CONTENIDO DE FIGURAS**

Figura 1. Efectos del capital humano satisfecho en los resultados organizacionales 2021 .....	17
Figura 2. Resultados y características de contratar y seleccionar un colaborador idóneo .....	19
Figura 3. Esquema del diseño correlacional .....	59
Figura 4. Análisis de los resultados obtenidos de la primera variable .....	66
Figura 5. Análisis de los resultados obtenidos de la primera dimensión.....	67
Figura 6. Análisis de los resultados obtenidos de la segunda dimensión .....	68
Figura 7. Análisis de los resultados obtenidos de la tercera dimensión .....	69
Figura 8. Análisis de los resultados obtenidos de la cuarta dimensión .....	70
Figura 9. Análisis de los resultados obtenidos de la primera variable .....	71
Figura 10. Análisis de los resultados obtenidos de la primera dimensión.....	72
Figura 11. Análisis de los resultados obtenidos de la segunda dimensión.....	73

## RESUMEN

La investigación se enfocó en el problema de: ¿Qué relación existe entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.?; así mismo, se consideró como objetivo: Establecer la relación que existe entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. Se tuvo un desarrollo metodológico que abarcó como método general, el científico y como específico, el hipotético deductivo, descriptivo y estadístico; se desarrolló una investigación de tipo básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental ex post facto. Aplicada a una población y muestra censal de 21 trabajadores; además de considerar como técnica de investigación, la encuesta, y como instrumentos, el cuestionario; finalmente considerando como técnicas de procesamiento, la estadística descriptiva por la cual se presentaron tablas de frecuencias y gráficos, y la prueba de correlación para la contrastación de hipótesis. Concluyéndose que, si existe una relación directa y significativa entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. (sig.  $p = 0.000 < 0.05$ ) dada a un nivel positiva fuerte ( $r_s = .781$ ). Entonces, en tanto la gestión de los recursos humanos de la empresa sea efectiva, el desempeño del personal se verá mejorado.

**Palabras clave:** gestión, recursos humanos, desempeño, personal

## ABSTRACT

The research focused on the problem of: What is the relationship between human Resources management and job performance in the Villa Rica Golden Coffee Ltda. Agro industrial Cooperative? Likewise, it was considered as an objective: To establish the relationship that exists between human resources management and work performance in the Agro industrial Cooperative Villa Rica Golden Coffe Ltda. There was a methodological development that included as a general method, the scientific and as specific, the hypothetical deductive, descriptive and statistical; an applied type basic, correlational level and ex post facto non-experimental design was developed. Applied to a population and census sample of 21 workers; In addition to considering the survey as a research technique, and the questionnaire as instruments; finally considering as processing techniques, the descriptive statistics by which frequency tables and graphs were presented, and the correlation test for the hiring of hypotheses. Concluding that, if there is a direct and significant relationship between human resources management and job performance in the Agro industrial Cooperative Villa Rica Golden Coffe Ltda. (sig.  $p = 0.000 < 0.05$ ) given at a strong positive level ( $r_s = .781$ ). So, as long as the human resources management of the company is effective, the performance of the staff will be improved.

**Keywords:** management, human resources, performance, personnel

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021. En la presente investigación se pretendió establecer la relación que existe entre gestión de recursos humanos, el reclutamiento y selección del personal, la capacitación, las motivaciones y la evaluación del personal como factores de éxito o fracaso en una organización se relaciona con el desempeño laboral, en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021., entidad que viene presentando brechas relacionadas al desempeño laboral y la gestión de recursos humanos.

En ese sentido, se planteó como problema general ¿Qué relación existe entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021? Y como objetivo principal del estudio, Establecer la relación que existe entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

Por lo que, se desarrolló un estudio de tipo básica, de nivel correlacional, con diseño No experimental de corte transversal, y en consideración al método científico, estadístico, descriptivo, en consideración a una población y muestra representada por 21 personas entre profesionales, técnicos y auxiliares de la Cooperativa.

Esto conlleva, a dar cumplimiento a lo dispuesto por el vigente Reglamento general de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes; siguiente:

Capítulo I, lleva como título Planteamiento del problema, conteniendo la realidad problemática de la investigación, sus delimitaciones, problema general y específicos, las justificaciones y objetivos.

Para el desarrollo del Capítulo II, “Marco teórico” conteniendo los antecedentes, las bases teóricas de las variables de estudio, y las definiciones conceptuales.

En el Capítulo III, las Hipótesis y Variables, se plantean las Hipótesis de la investigación (general y específicos) dándoles una conceptualización y Operacionalización a las variables.

Para el caso del Capítulo IV, se tiene en consideración a todo lo concerniente a la Metodología del estudio, en consideración al método general y específico, enfoque de investigación, tipo, diseño, nivel de estudio, universo poblacional, muestra, técnicas e instrumentos de recojo de datos, procesamiento y análisis de datos.

En el Capítulo V, se presentan los resultados de la investigación a través de tablas de frecuencia y gráficos, así como la contrastación de hipótesis.

Luego se desarrollan el análisis y discusión de resultados, así como las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Finalmente se señalan los anexos se consideran: la Matriz de consistencia; matriz de Operacionalización de variables, Matriz de Operacionalización de los instrumentos, los instrumentos de recojo de información (cuestionarios) y consentimiento informado, validación de expertos, base de datos y evidencias.



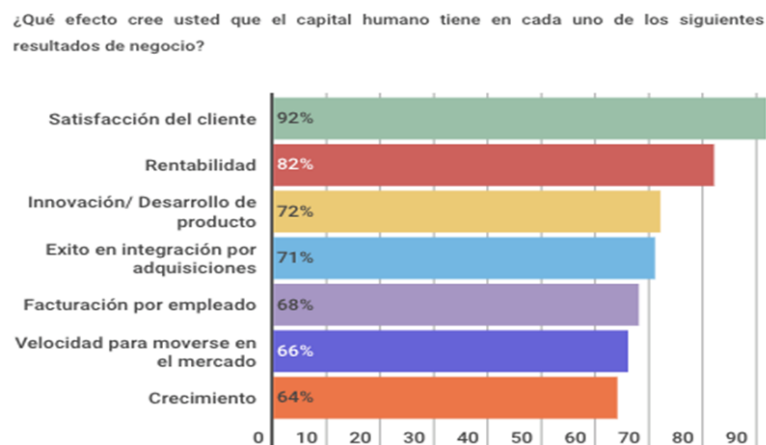
## CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Mundialmente todas las organizaciones están inmersas en los cambios y exigencias de la globalización, del avance tecnológico y de la innovación permanente de las metodologías empresariales; que son resultados del desenvolvimiento del talento humano y su desempeño laboral, sobre el cual, la necesidad de darle valor al talento humano por parte de las organizaciones, cada vez cobra mayor fuerza. Más aún, si consideramos que las organizaciones buscan satisfacer plenamente a sus clientes y usuarios como un propósito principal de su filosofía de negocios, para lo que se hace imprescindible la implementación de adecuados modelos de gestión de talento humano, que garanticen la calidad de todas las actividades y procesos organizacionales como efectos directos del buen desempeño del capital humano, tal cual se aprecia en la figura.

#### **Figura 1.**

*Efectos del capital humano satisfecho en los resultados organizacionales 2021*



Fuente: Tendencias globales en capital humana, Lucia Muñoz (2021).

Para el cumplimiento de los fines organizacionales, es necesario que se implementen adecuados modelos de Gestión del Talento humano que permita gestionar estratégicamente a todo el activo vivo de una empresa, que son sus colaboradores de tal manera que estos se desempeñen funcionalmente de manera eficiente y garanticen la calidad en las prestaciones de sus servicios, que se reflejaran en las expectativas y satisfacción de los clientes de una empresa. Sin embargo, para lograr lo mencionado, se necesita del desarrollo de procesos adecuados de reclutamiento y selección de personal, que hoy en día se realizan con el soporte de las tecnologías, cada vez más imperantes y necesarias, al extremo de que vienen sustituyendo ciertos procesos en busca de la mejora del funcionamiento de una organización, como es el caso de las entrevistas On line y convocatorias por plataformas virtuales que poseen las organizaciones, lo que sin duda, es una ayuda en la minimización de costos y tiempos; aun así no significa que garantice la elección del colaborador más idóneo.

Por otro lado, en el Perú, las organizaciones peruanas consideran que la gestión del talento humano tiene una relación con el desempeño laboral del personal que presta servicios en las empresas, debido a que el desempeño o rendimiento funcional no es otra cosa que el desenvolvimiento de un colaborador satisfecho sobre el cual se siente identificado con su empresa empleadora y por ende contribuye al cumplimiento óptimo de los objetivos organizacionales, procurando su crecimiento en el mercado. Es decir, que toda organización peruana seria y madura que tiene como fin mantenerse en el mercado, y satisfacer a sus clientes buscara tener en sus entrañas al mejor equipo de colaboradores satisfechos, para que estos presten sus servicios con calidad garantizada.

No cabe duda, que la importancia de los procesos de reclutamiento y selección del personal son vitales para garantizar el buen desempeño laboral en las organizaciones, además de acompañarlos con actividades organizacionales destinadas a capacitarlos, motivarlos, desarrollarlos, evaluarlos y retenerlos; siempre con el compromiso de garantizarles una buena cultura y clima organizacional., en donde puedan crecer y desarrollarse plenamente. No obstante, encontramos en nuestro país a organizaciones y entidades, carentes de un plan destinado a seleccionar y reclutar al personal idóneo nuevo (figura 2), sin programas de capacitación y especialización, carentes de políticas adecuadas de retención de personal, desinteresados en brindarles un buen ambiente laboral, y menos darles la valoración que se merecen, haciéndoles sentir que son parte de la organización, y todo por la ineficiente gestión de los responsables de administrar la organización y entidades.

## Figura 2.

### *Resultados y características de contratar y seleccionar un colaborador idóneo*



Fuente: Proceso de selección y contratación, Naranjo Arango (2012).

En ese orden de ideas, previo análisis se ha considerado como organización objeto de estudio en la presente investigación a la Cooperativa Agroindustrial de Villa Rica Golden Coffe Ltda., institución dedicada al trabajo conjunto con sus socios dedicados a la siembra, cosecha, venta y exportación del café y derivados;

mediante ahorros, créditos y financiamientos como servicios financieros de calidad accesibles y destinados a mejorar las plantaciones de café, y demás actividades sostenibles en el tiempo; sin embargo, se advierte que sus trabajadores están desmotivados con los niveles generados de desempeño laboral, además de considerar que el ambiente laboral, no es el esperado y menos garantiza prestar servicios de calidad en favor de los socios usuarios, refieren también que se sienten limitados a participar activamente en las soluciones de los problemas de la institución, por considerar que la toma de decisiones están centralizadas únicamente en los responsables de gestionar la cooperativa., acompañando a lo anterior, sentimientos de limitación respecto a que no desarrollan sus habilidades y destrezas; por lo que consideran que son considerados únicamente como instrumentos por parte de los directivos; quienes no tienen en consideración que el personal que labora en esta institución es el capital principal o más importante que agrega valor a una entidad, lo que viene influyendo negativamente en el desenvolvimiento funcional de los colaboradores.

Entre las posibles causas de la problemática mencionada, tenemos a la falta de experiencia de los responsables de gestionar la cooperativa, quienes desarrollan inadecuados procesos de reclutamiento e incorporación del personal, llegando a contratar personal con estudios básicos superiores, sin las características técnicas, profesionales, y humanas bien desarrolladas, también se considera al desinterés por invertir en el crecimiento y desarrollo del personal, con el fin de mejorar sus habilidades, conocimientos, actitudes laborales y participativas fomentando el trabajo coordinado y en equipo; lo que dista, debido a la ausencia de un programa anual de capacitaciones, agregándose las débiles políticas de motivación y estímulo en favor del personal, sumándose la falta de registros sistematizados de

las actividades administrativas y operativas por no contar con soporte tecnológico que ayude a monitorear y supervisar el desempeño laboral del personal y la ausencia de evaluaciones del desempeño; lo que se viene reflejando en el nivel bajo de desempeño laboral y satisfacción de los socios.

Como posibles consecuencias de no dar solución a las discrepancias identificadas, se estaría propiciando el incremento de quejas y reclamos por parte de los socios, lo que traería consigo la disminución de cartera de usuarios, y la mala calidad en la prestación de los servicios ofrecidos, afectando las expectativas, satisfacción y percepción de los socios usuarios, como también dando oportunidad a que otras cooperativas e instituciones financieras tengan cobertura en el mercado, dada la presencia de ejecutivos de ventas y analistas de otras entidades competidoras.

De lo anterior, se hace de necesidad el desarrollo de la presente investigación, dado que se busca determinar de qué manera la gestión del talento humano, el reclutamiento y selección del personal, la capacitación, las motivaciones y la evaluación del personal se relaciona con el desempeño laboral, en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

Las diferentes fases del proceso de desarrollo de la investigación, se desarrolló en las instalaciones de la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda., ubicada en el distrito de Villa Rica, provincia de Oxapampa, departamento de Pasco.

### **1.2.2. Delimitación temporal**

La transformación de la realidad observada se realizó en el periodo 2021 considerando que el acopio de la data fue en un solo momento del tiempo señalado, por lo que se considera al presente estudio de corte transaccional.

### **1.2.3. Delimitación conceptual o temática**

El desarrollo de la investigación realizo con el uso de información y bibliografía clásica y actualizada, de las categorías consideradas, sub categorías e indicadora con el propósito de dar soporte teórico al estudio y al predominio de la problemática planteada de la gestión del talento humano y el desempeño laboral:

#### **a. Gestión del Talento Humano:**

La gestión del talento humano, considera políticas y prácticas necesarias para orientar los atributos de los puestos directivos en relación al talento humano mediante la selección, reclutamiento, formación recompensas y evaluación de desempeños, La Rosa (2018)

#### **b. Desempeño laboral:**

El desempeño laboral es verificable mediante el comportamiento funcional del empleado por lograr las metas y objetivos establecidos, por lo que, se constituye en una estrategia personal para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, Gonzales (2016)

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021?

### **1.3.2. Problemas específicos**

1. ¿Qué relación existe entre la dimensión proceso para reclutar/captar colaboradores y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021?
2. ¿Qué relación existe entre la dimensión proceso para capacitar al personal y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021?
3. ¿Qué relación existe entre la dimensión proceso para remunerar y compensar a los colaboradores y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021?
4. ¿Qué relación existe entre la dimensión proceso para evaluar al personal y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021?

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Social**

El presente trabajo de investigación se justificó socialmente por los beneficios que género en las gestiones de entidades similares a la estudiada, quienes podrán adaptar los resultados e información a sus realidades organizacionales, con el fin de mejorar sus modelos de gestión y conseguir elevar los niveles de desempeño laboral de sus colaboradores,

lo que se reflejara en la satisfacción de sus clientes y usuarios., Además del beneficio a todos aquellos que están vinculados directa o indirectamente con la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.

De la misma manera, beneficio a quienes estén interesados en desarrollar investigaciones relacionadas al tema del presente estudio, debido a que pueden consultar y recabar información útil y pertinente para el desarrollo de sus investigaciones.

#### **1.4.2. Teórica**

La presente investigación se justificó teóricamente, por cuanto, en el desarrollo y análisis al problema planteado requirió de la revisión y obtención de información de diferentes fuentes teóricas, sobre el cual se estructuró el marco teórico, considerado como aporte que complementó al bagaje teórico de las ciencias administrativas, relacionadas al desempeño laboral y la gestión del talento humano, también por lo que, la investigación y sus resultados fueron una importante contribución y fuente teórica de interés para estudiantes universitarios, docentes e investigadores.

#### **1.4.3. Metodológica**

La trascendencia metodológica de la investigación, se justificó al considerar el uso del método científico validado y aprobado, con el que se formuló las matrices y la Operacionalización de las variables de interés, mediante técnicas y procedimientos metodológicos, que permitió definir la problemática planteada y toda la secuencia lógica para cumplir con los



objetivos de la investigación; los que podrán ser considerados como referentes en investigaciones futuras.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Establecer la relación que existe entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

1. Establecer la relación que existe entre la dimensión proceso para reclutar/captar colaboradores y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.
2. Establecer la relación que existe entre la dimensión proceso para capacitar al personal y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.
3. Establecer la relación que existe entre la dimensión proceso para remunerar y compensar a los colaboradores y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021.
4. Establecer la relación que existe entre la dimensión proceso para evaluar al personal y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

## **CAPITULO II:**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **Antecedentes nacionales**

Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021) en su tesis realizada título: *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-sede Huancayo en tiempos de COVID-19*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Recursos humanos y Gestión organizacional, Universidad Continental, Huancayo.

Cuyo objetivo considerado en la investigación fue: Analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

La presente investigación tiene por objetivo analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal Administrativo de la Zona Registral N° VIII sede Huancayo, la investigación que presentamos es de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, siendo de enfoque cuantitativo. Para la investigación hemos utilizado como muestra el total trabajadores de la unidad de Administración de 24 personas. Para la recolección de datos se han utilizado el instrumento llamado cuestionario que consta de 19 preguntas, las mismas que recogen la información y opinión de los trabajadores con relación a la gestión del talento humano y su influencia con el desempeño laboral.

En los resultados de la investigación se muestra haber encontrado un nivel de significancia mayor a 0,05, al relacionar las variables Gestión del talento

humano y desempeño laboral, lo cual significa que, si existe influencia entre ambos, luego analizando el coeficiente de correlación hallado a través del estadístico de prueba de Pearson, se ha encontrado un coeficiente de  $r=0,769$ , el cual indica que existe una dependencia entre las dos variables, la misma que es positiva buena.

Peralta, L. (2018) en su tesis titulada: *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018*, para obtener el Grado Académico de Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo,

La investigación tiene por objetivo determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "Jesús Mi Luz" del INABIF – Cusco 2018, la investigación que presento es de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, siendo de enfoque cuantitativo. Para la investigación hemos utilizado como muestra el total de trabajadores del Centro 30 personas.

Para la recolección de datos se han utilizado dos instrumentos que constan de 20 y 19 preguntas, las mismas que recogen la opinión de los trabajadores con relación a la gestión del talento humano en el CAR Jesús Mi Luz y su relación con el desempeño laboral.

En los resultados de la investigación se muestra haber encontrado un nivel de significancia menor a 0,05, al relacionar las variable Gestión del talento humano y desempeño laboral, lo cual significa que si existe relación entre ellas, luego analizando el coeficiente de correlación hallado a través del estadístico de prueba de tau\_b de kendall, se ha encontrado un coeficiente de 0,439, el cual

indica que existe una dependencia entre las dos variables, la misma que es positiva moderada.

Castañeda (2019) en su trabajo título: *Gestión de Talento Humano y el Desempeño de los Equipos de Trabajo en el Sector Empresarial Privado*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Administración, Universidad Nacional Federico Villareal, Lima.

Con el fin general de determinar si la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado., por lo que los investigadores usaron una investigación de tipo descriptivo, con nivel correlacional y diseño transversal – no experimental; con una población de 490 empresas privadas del Perú, que se encuentran en el Perú, y una muestra a 101 empresas; a quienes se les aplico las técnicas de recolección de información: observación directa y encuesta, usando para el procesamiento de data al análisis estadístico mediante el software estadístico SSPS v. 25 y al Excel 2016, en su descripción, correlación e interpretación entre variables.

Concluyendo: “Se determinó, la existencia de una correlación alta positiva y significativa entre la variable gestión del talento humano y variable desempeño laboral de los equipos de trabajo en el ámbito de las empresas privadas.”

Hernández, Ch. y Cabrera, N. (2021) en su tesis titulada: *Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL 2021*, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca.

Considero como objetivo el determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa

EIRL 2021. Con respecto a la hipótesis general se plantea que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021.

Además, se resalta que el estudio realizado corresponde a un diseño no experimental – transversal y correlacional, desde luego es bajo el método hipotético deductivo. También para la respectiva medición de las variables se aplicó la técnica de la encuesta, y en base a una muestra de 20 trabajadores a través de un cuestionario conformada por 40 ítems en una escala de Likert.

Para el respectivo análisis de los datos, se evaluó las dos dimensiones de la variable gestión del talento humano con la variable de desempeño laboral, con el uso del paquete estadístico IBM SPSS en su versión 26, obteniéndose un valor Rho de Spearman de 0.355 y un nivel de significancia Sig. Aprox. = 0.125, demostrando que sí existe relación positiva media entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL.

Castro, K. y Delgado, J. (2020) en su trabajo de investigación titulada: *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*, Artículo científico, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.

Este trabajo se caracteriza principalmente por determinar las condiciones de la gestión del talento humano con el desempeño laboral. La investigación porque se sostiene en los aportes teóricos que ayudaran al reforzamiento del marco conceptual y teórico ya existente. El objetivo es determinar un modelo de gestión

del talento humano para mejorar el desempeño laboral, proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020.

Se recurrió a la investigación básica, de diseño de investigación no experimental, descriptiva, transversal. Como técnicas de recolección de datos se ha empleado la encuesta y como instrumento cuestionarios por cada variable de estudio. Se concluyó que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral según los colaboradores del PEHCBM, es decir a que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución

Torres (2018), en su tesis realizada título: *Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Gerencia de servicios de salud, Universidad San Martín de Porres, Lima.

En consideración a su objetivo general de identificar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019., para lo que la investigadora desarrollo un estudio de tipo básica, con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional, y prospectivo, como universo poblacional y muestra tipo censo conformado por 51 colaboradores de la entidad objeto de estudio, quienes proporcionaron los datos solicitados a través de los instrumentos cuestionarios.

Concluyendo que: “Se estableció la correlación altamente significativa entre gestión del recurso humano y variable desempeño laboral del personal del

servicio de Urología del nosocomio de la Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” de la ciudad de Lima.”

### **Antecedentes internacionales**

Estupiñán (2021), en su tesis realizada con el título: *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del Cantón Muisne, periodo 2019*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Administración de empresas, Universidad Católica del Ecuador, de Esmeraldas, Ecuador.

En el que considero pertinente formular el siguiente objetivo general: analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne en el periodo 2019. Para lo que metodológicamente consideré al método científico, de tipología descriptivo, de enfoque mixto (cualitativo - cuantitativo) con diseño transaccional - correlacional; considerando a una población representada de 265 servidores públicos que prestan servicios en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne cuya muestra extraída se conformó con 157 servidores públicos; quienes respondieron a los cuestionarios debidamente validados y confiabilidades, para el procesamiento de la data se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 22, y en el procesamiento informático de datos se utilizó el Excel.

Conclusiones: “Que, los usuarios de los servicios del área de información y consulta manifiestan sentirse insatisfechos, de la misma manera con las secretarías y operadoras telefónicas por cuanto los usuarios también indican sentirse desatendidos al momento de separar sus citas, haciéndose evidente, la

necesidad de capacitarlas con el fin de mejorar la percepción formada en los usuarios.”

Pérez, E. (2019) en su tesis titulada: *Modelo de Gestión de Talento Humano para las empresas comercializadoras de ropa e implementos deportivos. Caso: Marathon Sports*, para optar el título de Ingeniero en Administración de empresas, Universidad Central del Ecuador, Quito.

Actualmente a nivel nacional e internacional las empresas buscan como ser más competitivas en el mercado, en este sentido mejoran sus procesos de producción, mejoran la calidad de gestión, la imagen corporativa, la atención al cliente, canales de distribución, entre otros aspectos; que las llevan a captar una cuota de mercado más alta. Marathon Sports en su intención de mejorar la productividad en el área de ventas busca implementar un nuevo modelo de Gestión de Talento Humano basado en siete importantes subsistemas.

Entre ellos se resaltan: planificación de talento humano, clasificación y valoración de cargos, reclutamiento y selección de personal, inducción del personal, capacitación del personal, evaluación de desempeño y salud y seguridad ocupacional. Como parte del modelo reflejado en el presente estudio, se ha resaltado la importancia de la Gestión de Talento Humano en las empresas.

En la parte teórica se realizaron análisis sobre las metodologías y herramientas que se pueden utilizar y la parte más esencial que es el diagnóstico situacional donde se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, las cuales condujeron al desarrollo de estrategias, como es el caso de implementar el nuevo modelo. El modelo propuesto busca estructurar y organizar los procesos internos de gestión del talento humano para lograr articular



el funcionamiento de toda la empresa en base al control y evaluación continua, lo que le permitirá a la empresa mejorar su competitividad de forma integral.

Zevallos (2019), en su tesis: *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de Sucre*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Administración de Empresas, Universidad Andina Simón Bolívar, Sucre, Bolivia.

Teniendo como objetivo general: proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre. Utilizando metodológicamente al tipo de investigación explicativo, de nivel descriptivo y de enfoque mixto; considerándose a una población y muestra de 36 elementos entre administrativos y personal de planta en quienes se aplicó la entrevista y encuesta como técnicas de acopio de datos, utilizando en el procesamiento al SPSS v. 23.

Conclusiones: “Se determinó, que el actual modelo de gestión del Talento Humano que se viene aplicado a la empresa ferroviaria., es el adecuado, debido a que viene garantizando el buen desempeño laboral del personal, además del servicio, lo que se viene reflejando en la satisfacción de los usuarios y en su buena percepción en favor de la empresa y el servicio.”

Muñoz (2017) en su investigación titulada: *El desempeño laboral y su incidencia en la satisfacción del cliente en una empresa de servicios y gestión empresarial en la Ciudad de Quito en el segundo semestre del año 2015*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión del talento humano, Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador.

Cuyo objetivo fue comprobar la incidencia del desempeño laboral en la satisfacción del cliente en una empresa de servicios y gestión empresarial en la ciudad de Quito en el segundo semestre del año 2016. Desarrollando una investigación de tipo exploratoria, con un nivel de investigación descriptivo, explicativo y correlacional, y debido al uso de mediciones numéricas y estadísticas se consideró al enfoque cuantitativo; teniendo como población y muestra a 43 agentes del área de Inbound, participantes de las encuestas y el llenado de sus instrumentos los cuestionarios.

Conclusiones: “Que, se determinó que la satisfacción de los clientes de la empresa están condicionadas con el buen desempeño laboral de los colaboradores de una empresa, en ese sentido, se tienen deficiencias que afectan y vienen formando una percepción favorable para la empresa y su personal.”

Santamaría (2016), desarrollo la investigación con el título: *Estrategias Motivacionales y su influencia en el Desempeño de los empleados del área de cocina de Restaurantes Turísticos del centro de Quito*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión del talento humano, Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador.

Con el propósito principal analizar el grado de incidencia de las estrategias motivacionales en el rendimiento laboral del personal de cocina de restaurantes del centro histórico de Quito. Del cual consideraron una investigación básica, de enfoque mixto vale decir cuali - cuantitativo de tipo cuantitativo, no experimental, con un universo de 132 trabajadores de 11 restaurantes de Quito y una muestra conformada por 70 trabajadores; el procesamiento de los datos se realizó mediante tabulación y presentación de data a través de porcentajes, posteriormente se realizó el análisis de resultados.

Conclusiones: “Que, las estrategias de motivación aplicadas por los responsables de gestionar los Restaurantes turísticos, son muy pocas, entre las que encontramos a las capacitaciones, inducciones, incentivos económicos por ventas (10%) lo que se incluye como incentivo al sueldo, sin embargo, los colaboradores indican que no figura en ningún tipo de documento.”

## **2.2. Bases teóricas o científicas**

### **2.2.1. Sobre la variable gestión del talento humano**

#### **Definiciones:**

La Rosa (2018), indica que la gestión del talento humano, considera políticas y prácticas necesarias para orientar los atributos de los puestos directivos en relación al talento humano mediante la selección, reclutamiento, formación recompensas y evaluación de desempeños”. (p.5).

Montes et al. (2016), sostienen que la gestión del talento humano “consiste en el desarrollo adecuado de planificar, organizar, direccionar y controlar las técnicas, procedimientos destinados a promover el eficiente desenvolvimiento laboral de los empleados en beneficio de la organización, y para que estos también logren sus objetivos personales a través del trabajo en la empresa. (p. 78)

Chiavenato (2011), sostiene que la Gestión del Talento Humano “es una función organizacional, cuyo fin es conseguir el mejor desenvolvimiento laboral y colaboración de los trabajadores mediante la motivación, reconocimiento e innovación de las competencias laborales para que la organización logre sus objetivos”. (p.89)

De lo vertido por todos los autores, se puede concluir que la gestión del talento Humano es una importante herramienta que debe implementarse en toda organización a fin de fomentar e impulsar las competencias, habilidades y el buen desempeño laboral de los empelados según lo que necesita de ellos la organización.

### **La gestión del talento humano y su importancia**

Vallejo, L. (2016, p.17), considera que la gestión de talento humano tiene como base a 5 ejes básicos sobre el cual se desarrollan en las organizaciones, siendo los siguientes:

- a. La importancia de la gestión del talento humano para las organizaciones, es imprescindible debido a que fomenta el compromiso, involucramiento y colaboración eficaz de los colaboradores.
- b. Es importante porque hace que los colaboradores se sientan identificados y generen nexos importantes con todo el componente vivo de la empresa,
- c. Es importante porque conlleva al cumplimiento de los objetivos organizacionales mediante el compromiso y motivación del personal; determinante en el éxito organizacional e individual.
- d. También se le considera importante, debido a que, a través de la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores, permite hacer una adecuada implementación de políticas y lineamientos de compensación, para el mejoramiento del desempeño funcional.
- e. También porque contribuye en la toma de decisiones, respecto a las promociones y ascensos del personal.

- f. Porque permite identificar las brechas que conllevan al ausentismo y falta de compromiso del personal, sobre el cual, se establecen capacitaciones, mejoramientos en las políticas de incentivo, análisis de puestos y cargos, entre otros.

### **Objetivos de la Gestión del Talento Humano**

Vallejo, L. (2016, p.77) considera que los siguientes objetivos de la gestión del talento humano, permiten contribuyen al éxito organizacional y al buen desempeño laboral:

1. Objetivos Explícitos: entre los que se considera a cuatro objetivos explícitos alcanzables con una gestión del talento humano bien desarrollada y ejecutada en la organización.

- a) Reclutar y seleccionar prospectos idóneos y calificados para desarrollar sus competencias en beneficio de la organización.
- b) Retención de los mejores colaboradores que están a la altura de las exigencias organizacionales.
- c) Motivación y estimulación de los colaboradores con el fin de generar un sentimiento de pertenencia hacia la organización y su involucramiento.
- d) Contribuir en el crecimiento y desarrollo de los colaboradores en la organización.

2. Objetivos Implícitos: entre los que se considera a tres objetivos implícitos alcanzables con una gestión del talento humano bien desarrollada y ejecutada en la organización.

- a) Mejorar la productividad organizacional.

- b) Mejorar el nivel y calidad de vida laboral.
- c) Estricto cumplimiento de las normas, reglamentos, políticas y disposiciones.

3. Objetivos a Largo Plazo: conocidos también como objetivos de balance final.

- a) Maximizar la rentabilidad y competitividad empresarial.
- b) Instituir y mejorar la eficiencia y eficacia organizacional.
- c) Lograr el posicionamiento a través del buen desempeño organizacional.

### **Elementos de la Gestión de Talento Humano**

Chiavenato (2009), concreta que para poder gestión al personal en las organizaciones se debe de tener en cuenta ciertos elementos que ayudan en al control y a hacer posible esta nada fácil tarea de quienes gestionan una organización:

- a. Planeamiento del suministro de personal: es necesario, que las organizaciones determinen sus necesidades respecto al número de personal que necesitan a fin de que se aproveche al máximo el potencial en beneficio de la empresa, considerando las competencias y capacidades, sus deseos y necesidades, para poseer una fuerza laboral económicamente rentable.
- b. Descripción y análisis de los puestos: se considera al proceso sistemático cuyo fin es el análisis y la descomposición de todas las tareas, deberes, responsabilidades, condiciones, competencias y jerarquías del

trabajador en unidades de trabajo donde se desempeñarán los trabajos y actividades de manera específica en una organización.

- c. La administración de las competencias: es una función propia de la gestión de los recursos humanos por el cual se valora un determinado puesto sobre la base del análisis previo y de las descripciones de los puestos para darle el valor que le corresponde, según la importancia que significa para la organización.
- d. Proceso de reclutamiento y selección de colaboradores: considerados como procesos imprescindibles que son desarrollados separadamente; por lo que el reclutamiento es importante para el proceso de selección, debido a que es la fuente donde se filtraran a los candidatos, para posteriormente a través de ciertos exámenes seleccionarlos a los más idóneos para los fines de la organización.
- e. Inducción de los colaboradores: son actividades destinada a familiarizar a los nuevos colaboradores con las actividades que desarrollara en la organización teniendo en consideración sus puestos a cubrir, además de la visión, misión, metas y objetivos, estructura funcional, jefes, subordinados y compañeros., con este proceso culmina el reclutamiento y selección de colabores.
- f. Programas de capacitaciones y especialización: diseñadas con el propósito de conseguir mejoras en las competencias, conocimiento y capacidades de los trabajadores y elevar el nivel de su desempeño en las organizaciones, las que se desarrollan previo análisis y manejo de información de las debilidades y fortalezas del personal.

- g. Plan para el desarrollo y crecimiento profesional: actividades destinadas a potenciar y desarrollar otras habilidades en el trabajador, de tal manera que su posición en el trabajo sea merecedora de ascensos, promociones y sobre todo mejore su rendimiento, comunicación, motivación, relaciones, y liderazgo.
- f. Evaluación del desempeño laboral: este proceso ayuda a retroalimentar a los trabajadores respecto al desenvolvimiento funcional dentro de sus cargos sobre el cual se toman decisiones correctivas, si es que los resultados de la evaluación así lo indiquen.
- g. La comunicación Interna: factor que caracteriza la transparencia organizacional, considerada más que solo un medio por el cual se comunican los trabajadores de las diferentes jerarquías, sino como una fortaleza con el cual se logra el trabajo coordinado y en equipo.
- h. Motivación laboral: métodos destinados a estimular y motivar a los empleados para que colaboren y cooperen en el logro de metas, y objetivos a través del desarrollo y cumplimiento de sus funciones con entusiasmo, compromiso e involucramiento.

### **Procesos de la Gestión del Talento Humano**

Dessler, G. (2016, p.185), considera a los procesos siguientes:

#### **1. Admisión del personal.**

Se concretan mediante los procesos por separado del reclutamiento y selección de nuevos colaboradores, según necesidades de la organización,



en consideración a la idoneidad, experiencia comprobada y perfil requerido para los puestos; debiendo desarrollar las siguientes etapas:

## **2. Fase de reclutamiento de personal:**

Se identifican a los prospectos según los requerimientos solicitados por la empresa para ocupar el puesto laboral; además de seleccionarlos objetivamente mediante convocatoria, con el propósito de obtener y seleccionar a los mejores candidatos para luego contratarlos.

## **3. Aplicación del personal.**

Posterior a la contrata del nuevo personal, a quienes se les debe de inducir y orientar respecto a sus funciones, y tareas, enseñándoles sus procedimientos, familiarizándolos con los valores, visión, misión, objetivos institucionales, las políticas de gestión y reglamentos; es decir, darles la bienvenida y presentarles a sus colegas y compañeros, estas actividades deben considerar también al diseño de cargos.

## **4. Compensación al personal.**

Acciones desinadas a conseguir el máximo esfuerzo y rendimiento laboral mediante la motivación y el estímulo a los colaboradores, pudiendo utilizar incentivos económicos, ascensos, promociones al cargo, compensaciones no monetarias y reconocimientos, entre otros.

## **5. Mantenimiento del personal.**

Actividades destinadas a generar satisfacción en el personal, a través de actividades como la protección a su salud, protecciones ergonómicas,

propiciando relaciones informales sanas, que mejoren el nivel y calidad de vida del personal.

#### 6. Evaluación de personas.

Actividades, destinadas a medir el nivel del desempeño de quienes prestan sus servicios a la organización, del cual se obtiene información para retroalimentarse y tomar acciones correctivas y decisiones que mejoren el desenvolvimiento funcional en toda la organización.

### **Factores de la Gestión del talento humano**

**Gestión:** Determinada por las actividades de planeamiento, toma de decisiones, ejecución, control, y evaluación.

**Talento Humano:** Determinada por indicadores como son las actitudes, destrezas, conocimientos, capacidades, y competencias del personal.

**Trabajo Corporativo:** Esta dimensión tiene por indicadores la identidad, la cultura y la filosofía.

### **Funciones de la Gestión del Talento Humano**

Vallejo, L. (2016, p.89); refiere a las siguientes funciones principales de la gestión del talento humano:

**Función de empleo:** Destinadas al suministro de los colaboradores, según cargo asignado respecto a criterios de rentabilidad económica.

**Función de gestión:** Destinadas a satisfacer todas las necesidades organizacionales para el cumplimiento óptimo de sus objetivos pre establecidos.

**Función de retribución:** Destinadas a brindar retribución económica justa, equitativa y motivadora en contraparte a los esfuerzos y servicios prestados por el personal en favor de la organización.

**Función de desarrollo del personal:** Destinadas a fomentar y lograr el crecimiento y desarrollo del personal a fin de tenerlos más comprometidos y rentables en lo laboral.

**Función de relaciones laborales:** Destinadas a la armonización del trabajo entre el personal de una organización a través del trabajo coordinado y en equipo, y la solución participativa de los problemas.

**Función de servicios sociales:** Destinadas a proteger y velar la salud física, mental y psicológica de los trabajadores.

### **2.2.2. Sobre las dimensiones de la gestión del talento humano**

Vallejo, L. (2016, p. 112-117); postula como dimensiones de la gestión del talento humano a las siguientes:

#### **Dimensión 1. Proceso para reclutar/captar colaboradores:**

Procedimientos por el cual se captan a los potenciales prospectos que califiquen a los cargos convocados por la empresa. Este proceso debe realizarse considerando estrategias para una adecuada selección, como las pruebas psicológicas, de conocimientos, pruebas psicométricas y entrevistas personales; que aseguren la captación del mejor candidato; al

respecto existen, también técnicas de captación a nivel interno y externo de la organización:

1. Reclutamiento al interno de la organización, mediante la promoción de los trabajadores, ocurren vacíos en el puesto que deja el empleado promocionado, el mismo que tiene que ser cubierto por algún trabajador que califique para ocuparlo, lo que significa la disminución en los costos de inducción y capacitación.
2. Reclutamiento al externo de la organización, cuando se capta personal del mercado laboral externo, por lo general significa asumir costos de convocatoria, publicidad, capacitaciones, inducciones, entre otros.

### **Dimensión 2. Proceso para capacitar al personal:**

Desarrolladas en cumplimiento a las políticas de gestión con el propósito de elevar el rendimiento laboral de los empleados; estas actividades son asumidas en pleno por la empresa para fomentar la actualización, especialización, profesionalización y maximización de las habilidades, conocimiento y destrezas de los trabajadores quienes deberán aplicarlas en el cumplimiento de sus funciones.

### **Dimensión 3. Proceso para remunerar y compensar a los colaboradores:**

Estas actividades de pago de remuneración son obligatorias en consideración a que todo trabajador presta sus servicios a una organización, por lo tanto, deben ser retribuidos con una compensación

justa y motivadora además de compensarlos con ciertos beneficios sociales como descansos, vacaciones, pago por horas extras, utilidades entre otros).

#### **Dimensión 4. Proceso para evaluar al personal:**

Son actividades destinadas a apreciar de manera sistematizada el desempeño y las capacidades demostradas por el personal respecto a su cargo y funciones asignadas con el propósito de mejorar, corregir las capacidades y el desenvolvimiento funcional de los trabajadores.

#### **2.2.3. Sobre la variable desempeño laboral**

##### **Definiciones:**

Según González, L. (2016) refiere que el desempeño laboral “es verificable mediante el comportamiento funcional del empleado por lograr las metas y objetivos establecidos, por lo que, se constituye en una estrategia personal para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.”. (p.176)

Chiavenato, I. (2011) considera que el desempeño laboral “es un proceso que permite determinar el éxito de una empresa u organización mediante el cumplimiento de sus actividades y objetivos laborales de sus colaboradores que la componen”. (p.57)

En tal sentido, se puede considerar que los trabajadores de una organización presentan diversidades de desempeños en consideración a su comportamiento laboral que se relacionan a sus aspiraciones, motivaciones, deseos y necesidades.

##### **Importancia del desempeño laboral**

Blog control Group (2017) enfatizan que la importancia del desempeño laboral, radica en que a través de ella se puede fijar nuevas oportunidades para los empleados en la organización, como las promociones, ascensos a cargos que se ajustan a su formación y habilidades demostradas. También es importante, debido a que permite la implementación de planes de capacitación y formación para la mejora de aptitudes y de la comunicación organizacional y el trabajo coordinado y en equipo; además de conocer la influencia de la cultura y clima organizacional, como también los conocimientos, aptitudes, destrezas y capacidades del personal. (p. 13)

### **Elementos del desempeño laboral**

Chiavenato, I. (2011, p.157) indica a los siguientes elementos que componen el desempeño laboral de los trabajadores en una organización:

1. La productividad laboral: relacionada con el mejoramiento permanente de las actividades y procesos productivos para conseguir resultados con calidad, al mínimo costo y uso de recursos por parte de la organización.
2. La eficacia laboral: es una medida relacionada con el cumplimiento óptimo de los resultados y objetivos propuestos por la empresa.
3. La Eficiencia Laboral: relacionado a la utilización óptima y correcta de todos los recursos asignados para el cumplimiento de las actividades y metas organizacionales.

### **Características del desempeño laboral:**

Chiavenato, I. (2011, pp.57-63), nos dice que estas características están relacionadas a los conocimientos, habilidades y capacidades de un colaborador que cumple con sus funciones asignadas en la organización:

- a) La adaptabilidad, referido a aquella capacidad del trabajador para expresar sus opiniones, ideas, sugerencias de forma individual o en equipo.
- b) Las iniciativas, referido a la capacidad de influir y provocar situaciones y no solo tener una actitud pasiva e indiferente.
- c) Los conocimientos, referido a los niveles logrados y actualizados respecto a sus habilidades y conocimiento técnico y profesionales en determinadas áreas laborales.
- d) El trabajo coordinado y en equipo, capacidad para el desenvolvimiento en equipo con el fin de lograr las metas y objetivos organizacionales de manera consensuada.
- e) Los estándares de trabajo, capacidad para lograr las metas o estándares empresariales fijados para el cumplimiento de sus funciones laborales.
- f) El desarrollo de talentos, referido a las capacidades para el desarrollo de las habilidades y competencias de los empleados, mediante actividades de desarrollo de talentos.
- g) La potencia del diseño de trabajo, referido a las capacidades para establecer la estructura más adecuada para el cumplimiento de las funciones en la organización.

- h) La maximización del desempeño, referidas a aquellas capacidades para determinar metas de desempeño a través de capacitaciones, especializaciones y profesionalización.

### **Evaluación del desempeño:**

Chiavenato, I. (2011), refiere que los responsables de realizar los procesos de evaluación de desempeño cuentan con diferentes sistemas para evaluar el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, en las cuales se utilizan diferentes medios de valoración, que permitirán determinar de manera objetiva el rendimiento de cada trabajador en función al cargo, e involucramiento que profesa con la empresa. Por lo tanto, a través de este proceso se busca cumplir con las siguientes metas trazadas para una evaluación, como son: mantener los estándares de eficiencia y productividad, estableciendo estrategias para el mejoramiento continuo, admitiendo las herramientas de medición, enfocadas al departamento de gestión del talento humano con el fin de maximizar el desempeño y productividad laboral, además de generar oportunidades laborales. (p. 157)

### **Fines que persigue la evaluación del desempeño laboral:**

Alles (2009) enfatiza que el proceso de evaluación de desempeño laboral persigue los siguientes fines: mejoramiento del rendimiento y resultados de los trabajadores en la organización, medir el potencial humano como ventaja competitiva, generar oportunidades de ascenso y promociones, fomentar el crecimiento y desarrollo profesional y personal del colaborador, reunir información necesaria para tomar decisiones. (p. 263)



## **Métodos de evaluación de desempeño**

En opinión de Chiavenato, I. (2011), se debe de seleccionar el método más adecuado para realizar la evaluación del desempeño de los trabajadores, lo que corre a responsabilidad de los responsables de gestionar los recursos humanos de la organización. (p. 89).

Por lo que, establece dos tipos de métodos de evaluación:

1. El método de evaluación relativa, por el cual se hacen comparaciones entre el personal evaluado (evaluación por clasificación y evaluación por distribución predeterminada) no hacen más que una evaluación global del rendimiento y no requiere una decisión previa en cuanto al enfoque ni a los criterios.
2. El método de evaluación absoluta, por el cual se evalúa de manera individual al rendimiento del trabajador. Este método no exige elección previa del enfoque ni de los criterios (evaluación abierta, evaluación por medio de acontecimientos significativos, evaluación por medio de acontecimientos predeterminados).

### **2.2.4. Sobre las dimensiones del desempeño laboral**

Chiavenato, I. (2011, p.75-77) considera a las siguientes dimensiones del desempeño laboral:

#### **Dimensión 1. La productividad laboral del personal:**

Se considera al resultado de las destrezas, capacidades y habilidades puestas en práctica durante su desempeño funcional del colaborador en consideración a su puesto y cargo asignado, implica sus actitudes totalmente positivas, y su predisposición a hacer bien las cosas

lo que genera buenos resultados en provecho de la organización y por ende en los clientes.

### **Dimensión 2. La eficiencia y eficacia laboral;**

En relación a la eficiencia laboral se toma en cuenta al como un trabajador usa los recursos asignados para cumplir activamente con sus funciones y respecto a la eficacia Laboral, refiere al cumplimiento óptimo de los objetivos establecidos, es decir hasta qué punto las instrucciones están logrando los fines trazados en el colaborador del cual la organización se debe de beneficiar.

## **2.3. Marco conceptual**

### **Gestión del talento Humano:**

Es una función organizacional, cuyo fin es conseguir el mejor desenvolvimiento laboral y colaboración de los trabajadores mediante la motivación, reconocimiento e innovación de las competencias laborales para que la organización logre sus objetivos.

### **Talento Humano:**

Referido a la inteligencia y las capacidades que caracterizan a los trabajadores en el desenvolvimiento en determinadas áreas.

### **Capacitación del personal:**

Acciones desarrolladas en cumplimiento a las políticas de gestión con el propósito de elevar el rendimiento laboral de los empleados.

### **Remuneración a los colaboradores:**

Actividades destinadas al pago de remuneración en contraparte a los servicios que prestan los trabajadores a una organización, debiendo retribuirse con compensaciones justas y motivadoras además de del otorgamiento de beneficios sociales.

**Evaluación del personal:**

Actividades destinadas a apreciar de manera sistematizada el desempeño y las capacidades demostradas por el personal respecto a su cargo y funciones asignadas con el propósito de mejorar, corregir las capacidades y el desenvolvimiento funcional de los trabajadores.

**Motivación:**

Actividades destinadas a estimular laboralmente a los trabajadores, mediante estímulos dinerarios y no dinerarios.

**Proceso de reclutamiento de colaboradores:**

Procedimientos por el cual se captan a los potenciales prospectos que califiquen a los cargos convocados por la empresa.

**Evaluación del personal:** Proceso por el cual se genera información del colaborador respecto a su conducta y desempeño laboral y su personalidad a fin de determinar la valoración real del colaborador y su aporte a la organización.

**Desempeño laboral:**

Es un proceso que permite determinar el éxito de una empresa u organización mediante el cumplimiento de sus actividades y objetivos laborales de sus colaboradores que la componen.

**Calidad de trabajo:** Referido a los niveles de ingreso, de la salud ocupacional, la calidad del medio ambiente laboral, los niveles de motivación, la satisfacción laboral, el compromiso e identificación organizacional, y el bienestar y rendimiento.

**Productividad laboral:**

Se considera al resultado de las destrezas, capacidades y habilidades puestas en práctica durante su desempeño funcional del colaborador en consideración a su puesto y cargo asignado

**Eficacia laboral:**

Es una medida relacionada con el cumplimiento óptimo de los resultados y objetivos propuestos por la empresa.

**Eficiencia Laboral:**

Relacionado a la utilización óptima y correcta de todos los recursos asignados para el cumplimiento de las actividades y metas organizacionales.

**Logro de metas:**

Referido al cumplimiento de los propósitos establecidos a nivel personal y organizacional.

## **CAPITULO III: HIPÓTESIS**

### **3.1. Hipótesis general**

Existe relación directa y significativa entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

### **3.2. Hipótesis específicas**

1. Existe relación directa y significativa entre la dimensión proceso para reclutar/captar colaboradores y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021.
2. Existe relación directa y significativa entre la dimensión proceso para capacitar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021.
3. Existe relación directa y significativa entre la dimensión proceso para remunerar y compensar a los colaboradores y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.
4. Existe relación directa y significativa entre la dimensión proceso para evaluar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

### **3.3. Variables**

#### **V1. Gestión del Talento Humano**

##### **Definición conceptual:**

Vallejo, (2017) refiere que “la gestión del talento humano se ocupa de proporcionar formación, desarrollar y motivar al personal, en consecuencia, se orienta a mantener y fidelizar el talento humano en la entidad” (p.19).

**Definición operacional:**

La variable Gestión del talento humano, se operacionalizó teniendo en consideración de las propuestas de las dimensiones: Proceso para Reclutar/captar colaboradores, proceso para remunerar y compensar a los colaboradores, Proceso para capacitar a los colaboradores, Proceso para evaluar al personal.

D1. Proceso para Reclutar/captar colaboradores

D2. Proceso para capacitar al personal

D3. Proceso para remunerar y compensar a los colaboradores

D4. Proceso para evaluar al personal

**V2. Desempeño laboral****Definición conceptual:**

Chiavenato, I. (2011) afirma que el desempeño laboral se visibiliza a través del comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales. Chiavenato, I. (24).

**Definición operacional:**

La variable Desempeño laboral, se operacionalizó en consideración de las propuestas de las dimensiones: productividad laboral del personal y eficacia, eficiencia laboral.

D1. Productividad laboral del personal

D2. Eficacia, eficiencia laboral

### 3.4 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1</b> Gestión de recursos humanos	Vallejo, (2017) refiere que la gestión del talento humano se ocupa de proporcionar formación, desarrollar y motivar al personal, en consecuencia, se orienta a mantener y fidelizar el talento humano en la entidad (p.19)	La variable Gestión del talento humano, se operacionalizó en consideración de las propuestas de las dimensiones: Proceso para Reclutar/captar colaboradores, proceso para remunerar y compensar a los colaboradores, Proceso para capacitar a los colaboradores, Proceso para evaluar al personal.	Proceso para Reclutar/captar colaboradores	Disponibilidad de medios y recursos para el reclutamiento. Adecuado proceso de reclutamiento y selección por méritos. Cumplimiento obligatorio de perfil profesional. Procesos de inducción posterior a las contrataciones.	<b>Ordinal</b> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Proceso para capacitar al personal	Ejecución de adecuado Plan de capacitaciones y perfeccionamiento profesional. Capacitaciones innovadoras y con equidad de género. Capacitaciones certificadas para C.V. Crecimiento, desarrollo y actualización como políticas de gestión.	
			Proceso para remunerar y compensar a los colaboradores	Políticas adecuadas de recompensa. Compensación de salarios y beneficios sociales. Retribución económica justa y equitativa.	
			Proceso para evaluar al personal	Apreciación especializada y sistematizada del proceso. Uso estratégico de Herramientas e instrumentos de evaluación. Evaluación previa de acciones y planeamiento de funciones. Publicación de estándares de desempeño.	
			Productividad laboral del personal	Nivel de productividad laboral. Cumplimiento funcional del personal. Cumplimiento de metas y objetivos establecidos. Compromiso por desarrollar las labores y tareas consignadas. Contribución coordinada al cumplimiento de los fines organizacionales. Participa y contribuye en la toma de decisiones. Interés por el crecimiento y desarrollo profesional y personal.	
<b>Variable 2</b> Desempeño laboral	Chiavenato, I. (2011) afirma que el desempeño laboral se visibiliza a través del comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales. Chiavenato, I. (24).	La variable Desempeño laboral, se operacionalizó en consideración de las propuestas de las dimensiones: productividad laboral del personal y eficacia, eficiencia laboral.	Eficacia, eficiencia laboral	Cumplimiento de objetivos establecidos para su cargo. Demuestra puntualidad y responsabilidad. Capacidad de adaptación inmediata al cargo. Se compromete e involucra con sus funciones. Demuestra capacidad de trabajo coordinado y en equipo. Capacidad para trabajar bajo presión. Lidera e influye positivamente sobre los demás. Demuestra habilidades, destrezas, conocimientos y efectividad funcional.	<b>Ordinal</b> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

## **CAPITULO IV: METODOLOGIA**

### **4.1. Método de investigación**

#### **Método general**

Moisés, B. (2018), considera que una investigación desarrollada adecuadamente logra absolver las dudas a través del uso del método científico, por tanto, este método “se caracteriza por desarrollar pasos sistematizados y ordenados como la observación, formulación de hipótesis, experimentación, teorización y comprobaciones; necesarias para determinar las características de los fenómenos u hechos investigados”. (p.105).

En consecuencia, se determinó el uso del método científico, en consideración a que se pretende establecer la asociatividad de las variables de estudios, mediante el desarrollo de medios metodológicos que permitirán conseguir resultados válidos y confiables que permitirán demostrar dicho propósito de estudio.

#### **Método específico**

##### **a) Método de investigación hipotético-deductivo**

Desde el punto de vista de Moisés, B. (2018) permite “formular el planteamiento de las hipótesis de posibles soluciones a la problemática planteada, las cuales, serán comprobadas posteriormente con la información disponible”. (p. 108)

Al respecto, se observó con el fin de advertir la situación problemática en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021., para



formular las hipótesis sujetas a contrastación (veracidad o falsedad), del cual se deducirá las consecuencias previstas.

#### **b) Método descriptivo**

Del cual, Moisés, B. (2018), permite “realizar de manera organizada el proceso de interpretación y análisis de ambas variables de estudio, con el propósito de obtener resultados y conclusiones de la investigación”. (p. 109)

Debido, a que se hizo una descripción puntual al comportamiento de ambas variables de investigación.

#### **c) Método estadístico.**

Según Moisés, B. (2018), son “técnicas destinadas al acopio de la información, además de organizarlas y analizarlas, para posteriormente tomar decisiones en contextos inciertos”. (p. 111)

Al respecto, en la investigación se utilizó al método estadístico en el tratamiento de la data, sobre el cual se desarrollarán técnicas de estadística descriptiva e inferencial, de manera sistematizada.

### **4.2. Tipo de investigación**

El tipo de investigación que se utilizó fue básica, Valderrama (2015) refiere: “Es conocida también como investigación básica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimiento científico y no produce necesariamente resultado de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (p. 164).

Por lo que, Moisés, B. (2018), nos dice que esta tipología investigativa “persigue dar solución a determinado problema mediante una aplicación práctica concreta, con el uso imprescindible del conocimiento generado con anterioridad en el estudio de tipo básica” (p. 107).

En consideración al nivel de medición de la investigación; se consideró un estudio con un enfoque Cuantitativo; debido a que se manejara información recolectada para responder a los problemas del estudio, además de analizar la información recolectada en la comprobación de las hipótesis, mediante métodos numéricos y el uso de técnicas y herramientas estadísticas, con el fin de determinar el comportamiento de la población.

En ese sentido, Moisés, B. (2018), refiere que la investigación con enfoque Cuantitativo “permite tratar datos, recolectarlos y analizarlos exhaustivamente con el uso de mediciones numéricas y la estadística, para obtener datos validos que permitan establecer el comportamiento de una población específica” (p. 110)

#### **4.3. Nivel de investigación**

El nivel de investigación que se consideró el Correlacional, debido que se pretende analizar la vinculación relación entre ambas variables de investigación (Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral).

Según Moisés, B. (2018), este nivel de estudio busca “determinar o no; si las variables del estudio están correlacionadas, es decir, hacer un análisis al incremento o disminución de una variable en coincidencia al incremento o disminución de la otra variable de estudio”. (p. 114)

#### **4.4. Diseño de investigación**

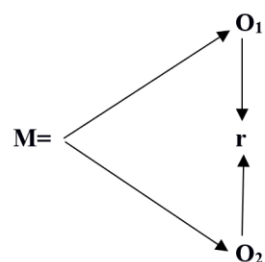
El diseño investigativo que se consideró es el No experimental, o diseño ex post facto, por cuanto, no se hará manipulación intencionada a ninguna de las variables”.

Moisés, B. (2018), enfatiza que este diseño se caracteriza “Por la No manipulación deliberada de la variable dependiente, centrándose únicamente a analizar el fenómeno en su espacio natural” (p. 117).

Considerando su ubicación temporal, se consideró al corte transversal o transeccional por cuanto se medirá los efectos de la población y muestra en un solo momento temporal; es decir, realizar estimaciones relacionadas a la magnitud y distribución de la Gestión del recurso humano y el desempeño laboral, en un momento dado”.

### Figura 3.

*Esquema del diseño correlacional*



Donde:

M: Muestra.

O1: V1. Gestión de recursos humanos.

O2: V2. Desempeño laboral.

r: Relación entre las variables.

## 4.5. Población y muestra

### Población

Moisés, B. (2018), nos dice que la población es “el conjunto de elementos o casos semejantes con descripciones por ser establecidas con el fin de delimitar los parámetros muestrales”. (p. 128)

De lo anterior, se consideró una población de 21 trabajadores entre profesionales, técnicos y auxiliares de la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

**Tabla 1.**

*Población de estudio*

<b>Nro.</b>	<b>Colaboradores</b>	<b>Cantidad</b>
1	Directivos	3
2	Profesionales	10
3	Técnicos	5
4	Auxiliares	3
	<b>Total</b>	<b>21</b>

## **Muestra**

Según Moisés, B. (2018), refiere la muestra “es aquel subgrupo determinado de unidades extraídas de una población a través de la técnica del muestreo, con el propósito de examinarlas y analizarlas”. (p. 130)

Por lo que, se consideró una muestra tipo censal, debido a la cantidad pequeña de las unidades de análisis que conforman la población.

Desde el punto de vista de Moisés, B. (2018), considera que la muestra tipo censo se caracteriza “por considerar al total de las unidades de análisis, las que a su vez también son población y muestra”. (p. 133)

**Tabla 2.***Muestra de estudio*

<b>Nro.</b>	<b>Colaboradores</b>	<b>Nro. de población</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Nro. de muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
01	Directivos	3	14.29	3	14.29
02	Profesionales	10	47.62	10	47.62
03	Técnicos	5	23.80	5	23.80
04	Auxiliares	3	14.29	3	14.29
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>

#### **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

##### **Técnica**

Moisés, B. (2018), nos dice que “Habiendo seleccionado el diseño y la muestra del estudio, sigue la recolección de datos respecto a las variables investigativas”. (p.169)

De modo que, se utilizó la encuesta como técnica de recojo de datos, la que será aplicada a la muestra mediante sus instrumentos los cuestionarios de cada variable de estudio, con la escala de medición tipo Likert, previamente validadas y confiabilidades.

##### **Instrumento**

Moisés, B. (2018), expresa que “el instrumento para el acopio de información, permite al investigador analizar, clasificar, y tabular la data recogida”. (p. 190)

Siendo así, se utilizaron dos Cuestionarios de encuestas para la recopilación de datos, en la muestra seleccionada, considerando a la escala psicométrica de medición tipo Likert.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

## Validez

Moisés, B. (2018), afirma que “es exactitud demostrable con el cual se mide lo que se pretende medir, sin problemas de desviación sistemática”. (p. 205)

En ese sentido, los dos cuestionarios que se aplicaron para el recojo de datos, serán validados mediante el juicio de tres expertos a través de la validación al constructo, redacción, y organización de los contenidos.

## Confiabilidad

Moisés, B. (2018), manifiesta que la confiabilidad “es el nivel por el cual un instrumento obtiene resultados objetivos, consistentes y coherentes”. (p. 221)

Por lo que, los dos cuestionarios que se aplicaron reactivos de opción múltiple, y por el cual se considerara el baremo de interpretación del coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach.

Para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos, se ejecutó una prueba piloto a razón de la totalidad de la muestra (n=21), enfocándose a la obtención del valor de alfa de Cronbach que fue analizado bajo el baremo correspondiente, siendo los resultados los siguientes:

**Tabla 3.**

*Resultados de la prueba de confiabilidad*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Para el primer cuestionario	.825	15
Para el segundo cuestionario	.834	15

**Tabla 4.***Baremo de interpretación*

<b>Rangos</b>	<b>Interpretación</b>
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Hernández et al. (2006)

Los resultados obtenidos en las pruebas determinaron que, en comparación al baremo considerado, los instrumentos formulados tienen una confiabilidad alta, siendo así, se procedió a aplicarlos en la muestra calculada.

### **Estadística descriptiva**

En el análisis de cada variable de la investigación se utilizó el paquete estadístico SPSS V. 25, además de utilizar tablas y figuras estadísticas en la presentación de las distribuciones de frecuencias.

### **Prueba de correlación**

En las contrastaciones de hipótesis se aplicó la estadística inferencial a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman para medir la correlación de las variables.

#### 1. Regla de decisión del nivel de significancia

a) Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: *Si sig.  $p > 0.05$ .*

b) Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: *Si sig.  $p < 0.05$ .*

#### 2. Nivel de correlación en base al coeficiente

**Tabla 5.***Rangos de interpretación de coeficiente de correlación*

<b>Correlación negativa perfecta</b>	<b>- 1</b>
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
<b>No existe correlación alguna</b>	<b>-0,09 a +0,09</b>
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
<b>Correlación positiva perfecta</b>	<b>+1</b>

#### 4.8. Aspectos éticos de la investigación

La investigación que se desarrolló en la UPLA tiene como soporte al Reglamento General de Investigación - UPLA; vigente desde el 2019, Capítulo IV: Ética de Investigación, del Art. 27 (p. 12) en él se consignan los siguientes principios que rigen este proceso, siendo las siguientes:

##### **Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales.**

Toda persona está considerada como el fin de la investigación, más no así un medio, en ese sentido el respeto a su dignidad humana, su identidad, su diversidad, su libertad, su confidencialidad y su privacidad deben ser respetadas en todos los procesos que comprenden el desarrollar una investigación.

##### **Consentimiento informado y expreso.**

Es necesario contar con el permiso o autorización libre, inequívoca y específica, de las personas sujetas a investigación o de los titulares de los datos que se usaran, para responder a los fines de la investigación.

##### **Beneficencia y no maleficencia.**



Debe garantizarse la integridad de los participantes en la investigación, buscando maximizar los beneficios o efectos y minimizando cualquier efecto adverso.

**Responsabilidad.**

Los investigadores, docentes, estudiantes y graduados deben ser lo suficientemente responsables respecto a la pertinencia, alcances y repercusiones que se generen de la investigación que desarrollan de manera individual o sea esta institucional, o social.

**Veracidad.**

Deberá garantizarse la veracidad de la investigación en cada una de sus etapas, además de cumplir estrictamente lo normado en el código de ética y el reglamento de propiedad intelectual.

## CAPITULO V: RESULTADOS

### 5.1. Descripción de resultados

#### Resultados descriptivos de la variable gestión de recursos humanos

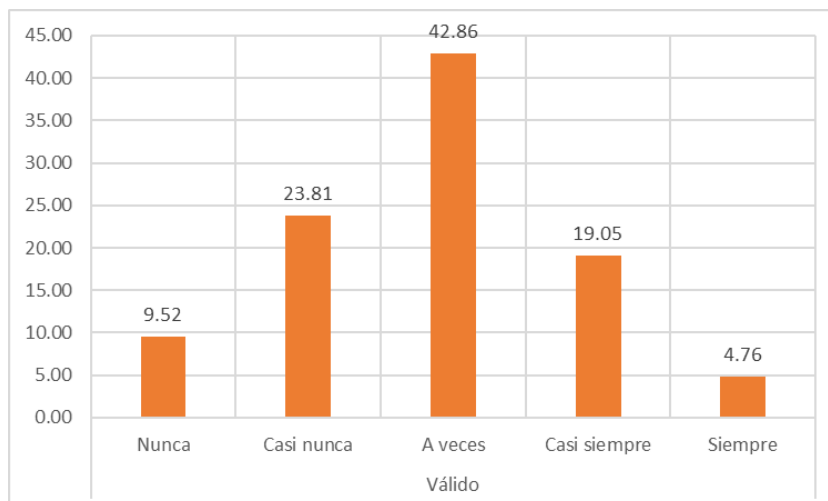
**Tabla 6.**

*Resultados descriptivos de la primera variable*

<b>Gestión de recursos humanos</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	9.52
	Casi nunca	5	23.81
	A veces	9	42.86
	Casi siempre	4	19.05
	Siempre	1	4.76
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>100</b>

**Figura 4.**

*Análisis de los resultados obtenidos de la primera variable*



#### **Interpretación:**

De los 21 sujetos de estudio, un 9.52% (2) señalaron que nunca se da una buena gestión del talento humano de la empresa; un 23.81% (5) señalaron que casi

nunca; un 42.86% (9) señalaron que a veces; un 19.05% (4) señalaron que casi siempre; y un 4.76% (1) señaló que siempre. Siendo así, a veces el talento humano se gestiona de una forma productiva en la empresa.

### Resultados descriptivos de la dimensión proceso de reclutamiento y captación

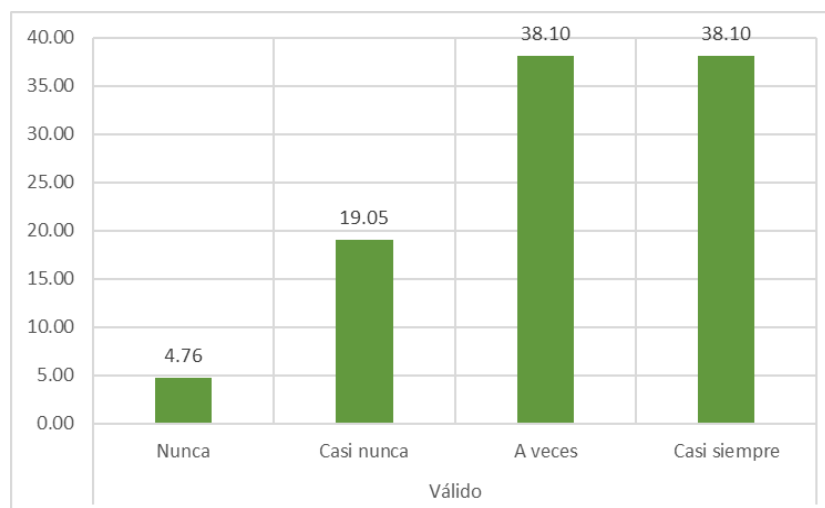
**Tabla 7.**

*Resultados descriptivos de la primera dimensión*

<b>Proceso de reclutamiento y captación</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Nunca	1	4.76
	Casi nunca	4	19.05
	A veces	8	38.10
	Casi siempre	8	38.10
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

**Figura 5.**

*Análisis de los resultados obtenidos de la primera dimensión*



### Interpretación:

De los 21 sujetos de estudio, un 4.76% (1) manifestó que el proceso de reclutamiento y captación de personal nunca es efectivo; un 19.05% (4) manifestó que casi nunca; un 38.10% (8) manifestó que a veces; y un 38.10% (8) manifestó

que casi siempre. Por lo tanto, a veces y casi siempre, este proceso se realiza de forma efectiva.

### Resultados descriptivos de la dimensión proceso de capacitación

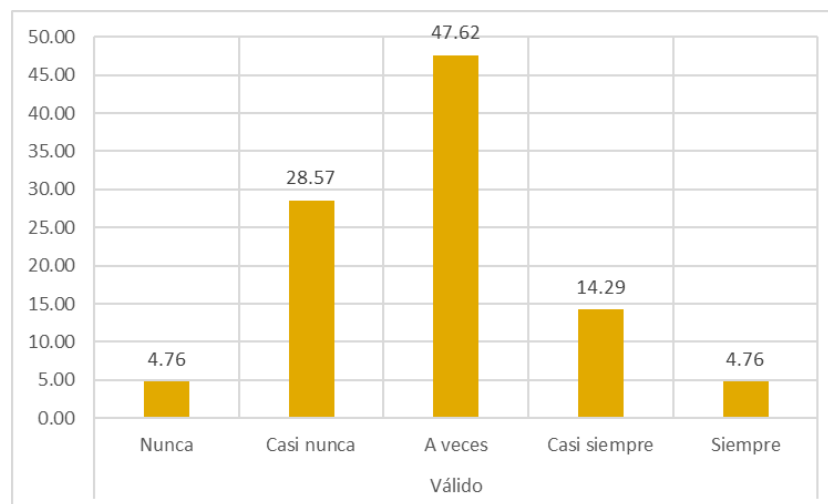
**Tabla 8.**

*Resultados descriptivos de la segunda dimensión*

<b>Proceso de capacitación</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Nunca	1	4.76
	Casi nunca	6	28.57
	A veces	10	47.62
	Casi siempre	3	14.29
	Siempre	1	4.76
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>100</b>

**Figura 6.**

*Análisis de los resultados obtenidos de la segunda dimensión*



### Interpretación:

De los 21 sujetos de estudio, un 4.76% (1) expreso que nunca se da un buen proceso de capacitación al personal ingresante y establecido; un 28.57% (6) expreso que casi nunca; un 47.62% (10) expreso que a veces; un 14.29% (3)

expreso que casi siempre; y un 4.76% (1) expreso que siempre. Siendo así, que la capacitación que se da al personal a veces cumple con los criterios necesarios.

### **Resultados descriptivos de la dimensión proceso de remuneración y compensación**

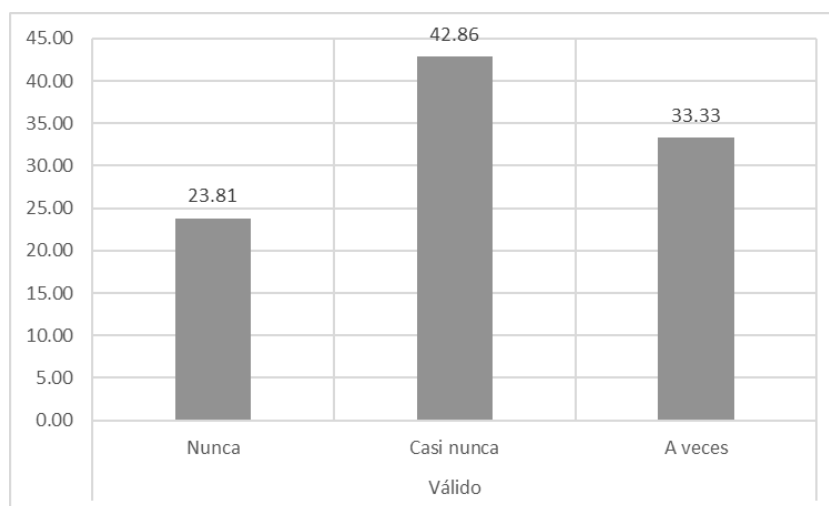
**Tabla 9.**

*Resultados descriptivos de la tercera dimensión*

<b>Proceso de remuneración y compensación</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Nunca	5	23.81
	Casi nunca	9	42.86
	A veces	7	33.33
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

**Figura 7.**

*Análisis de los resultados obtenidos de la tercera dimensión*



### **Interpretación:**

De los 21 sujetos de estudio, un 23.81% (5) expresaron que nunca se tiene un proceso de remuneración y compensaciones equitativo; un 42.86% (9) expresaron que casi nunca; y un 42.55% (7) expresaron que a veces. Entonces, el proceso

remunerativo y equitativo que se da en la empresa, casi nunca cumple con las expectativas del personal.

### Resultados descriptivos de la dimensión proceso de evaluación

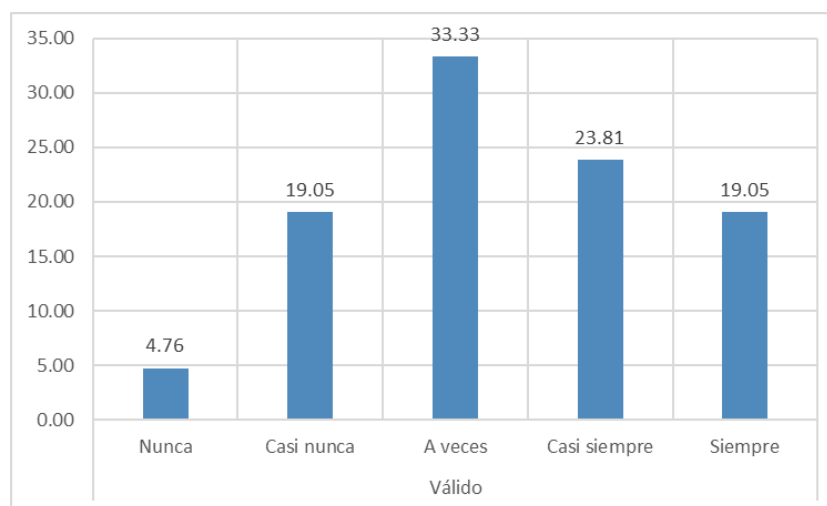
**Tabla 10.**

*Resultados descriptivos de la cuarta dimensión*

<b>Proceso de evaluación</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Nunca	1	4.76
	Casi nunca	4	19.05
	A veces	7	33.33
	Casi siempre	5	23.81
	Siempre	4	19.05
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>100</b>

**Figura 8.**

*Análisis de los resultados obtenidos de la cuarta dimensión*



### Interpretación:

De los 21 sujetos de estudio, un 4.76% (1) señalaron que el proceso de evaluación nunca es eficiente en la empresa; un 19.05% (4) señalaron que casi nunca; un 33.33% (7) señalaron que a veces; un 23.81% (5) señalaron que casi

siempre; y un 19.05% (4) señalaron que siempre. Entonces, a veces la evaluación que se ejecuta al personal en la empresa es eficiente en la información que obtiene.

### Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

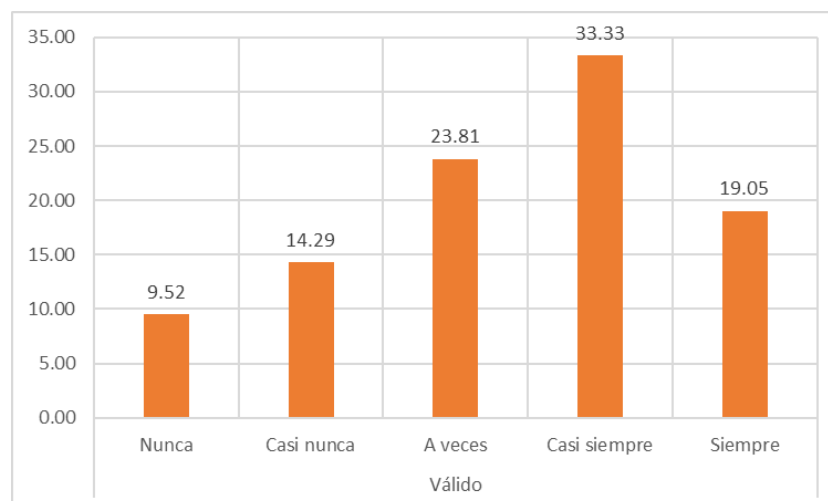
**Tabla 11.**

*Resultados descriptivos de la segunda variable*

		<b>Desempeño laboral</b>	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	9.52
	Casi nunca	3	14.29
	A veces	5	23.81
	Casi siempre	7	33.33
	Siempre	4	19.05
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

**Figura 9.**

*Análisis de los resultados obtenidos de la primera variable*



### Interpretación:

De los 21 sujetos de estudio, un 9.52% (2) manifestaron que el desempeño que presentan en la empresa nunca se ve afectado; un 14.29% (3) manifestaron que casi nunca; un 23.81% (5) manifestaron que a veces; un 33.33% (7) manifestaron que casi siempre; y un 19.05% (4) manifestaron que siempre.

Entonces, casi siempre se da un desempeño alto sin mayores afectaciones en la empresa.

### Resultados descriptivos de la dimensión productividad laboral

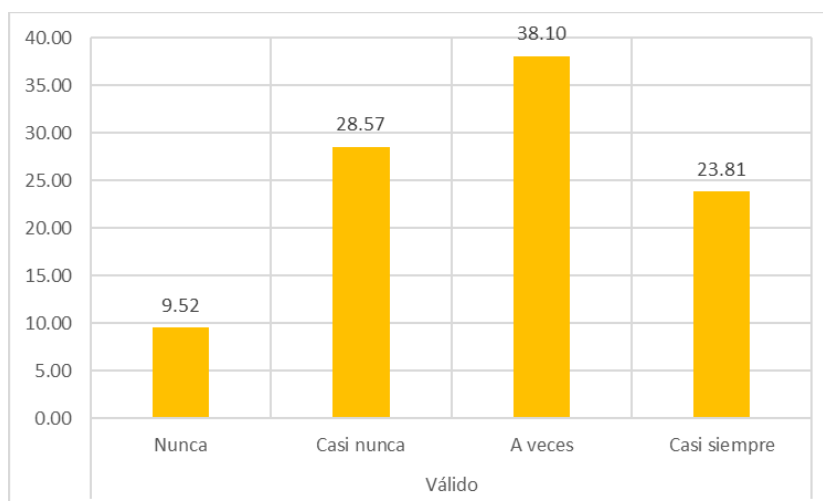
**Tabla 12.**

*Resultados descriptivos de la primera dimensión*

		<b>Productividad laboral</b>	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	9.52
	Casi nunca	6	28.57
	A veces	8	38.10
	Casi siempre	5	23.81
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

**Figura 10.**

*Análisis de los resultados obtenidos de la primera dimensión*



### Interpretación:

De los 21 sujetos de estudio, un 9.52% (2) indicaron que nunca se perciben una productividad fuera de los niveles aceptables; un 28.57% (6) indicaron casi nunca; un 38.10% (8) indicaron que a veces; un 23.31% (5) indicaron que casi



siempre. Por lo tanto, la productividad que presenta el personal a veces cumple con las metas esperadas.

### Resultados descriptivos de la dimensión eficacia y eficiencia

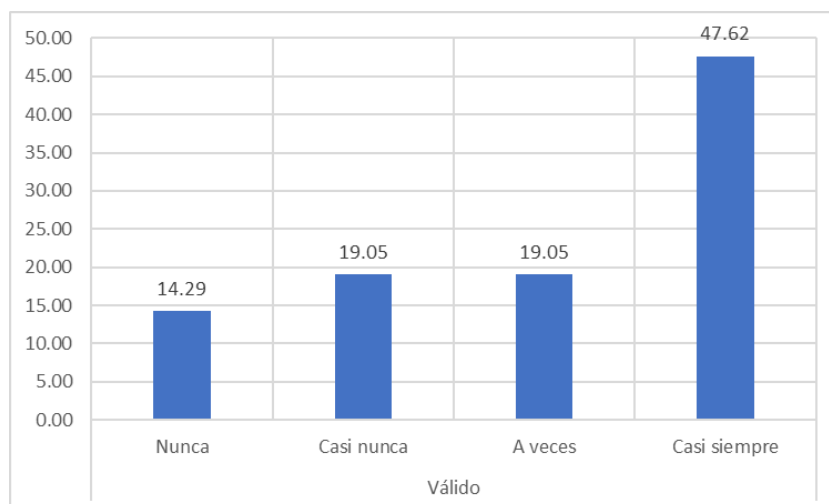
**Tabla 13.**

*Resultados descriptivos de la segunda dimensión*

<b>Eficacia y eficiencia</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Nunca	3	14.29
	Casi nunca	4	19.05
	A veces	4	19.05
	Casi siempre	10	47.62
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>100</b>

**Figura 11.**

*Análisis de los resultados obtenidos de la segunda dimensión*



### Interpretación:

De los 21 sujetos de estudio, un 14.29% (3) señalaron que nunca se dan actividades eficaces y eficientes en la empresa; un 19.05% (4) señalaron que casi nunca; un 19.05% (4) señalaron que a veces; y un 38.30% (10) señalaron que casi

siempre. Por lo tanto, los aspectos eficientes y eficaces en las actividades que realiza el personal, casi siempre se presentan.

## 5.2. Contraste de hipótesis

### 1. Contrastación de la hipótesis general

#### Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe relación directa y significativa entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

#### Prueba de correlación

**Tabla 14.**

*Prueba de correlación para la hipótesis general*

				<b>Correlaciones</b>	
				Gestión de recursos humanos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	de Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	N	1.000	.781**
				.	.000
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	N	.781**	1.000
				.000	.
				21	21

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

#### Conclusión estadística

Basándose en el análisis del nivel de significancia para la toma de decisión a través de la regla contemplada y el coeficiente de correlación obtenido, se

concluyó que si existe una relación significativa entre las variables de estudio (sig.  $p = 0.000 < 0.05$ ) dada a un nivel positiva fuerte ( $r_s=.781$ ).

## 2. Contrastación de la primera hipótesis específica

### Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe relación directa y significativa entre la dimensión reclutar/captar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021.

H1: a. Existe relación directa y significativa entre la dimensión reclutar/captar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021.

### Prueba de correlación

**Tabla 15.**

*Prueba de correlación para la primera hipótesis específica*

<b>Correlaciones</b>				Reclutar/captar	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reclutar/captar	Coeficiente de correlación		1.000	.753**
		Sig. (bilateral)		.	.002
		N		21	21
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación		.753**	1.000
		Sig. (bilateral)		.002	.
		N		21	21

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

### Conclusión estadística

Basándose en el análisis del nivel de significancia para la toma de decisión a través de la regla contemplada y el coeficiente de correlación obtenido, se concluye que si se existe una relación significativa entre la dimensión y variable (sig.  $p = 0.002 < 0.05$ ) dada a un nivel positiva fuerte ( $r_s=.753$ ).

### 3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

#### Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe relación directa y significativa entre la dimensión capacitar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021.

H1: b. Existe relación directa y significativa entre la dimensión capacitar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021.

#### Prueba de correlación

**Tabla 16.**

*Prueba de correlación para la segunda hipótesis específica*

			<b>Correlaciones</b>	
			Capacitar	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	de Capacitar	Coeficiente de correlación	1.000	.764**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	21	21
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.764**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	21	21

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

#### Conclusión estadística

Basándose en el análisis del nivel de significancia para la toma de decisión a través de la regla contemplada y el coeficiente de correlación obtenido, se concluye que si se existe una relación significativa entre la dimensión y variable (sig.  $p = 0.001 < 0.05$ ) dada a un nivel positivo fuerte ( $r_s = .764$ ).

#### 4. Contrastación de la tercera hipótesis específica

##### Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe relación directa y significativa entre la dimensión remunerar y compensar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre la dimensión remunerar y compensar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

##### Prueba de correlación

**Tabla 17.**

*Prueba de correlación para la tercera hipótesis específica*

			Correlaciones	
			Remunerar y recompensar	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Remunerar y recompensar	Coefficiente de correlación	1.000	.773**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	21	21
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.773**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	21	21

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

##### Conclusión estadística

Basándose en el análisis del nivel de significancia para la toma de decisión a través de la regla contemplada y el coeficiente de correlación obtenido, se concluye que si se existe una relación significativa entre la dimensión y variable (sig.  $p = 0.000 < 0.05$ ) dada a un nivel positivo fuerte ( $r_s = .773$ ).

#### 5. Contrastación de la cuarta hipótesis específica

### Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe relación directa y significativa entre la dimensión evaluar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre la dimensión evaluar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

### Prueba de correlación

#### Tabla 18.

*Prueba de correlación para la cuarta hipótesis específica*

			<b>Correlaciones</b>	
			Evaluar	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Evaluar	Coeficiente de correlación	1.000	.755**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	21	21
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.755**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	21	21

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

### Conclusión estadística

Basándose en el análisis del nivel de significancia para la toma de decisión a través de la regla contemplada y el coeficiente de correlación obtenido, se concluye que si se existe una relación significativa entre la dimensión y variable (sig.  $p = 0.002 < 0.05$ ) dada a un nivel positivo fuerte ( $r_s = .755$ ).

## ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Habiéndose finalizado con la aplicación de los instrumentos de investigación, y previamente realizada la validación de expertos, la cual fue aceptable, y la confiabilidad aplicada mediante una prueba piloto, obteniéndose un nivel alto, se procedió al análisis, en base a los datos recabados, para poder contrastar el objetivo de determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

El mismo que tuvo limitaciones de carácter técnico y operativo, por las restricciones sanitarias y la disponibilidad de los trabajadores para la obtención de información.

En tanto, los resultados obtenidos en el análisis descriptivo, para la primera variable gestión del talento humano, un 42.86% (9) señalo que a veces la gestión es efectiva en el manejo del personal y los procesos de enfoque productivo y la consecución de objetivos que plantean son efectivos en la empresa, desde la perspectiva de que el personal percibe que esta gestión debe de mejorar en aspectos concretos.

Para las dimensiones de estudio, para la primera dimensión proceso de reclutamiento y captación, un 38.10% (8) manifestó que a veces y casi siempre, este proceso es efectivo para poder establecer las condiciones en que el personal es reclutado, basándose en su experiencia y preparación que sustentan, y los perfiles requeridos, en tanto la captación debe de mejorarse y reforzarse con la aplicación de estrategias y métodos de perfeccionamiento. Para la segunda dimensión proceso de capacitación, un 47.62% (10) expreso que la capacitación que se da al personal, a veces cumple con los requerimientos mínimos, debiéndose establecer mecanismos de capacitación y actualización de capacidades para afrontar los escenarios que se presenten cuando se

realizan las actividades propias de la empresa. Para la tercera dimensión proceso de remuneración y compensación, un 42.86% (9) expresaron que casi nunca las remuneraciones están conforme al desempeño que presentan los trabajadores, enfocándose a que, estas deben de corresponder a los alcances de metas u objetivos, así como mejorar su atraktividad para lograr un mayor compromiso. Para la cuarta dimensión proceso de evaluación, un 33.33% (7) señalaron que a veces el proceso de evaluación del personal tiene una funcionalidad específica, expresando que, esta debe basarse en la productividad y no en aspectos complementarios que no expresan la verdadera capacidad del trabajador, y así establecer mejores metas para el logro colectivo.

En tanto para la segunda variable desempeño laboral, un 33.33% (7) manifestaron que, los niveles de desempeño que presentan en las actividades cotidianas de la empresa casi siempre están al nivel que se quiere para lograr los objetivos planteados, entonces, esto de incentivarse con más estrategias que permitan a la gestión establecer metas y procesos que hagan de los trabajadores más efectivos en su labor.

Para las dimensiones de estudio, para la primera dimensión productividad laboral, un 38.10% (8) indicaron que el nivel de productividad que se manifiesta en la empresa a veces cumple con los estándares esperados, esto basado en que las metas a veces se plantean de forma genérica o los objetivos no se formulan de forma correcta lo que afecta el enfoque que los trabajadores dan a su trabajo. Para la segunda dimensión eficacia y eficiencia, un 47.62% (10) señalaron que casi siempre, las actividades si se dan bajo un enfoque de eficacia en los tiempos que manejan para el trabajo que se dé, y la eficiencia en los recursos que emplean, ingeniándose las para cumplir con las metas que tengan planteadas.

Todo el análisis realizado, permitió evaluar el cumplimiento de los objetivos formulados, en tanto, para el objetivo general planteado, contrastado mediante la prueba



de correlación, indico que, si existe relación directa y significativa entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. (sig.  $p = 0.000 < 0.05$ ) dada a un nivel positiva fuerte ( $r_s=.781$ ). En ese sentido, en comparación con el resultado que planteo Espinoza y Montalvo (2021), se confirmar la relación entre las variables, ya que la gestión del talento humano, desde el enfoque del manejo de las personas como parte importante de los fines que persigue la empresa, suponen que se aplique un criterio de mejora y seguimiento constante, para así mejorar el desempeño de estos, identificándose de forma directa en base a las metas y objetivos que se cumplen y alcanzan, ligados al éxito que pretenden demostrar.

Para el primer objetivo específico, contrastado con la prueba de hipótesis, manifestó que si existe relación directa y significativa entre reclutar/captar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. (sig.  $p = 0.002 < 0.05$ ) dada a un nivel positiva fuerte ( $r_s=.753$ ). Que, en contraste con lo que plantea Castañeda (2019), confirmando que, dentro de los aspectos de la gestión del talento humano, el proceso de reclutamiento y captación de nuevo personal se relación con el desempeño que presentaran cuando empiecen a ejecutar sus labores, estableciéndose que, este procesos debe de basarse en criterios técnicos y establecer un estándar mínimo que permita la captación concreta y de capacidades específicas, lo cual mejorara el desempeño del equipo de trabajo.

Para el segundo objetivo específico, contrastado con la prueba de hipótesis, manifestó que si existe relación directa y significativa entre capacitar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. (sig.  $p = 0.001 < 0.05$ ) dada a un nivel positiva fuerte ( $r_s=.764$ ). Que en relación al resultado que plantearon Rojas y Vílchez (2018), se infiere que, la capacitación que se le da al personal de una organización influirá mucho en la forma en que trabajan y cómo reaccionan ante los

procesos laborales que afrontan en las actividades cotidianas que realizan, además de prepararlos para afrontar situaciones atípicas y mejorar su capacidad de respuesta, lo cual se enfoca en mejorar su desempeño, y esta a su vez también incluye aspectos de la eficiencia y eficacia que se desarrollan para el uso del tiempo y recursos de forma efectiva.

Para el tercer objetivo específico, contrastado con la prueba de hipótesis, manifestó que si existe relación directa y significativa entre remunerar y compensar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. (sig.  $p = 0.000 < 0.05$ ) dada a un nivel positiva fuerte ( $r_s = .773$ ). Concordando con lo que señalo Torres (2018), al especificar que, las remuneraciones y compensaciones que se le da al persona, son un aspecto crítico y significativo en el desempeño que presenten, al ser un componente que valora lo que hacen, es decir, perciben el valor de su trabajo, que a su vez, influye en el desempeño que presente, es decir, si sienten que su labora no es remunerada como tal, se desempeñaran de forma inefectiva y por lo tanto, no alcanzarán las metas y objetivos propuestos, en tanto, al ser un aspecto crítico, debe de mantenerse en constante análisis.

Finalmente, para el cuarto objetivo específico, contrastado con la prueba de hipótesis, manifestó que si existe relación directa y significativa entre evaluar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021. (sig.  $p = 0.002 < 0.05$ ) dada a un nivel positiva fuerte ( $r_s = .755$ ). Esto en concordancia de lo que planteo Estrella (2020), desde el punto de vista de que, la evaluación permitirá saber cómo es que el trabajador ha rendido en un periodo, pudiendo analizar las capacidades y debilidades que manifiesta en su desempeño y así establecer mejoras bajo programas de capacitación, entonces es importante acompañar esta evaluación con una retroalimentación contante que permita mejorar su desempeño.

## CONCLUSIONES

1. En base al objetivo general, se concluye que si existe una relación directa y significativa entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. (sig.  $p = 0.000 < 0.05$ ) dada a un nivel positiva fuerte ( $r_s=.781$ ). Entonces, en tanto la gestión de los recursos humanos de la empresa sea efectiva, el desempeño del personal se verá mejorado.
2. En base al primer objetivo específico, se concluye que existe una relación directa y significativa entre el proceso de reclutar/captar y el desempeño laboral (sig.  $p = 0.002 < 0.05$ ) dada a un nivel positiva fuerte ( $r_s=.753$ ). Por lo tanto, mientras el proceso de reclutamiento y captación de personal sea efectivo, el desempeño se verá afectado de forma positiva.
3. En base al segundo objetivo específico, se concluye que existe una relación directa y significativa entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral (sig.  $p = 0.001 < 0.05$ ) dada a un nivel positiva fuerte ( $r_s=.764$ ). Por lo tanto, mientras el proceso de capacitación se enfoque a una preparación exhaustiva y concreta, el desempeño del personal será efectivo.
4. En base al tercer objetivo específico, se concluye que existe una relación directa y significativa entre las remuneraciones y recompensas y el desempeño laboral (sig.  $p = 0.000 < 0.05$ ) dada a un nivel positiva fuerte ( $r_s=.773$ ). Siendo así, mientras se den remuneraciones y recompensas al personal, su desempeño se verá incrementado.
5. En base al cuarto objetivo específico, se concluye que existe una relación directa y significativa entre la evaluación y el desempeño laboral (sig.  $p = 0.005 < 0.05$ ) dada a un nivel positiva fuerte ( $r_s=.755$ ). Por lo que, en tanto se den evaluaciones del personal, se podrá identificar el grado de desempeño que presentan.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda desarrollar programas destinados a la mejora de las competencias en la gestión de los trabajadores, dirigidos específicamente al personal directivo del área de recursos humanos, para mejorar la selección de dicho recurso en pro del mejoramiento de la empresa,
2. Desarrollar el planeamiento y desarrollo de capacitaciones dirigidos al personal directivo, en relación a la gestión de recurso humano, ello con el propósito de mejorar el manejo y la relación con los trabajadores de la empresa
3. Según los resultados observados relacionados con la gestión de capacitación, se recomienda realizar la planificación anual de las necesidades de capacitación e implementar un sistema de monitoreo a los trabajadores sobre la aplicación de los conocimientos adquiridos.
4. Asignar metas a cada trabajador de forma mensual, teniendo que monitorear su avance de manera semanal para llegar a los objetivos propuestos.
5. Realizar evaluaciones del desempeño laboral de los colaboradores de manera permanente para que de esa manera mejora la gestión de los recursos humanos.
6. Brindar al trabajador ascensos y promociones para que esté más involucrado con la organización, como también se recomienda asignar permisos previo aviso con anticipación, así mismo la empresa debe de asignar un monto específico de viáticos en las comisiones fuera de oficina para que de esa manera el personal no tenga que gastar sus remuneraciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2009). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. Segunda edición, Buenos Aires: Editorial Granica S.A.
- Batallas, G. (2007). *Gestión Pública, Recursos Humanos, Talento Humano*. Quito.
- Caballana, J. (2011). *Introducción a la gestión de los recursos humanos*, México, editorial: Trillas.
- Castañeda, B. (2019) en su trabajo título: *Gestión de Talento Humano y el Desempeño de los Equipos de Trabajo en el Sector Empresarial Privado*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Administración, Universidad Nacional Federico Villareal, Lima,
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano* (Vol. 5). México, DF México, DF: McGraw Hill.
- Dessler, G. (2016). *Administración de recursos humanos*. Edición 11, Editorial Pearson educación. México D.F.
- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021) en su tesis realizada título: *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Recursos humanos y Gestión organizacional, Universidad Continental, Huancayo.
- Estupiñán, M. (2021), en su tesis realizada con el título: *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del Cantón Muisne, periodo 2019*, tesis para optar el grado académico

de Maestría en Administración de empresas, Universidad Católica del Ecuador, de Esmeraldas, Ecuador.

Gan, F. y Triginé, J. (2016). *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones*. España: Ediciones Díaz de Santos.

González, M. y Olivares, S. (2016). *Administración de recursos humanos*. México: CECSA.

González, M. (2016). *Habilidades directivas*. España: INNOVA.

Hernández, Ch. y Cabrera, N. (2021) en su tesis titulada: *Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL 2021*, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca.

La Rosa, A. (2008). *La gestión del Talento Humano. Actualidad empresarial* (N° 155), pp. 1-3. Recuperado el 10 de septiembre de 2018, de [http://aempresarial.com/web/revitem/4\\_7922\\_90136.pdf](http://aempresarial.com/web/revitem/4_7922_90136.pdf)

Moisés, W. (2018). *Diseño del proyecto de investigación científica*". Segunda edición. Editorial San Marcos: Lima.

Muñoz, V. (2017) en su investigación titulada: *El desempeño laboral y su incidencia en la satisfacción del cliente en una empresa de servicios y gestión empresarial en la Ciudad de Quito en el segundo semestre del año 2015*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión del talento humano, Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador.

Olleros, M. (2015). *El proceso de captación y selección de personal*. España: Ediciones Gestión 2015.

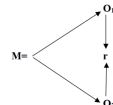
- Peralta, L. (2018) en su tesis titulada: *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018*, para obtener el Grado Académico de Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo,
- Pérez, E. (2019) en su tesis titulada: *Modelo de Gestión de Talento Humano para las empresas comercializadoras de ropa e implementos deportivos. Caso: Marathon Sports*, para optar el título de Ingeniero en Administración de empresas, Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Pezo, A. (2020). *Gestión estratégica del capital humano*. Lima, Perú.
- Prieto, G. (2018). *Modelo de Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del Personal*. Colombia: Universidad de Medellín.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación, México.
- Santamaría, G. (2016), desarrollo la investigación con el título: *Estrategias Motivacionales y su influencia en el Desempeño de los empleados del área de cocina de Restaurantes Turísticos del centro de Quito*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión del talento humano, Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador.
- Torres, C. (2018), en su tesis realizada título: *Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Gerencia de servicios de salud, Universidad San Martín de Porres, Lima.

- Urquía, A. (2016). *Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Centro de Salud Villa Victoria Porvenir - Surquillo, 2016*, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Perú.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano. Riobamba, Ecuador*: Editorial La Caracola Editores.
- Vásquez, A. (2017). *Gestión de Talento Humano*. Obtenido de <http://google.overblog.es/article-28524229.html>.
- Werther, W. y Davis, K. (2018). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Zevallos, R. (2019), en su tesis: *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de Sucre*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Administración de Empresas, Universidad Andina Simón Bolívar, Sucre, Bolivia.



## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021?	Establecer la relación que existe entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021.	Existe relación directa y significativa entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.		<b>Método de investigación general:</b> Método científico. <b>Métodos específicos:</b> Descriptivo, estadístico. <b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Tipo de investigación:</b> Básica. <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional. <b>Diseño de investigación general:</b> No experimental. <b>Específico:</b> transversal. <b>Esquema:</b>
<b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión proceso para reclutar/captar colaboradores y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021?	<b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación que existe entre la dimensión proceso para reclutar/captar colaboradores y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.	<b>Hipótesis específicas</b> Existe relación directa y significativa entre la dimensión proceso para reclutar/captar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.	<b>Variable 1:</b> Gestión del Talento Humano <b>Dimensiones:</b>  - Proceso para reclutar/captar colaboradores.  - Proceso para capacitar al personal.  - Proceso para remunerar y compensar a los colaboradores.  - Proceso para evaluar al personal.	 Donde: M = Muestra O <sub>1</sub> = Observación de la V.1 O <sub>2</sub> = Observación de la V.2 r = Correlación entre variables.
¿Qué relación existe entre la dimensión proceso para capacitar al personal y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021?	Establecer la relación que existe entre la dimensión proceso para capacitar al personal y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021.	Existe relación directa y significativa entre la dimensión proceso para entre capacitar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.		<b>Variable 2:</b> Desempeño laboral <b>Dimensiones:</b> - Productividad laboral del personal. - Eficacia, eficiencia laboral.
¿Qué relación existe entre la dimensión proceso para remunerar y compensar a los colaboradores y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021?	Establecer la relación que existe entre la dimensión proceso para remunerar y compensar a los colaboradores y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.	Existe relación directa y significativa entre la dimensión proceso para remunerar y compensar a los colaboradores y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.		<b>Población:</b> 21 trabajadores <b>Muestra:</b> muestra censal <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario tipo Likert. <b>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</b> Estadística descriptiva Estadística inferencial
¿Qué relación existe entre la dimensión proceso para evaluar al personal y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021?	Establecer la relación que existe entre la dimensión proceso para evaluar al personal y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.- 2021.	Existe relación directa y significativa entre la dimensión proceso para evaluar y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.		

## Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión de recursos humanos	Vallejo, (2017) refiere que la gestión del talento humano se ocupa de proporcionar formación, desarrollar y motivar al personal, en consecuencia, se orienta a mantener y fidelizar el talento humano en la entidad (p.19)	La variable Gestión del talento humano, se operacionalizó en consideración de las propuestas de las dimensiones: Proceso para Reclutar/captar colaboradores, proceso para remunerar y compensar a los colaboradores, Proceso para capacitar a los colaboradores, Proceso para evaluar al personal.	Proceso para Reclutar/captar colaboradores	Disponibilidad de medios y recursos para el reclutamiento. Adecuado proceso de reclutamiento y selección por méritos. Cumplimiento obligatorio de perfil profesional. Procesos de inducción posterior a las contrataciones.	<b>Ordinal</b> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Proceso para capacitar al personal	Ejecución de adecuado Plan de capacitaciones y perfeccionamiento profesional. Capacitaciones innovadoras y con equidad de género. Capacitaciones certificadas para C.V. Crecimiento, desarrollo y actualización como políticas de gestión.	
			Proceso para remunerar y compensar a los colaboradores	Políticas adecuadas de recompensa. Compensación de salarios y beneficios sociales. Retribución económica justa y equitativa.	
			Proceso para evaluar al personal	Apreciación especializada y sistematizada del proceso. Uso estratégico de Herramientas e instrumentos de evaluación. Evaluación previa de acciones y planeamiento de funciones. Publicación de estándares de desempeño.	
			Productividad laboral del personal	Nivel de productividad laboral. Cumplimiento funcional del personal. Cumplimiento de metas y objetivos establecidos. Compromiso por desarrollar las labores y tareas consignadas. Contribución coordinada al cumplimiento de los fines organizacionales. Participa y contribuye en la toma de decisiones. Interés por el crecimiento y desarrollo profesional y personal.	
Variable 2 Desempeño laboral	Chiavenato, I. (2011) afirma que el desempeño laboral se visibiliza a través del comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales. Chiavenato, I. (24).	La variable Desempeño laboral, se operacionalizó en consideración de las propuestas de las dimensiones: productividad laboral del personal y eficacia, eficiencia laboral.	Eficacia, eficiencia laboral	Cumplimiento de objetivos establecidos para su cargo. Demuestra puntualidad y responsabilidad. Capacidad de adaptación inmediata al cargo. Se compromete e involucra con sus funciones. Demuestra capacidad de trabajo coordinado y en equipo. Capacidad para trabajar bajo presión. Lidera e influye positivamente sobre los demás. Demuestra habilidades, destrezas, conocimientos y efectividad funcional.	<b>Ordinal</b> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

### Anexo 3. Matriz de Operacionalización del instrumento

Variable	Dimensión	Indicador	Pregunta	Escala de medición
VI. Gestión de Recursos Humanos	Proceso para Reclutar/captar colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilidad de medios y recursos para el reclutamiento.</li> <li>- Adecuado proceso de reclutamiento y selección por méritos.</li> <li>- Cumplimiento obligatorio de perfil profesional.</li> <li>- Procesos de inducción posterior a las contrataciones.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted considera, que se utilizan todos los medios y recursos pertinentes para garantizar la calidad en los procesos de convocatoria para el reclutamiento de nuevos colaboradores.</li> <li>2. Usted considera, que los procesos de reclutamiento y selección de personal se desarrollan en base a la justicia y meritocracia sin favoritismos.</li> <li>3. Usted considera, que en los procesos de selección de nuevo personal se busca que cumplan con el perfil solicitados para ocupar los puestos ofertados.</li> <li>4. Usted considera, que después de las contrataciones del nuevo personal, se les brinda inducciones sobre la visión, misión, objetivos organizacionales, entre otros.</li> </ol>	<b>Ordinal</b> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Proceso para capacitar a los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecución de adecuado Plan de capacitaciones y perfeccionamiento profesional.</li> <li>- Capacitaciones innovadoras y con equidad de género.</li> <li>- Capacitaciones certificadas para C.V.</li> <li>- Crecimiento, desarrollo y actualización como políticas de gestión.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Usted considera, que la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. tiene un adecuado Plan de Capacitaciones y perfeccionamiento para su personal con el fin de mejorar sus competencias, capacidades, aptitudes y conocimientos.</li> <li>6. Usted considera, que las capacitaciones que se realizan son innovadoras y provechosas para los diferentes niveles y especialidades de los colaboradores que prestan sus servicios.</li> <li>7. Las capacitaciones que se desarrollan en la Cooperativa son certificadas y de utilidad para su currículo vitae.</li> <li>8. Usted considera, que los responsables de gestionar la cooperativa se preocupan por el crecimiento, desarrollo y actualización profesional de los colaboradores.</li> </ol>	
	Proceso para remunerar y compensar a los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas adecuadas de recompensa.</li> <li>- Compensación de salarios y beneficios sociales.</li> <li>- Retribución económica justa y equitativa.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Usted considera, que los responsables de gestionar cuentan con adecuadas políticas de estímulo y recompensa para los colaboradores con mejor desempeño funcional.</li> <li>10. Usted considera, que todo el personal que presta servicios en la Cooperativa reciben todos los beneficios sociales.</li> <li>11. Usted considera, que sus servicios prestados son retribuidos económicamente de manera justa que siente estar satisfecho.</li> </ol>	
	Proceso para evaluar a los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apreciación especializada y sistematizada del proceso.</li> <li>- Uso estratégico de Herramientas e instrumentos de evaluación.</li> <li>- Evaluación previa de acciones y planeamiento de funciones.</li> <li>- Publicación de estándares de desempeño.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Usted considera, que las fichas para evaluar a los colaboradores son elaboradas y aprobadas por especialistas en procesos de evaluación del personal.</li> <li>13. Usted considera, que los responsables de evaluar cuentan con las herramientas e instrumentos adecuados para evaluar a los colaboradores.</li> <li>14. Los responsables de realizar las evaluaciones, solicitan con anticipación al personal el planeamiento y las acciones tomadas para cumplir con sus funciones asignadas.</li> <li>15. Usted considera, que se comunican las fechas y los estándares sobre el cual se calificara el desempeño laboral de los colaboradores.</li> </ol>	

Variable	Dimensión	Indicador	Pregunta	Escala de medición
V2 De se mp eñ o lab ora l	Productividad del personal	- Nivel de productividad laboral.	1. Usted considera, que el personal de la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda., genera niveles altos de productividad laboral.	<b>Ordinal</b> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		- Cumplimiento funcional del personal.	2. Usted considera, que el personal cumple con sus funciones asignadas en los tiempos programados.	
		- Cumplimiento de metas y objetivos establecidos.	3. Considera usted, que el personal cumple con sus metas y objetivos relacionados a su cargo.	
		- Compromiso por desarrollar las labores y tareas consignadas.	4. Considera usted, que el personal demuestra compromiso e involucramiento con el desarrollo de sus funciones y tareas.	
		- Contribución coordinada al cumplimiento de los fines organizacionales.	5. Considera usted, que el personal trabaja de manera coordinada y en equipo para contribuir a los fines organizacionales.	
		- Participa y contribuye en la toma de decisiones.	6. Considera usted, que el personal contribuye y participa dando sugerencias y recomendaciones para dar solución a los problemas de su área de responsabilidad.	
		- Interés por el crecimiento y desarrollo profesional y personal.	7. Considera usted, que el personal demuestra interés por crecer y desarrollarse profesional y personalmente para elevar su nivel de desempeño laboral en la entidad.	
	Eficacia, eficiencia laboral	- Cumplimiento de objetivos establecidos para su cargo.	8. Considera usted que el personal es eficaz en el cumplimiento de sus metas y objetivos relacionados a su cargo.	
		- Demuestra puntualidad y responsabilidad.	9. Considera usted, que el personal es puntual y responsable con su desempeño laboral.	
		- Capacidad de adaptación inmediata al cargo.	10. Considera usted, que el personal demuestra flexibilidad en adaptarse a las exigencias internas y del entorno de la institución.	
		- Se compromete e involucra con sus funciones.	11. Considera usted que todo el personal es comprometido e involucrado con su desempeño funcional.	
		- Demuestra capacidad de trabajo coordinado y en equipo.	12. Considera usted, que el personal demuestra capacidad para trabajar de manera coordinada y en equipo.	
		- Capacidad para trabajar bajo presión.	13. Usted considera, que el personal tiene capacidad para desarrollar sus actividades funcionales bajo contextos de presión y exigencia permanente.	
		- Lidera e influye positivamente sobre los demás.	14. Usted considera, que el personal demuestra capacidad de liderazgo e influencia positiva en sus demás compañeros de trabajo.	
		- Demuestra habilidades, destrezas, conocimientos y efectividad funcional.	15. Usted considera, que el personal edil demuestra sus destrezas, habilidades y conocimientos laborales, lo que satisface laboralmente a la institución.	

## Anexo 4. Instrumento de investigación

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

**Indicaciones:**

Señor (a) colaborador (a) se le solicita respetuosamente su colaboración para que luego de un riguroso análisis al presente cuestionario responda con la verdad y objetividad a los ítems del cuestionario: Gestión de recursos humanos en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda., indicándole que se su participación obedece a intereses propiamente investigativos por lo que, aseguramos su anonimato y la no divulgación.

Marque con una (x) la alternativa que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia laboral en la empresa según la siguiente escala:

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

**Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

<b>D1: Proceso para reclutar/captar colaboradores</b>		1	2	3	4	5
1	Usted considera, que se utilizan todos los medios y recursos pertinentes para garantizar la calidad en los procesos de convocatoria para el reclutamiento de nuevos colaboradores.					
2	Usted considera, que los procesos de reclutamiento y selección de personal se desarrollan en base a la justicia y meritocracia sin favoritismos.					
3	Usted considera, que en los procesos de selección de nuevo personal se busca que cumplan con el perfil solicitados para ocupar los puestos ofertados.					
4	Usted considera, que después de las contrataciones del nuevo personal, se les brinda inducciones sobre la visión, misión, objetivos organizacionales, entre otros.					
<b>D2: Proceso para capacitar a los colaboradores</b>		1	2	3	4	5
5	Usted considera, que la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda., tiene un adecuado Plan de Capacitaciones y perfeccionamiento para su personal con el fin de mejorar sus competencias, capacidades, aptitudes y conocimientos.					
6	Usted considera, que las capacitaciones que se realizan son innovadoras y provechosas para los diferentes niveles y especialidades de los colaboradores que prestan sus servicios.					
7	Las capacitaciones que se desarrollan en la Cooperativa son certificadas y de utilidad para su currículo vitae.					
8	Usted considera, que los responsables de gestionar la cooperativa se preocupan por el crecimiento, desarrollo y actualización profesional de los colaboradores.					
<b>D3: Proceso para remunerar y compensar a los colaboradores</b>		1	2	3	4	5
9	Usted considera, que los responsables de gestionar cuentan con adecuadas políticas de estímulo y recompensa para los colaboradores con mejor desempeño funcional.					
10	Usted considera, que todo el personal que presta servicios en la Cooperativa recibe todos los beneficios sociales.					
11	Usted considera, que sus servicios prestados son retribuidos económicamente de manera justa que siente estar satisfecho.					
<b>D4: Proceso para evaluar al personal</b>		1	2	3	4	5
12	Usted considera, que las fichas para evaluar a los colaboradores son elaboradas y aprobadas por especialistas en procesos de evaluación del personal.					
13	Usted considera, que los responsables de evaluar cuentan con las herramientas e instrumentos adecuados para evaluar a los colaboradores.					
14	Los responsables de realizar las evaluaciones, solicitan con anticipación al personal el planeamiento y las acciones tomadas para cumplir con sus funciones asignadas.					
15	Usted considera, que se comunican las fechas y los estándares sobre el cual se calificara el desempeño laboral de los colaboradores.					

Gracias por su colaboración

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

**Indicaciones:**

Señor (a) colaborador (a) se le solicita respetuosamente su colaboración para que luego de un riguroso análisis al presente cuestionario responda con la verdad y objetividad a los ítems del cuestionario: Gestión de recursos humanos en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe LTDA., indicándole que se su participación obedece a intereses propiamente investigativos por lo que, aseguramos su anonimato y la no divulgación.

Marque con una (x) la alternativa que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia laboral en la empresa según la siguiente escala:

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

**Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL**

<b>D1: Productividad laboral del personal</b>		1	2	3	4	5
1	Usted considera, que el personal de la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda., genera niveles altos de productividad laboral.					
2	Usted considera, que el personal cumple con sus funciones asignadas en los tiempos programados.					
3	Considera usted, que el personal cumple con sus metas y objetivos relacionados a su cargo.					
4	Considera usted, que el personal demuestra compromiso e involucramiento con el desarrollo de sus funciones y tareas.					
5	Considera usted, que el personal trabaja de manera coordinada y en equipo para contribuir a los fines organizacionales.					
6	Considera usted, que el personal contribuye y participa dando sugerencias y recomendaciones para dar solución a los problemas de su área de responsabilidad.					
7	Considera usted, que el personal demuestra interés por crecer y desarrollarse profesional y personalmente para elevar su nivel de desempeño laboral en la entidad.					
<b>D2: Eficacia, eficiencia laboral</b>		1	2	3	4	5
8	Considera usted que el personal es eficaz en el cumplimiento de sus metas y objetivos relacionados a su cargo.					
9	Considera usted, que el personal es puntual y responsable con su desempeño laboral.					
10	Considera usted, que el personal demuestra flexibilidad en adaptarse a las exigencias internas y del entorno de la institución.					
11	Considera usted que todo el personal es comprometido e involucrado con su desempeño funcional.					
12	Considera usted, que el personal demuestra capacidad para trabajar de manera coordinada y en equipo.					
13	Usted considera, que el personal tiene capacidad para desarrollar sus actividades funcionales bajo contextos de presión y exigencia permanente.					
14	Usted considera, que el personal demuestra capacidad de liderazgo e influencia positiva en sus demás compañeros de trabajo.					
15	Usted considera, que el personal edil demuestra sus destrezas, habilidades y conocimientos laborales, lo que satisface laboralmente a la institución.					

Gracias por colaboración

## Anexo 5. Consentimiento informado

El administrador de la coop. agroindustrial villa rica golden coffee ltda – villa rica, que suscribe:


### AUTORIZA:

Mediante el presente documento a los Bach. en Administración y Sistemas, **ARAUJO MONDALGO ELAR SEGUNDO**, identificado con DNI. N° 77125797. con domicilio habitual en av. Circunvalación pampa del Carmen de la Provincia de Chanchamayo - **MEDINA SANTIAGO LESLIE YOSI** identificado con DNI: 76659562 con domicilio psj. Reivindicación 128 cochas chico el tambo-Huancayo; que en su condición de egresados de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la UPLA; quien desarrollaran su trabajo de investigación titulado “**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL VILLA RICA GOLDEN COFFEE LTDA-2021**”. por lo que se dispone brindarle las facilidades del caso en su trabajo de campo (llenado de cuestionarios) a fin de que cumplan con sus propósitos investigativos.

Por lo que se expide el presente documento a solicitud de los interesados a fin de presentarlo y anexarlo en su documento de investigación (Tesis).

Villa rica Oxapampa, enero del 2022

COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL  
VILLA RICA GOLDEN COFFEE

  
Ciro C. C. A. A. ñero  
Administrador



## Anexo 6: Validación de expertos del instrumento

### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos: **Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 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: **Licenciado en Administración Michael Richar Rojas Vega**

Formación académica: **Magister en Gestión Estratégica Empresarial**

Áreas de experiencia profesional: **Administrativa, Marketing y Dirección Comercial**

Tiempo de experiencia profesional: **Más de 13 años.**

Institución: **Universidad Peruana Los Andes**

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> 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.
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	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 importante. 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Título de la investigación: **Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.**

Instrumentos	Dimensión	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Evaluación Cualitativa por ítems	Observaciones
Gestión de recursos humanos	D1: Proceso para reclutar/captar	1	4	4	4	4	4	
		2	4	4	4	4	4	
		3	4	4	4	4	4	
		4	4	4	4	4	4	
	D2: Proceso para capacitar	1	4	4	4	4	4	
		2	4	4	4	4	4	
		3	4	4	4	4	4	
		4	4	4	4	4	4	
	D3: Proceso para remunerar y compensar	1	4	4	4	4	4	
		2	4	4	4	4	4	
		3	4	4	4	4	4	
		4	4	4	4	4	4	
	D4: Proceso para evaluar	1	4	4	4	4	4	
		2	4	4	4	4	4	
		3	4	4	4	4	4	
		4	4	4	4	4	4	
Desempeño laboral	D1: Productividad laboral	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	
	D2: Eficiencia, eficacia laboral	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	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS			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.

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

**Validez de contenido****Cuadro N° 1****Resultado final de la Evaluación de los instrumentos**

Nombre del experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Michael Richar, Rojas Vega	Maestro en Gestión Estratégica Empresarial	47	Alto

**Sello y Firma:**  


Michael R. Rojas Vega  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
CLAD - 02426

**Validez de contenido del instrumento de información  
Planilla Juicio de Expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos **Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 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. Juan Amador Rivera Aquino**

Formación académica: **Licenciado en Administración de la Educación**

Áreas de experiencia profesional: **Docencia universitaria**

Tiempo de experiencia profesional: **25 años**

Institución: **Universidad Peruana Los Andes.**

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Nivel bajo</li> <li>3. Nivel moderado</li> <li>4. Nivel alto</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.</li> <li>2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total.</li> <li>3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</li> <li>4. Los ítems son suficientes.</li> </ol>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Nivel bajo</li> <li>3. Nivel moderado</li> <li>4. Nivel alto</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El ítem no es claro.</li> <li>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.</li> <li>3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</li> <li>4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</li> </ol>
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Nivel bajo</li> <li>3. Nivel moderado</li> <li>4. Nivel alto</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</li> <li>2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</li> <li>3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</li> <li>4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</li> </ol>
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio.</li> <li>2. Nivel bajo</li> <li>3. Nivel moderado</li> <li>4. Nivel alto</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</li> <li>2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.</li> <li>3. El ítem es relativamente importante.</li> <li>4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</li> </ol>

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.

Instrumentos	Dimensión	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Evaluación	Observaciones
							Cualitativa por ítems	
Gestión de recursos humanos	D1: Proceso para reclutar/captar	1	4	4	4	4	4	
		2	4	4	4	4	4	
		3	4	4	4	4	4	
		4	4	4	4	4	4	
	D2: Proceso para capacitar	1	4	4	4	4	4	
		2	4	4	4	4	4	
		3	4	4	4	4	4	
		4	4	4	4	4	4	
	D3: Proceso para remunerar y compensar	1	4	4	4	4	4	
		2	4	4	4	4	4	
		3	4	4	4	4	4	
		4	4	4	4	4	4	
D4: Proceso para evaluar	1	4	4	4	4	4		
	2	4	4	4	4	4		
	3	4	4	4	4	4		
	4	4	4	4	4	4		
Desempeño laboral	D1: Productividad laboral	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	
	D2: Eficiencia, eficacia laboral	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	
		EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS			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.

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

**Validez de contenido****Cuadro N° 1****Resultado final de la Evaluación de los instrumentos**

Nombre del experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Juan Amador, Rivera Aquino	Doctor	47	Bueno

**Sello y Firma:**

.....  
Dr. Juan Amador Rivera Aquino  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
C.B. 1021006308

### Validez de contenido del instrumento de información

#### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos: **Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 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: **Magister César Fernando Solís Lavado**

Formación académica: **Licenciado en Pedagogía y Humanidades, Matemática y Física**

Áreas de experiencia profesional: **Docencia universitaria en Estadística e investigación**

Tiempo de experiencia profesional: **30 años**

Institución: **Universidad Peruana Los Andes**

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 1. Nivel bajo 2. Nivel moderado 3. 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.
<b>CLARIDAD</b> 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	4. El ítem no es claro. 5. 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. 6. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. 7. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	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 importante. 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**Ficha informe de evaluación a cargo del experto.**

**Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021.**

Instrumentos	Dimensión	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Evaluación	Observaciones		
							Cualitativa por ítems			
Gestión de recursos humanos	D1: Proceso para reclutar/captar	1	4	4	4	4	4			
		2	4	4	4	4	4			
		3	4	4	4	4	4			
		4	4	4	4	4	4			
	D2: Proceso para capacitar	1	4	4	4	4	4			
		2	4	4	4	4	4			
		3	4	4	4	4	4			
		4	4	4	4	4	4			
	D3: Proceso para remunerar y compensar	1	4	4	4	4	4			
		2	4	4	4	4	4			
		3	4	4	4	4	4			
		4	4	4	4	4	4			
	D4: Proceso para evaluar	1	4	4	4	4	4			
		2	4	4	4	4	4			
		3	4	4	4	4	4			
		4	4	4	4	4	4			
Desempeño laboral	D1: Productividad laboral	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			
	D2: Eficiencia, eficacia laboral	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			
		EVALUACION CUANTITATIVA POR CRITERIOS			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.

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



## Validez de contenido

### Cuadro N° 1

#### Resultado final de la Evaluación de los instrumentos

Nombre del experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
César Fernando, Solís Lavado	Magister en Didáctica universitaria	47	Bueno

Sello y Firma:



Mg. César Fernando Solís Lavado  
 Ps. 01885 - CU - 2011 / EPG - UNCP  
 Diploma N°A802670 - ANR

## Anexo 07: Base de datos

ITEM	V1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS				TOTAL	V2: DESEMPEÑO LABORAL		
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL		TOTAL	TOTAL	TOTAL
Sujeto 1	18	19	12	13	62	27	39	66
Sujeto 2	16	16	15	13	60	33	39	72
Sujeto 3	15	15	14	16	60	29	37	66
Sujeto 4	14	16	15	15	60	34	31	65
Sujeto 5	13	18	11	16	58	31	37	68
Sujeto 6	16	18	12	16	62	31	38	69
Sujeto 7	17	15	14	16	62	31	37	68
Sujeto 8	17	14	14	14	59	34	29	63
Sujeto 9	13	16	15	17	61	33	26	59
Sujeto 10	16	15	14	20	65	31	32	63
Sujeto 11	18	17	13	20	68	28	34	62
Sujeto 12	16	16	13	17	62	34	38	72
Sujeto 13	16	16	15	15	62	35	36	71
Sujeto 14	13	12	15	17	57	30	34	64
Sujeto 15	15	16	14	20	65	32	27	59
Sujeto 16	15	17	12	19	63	25	29	54
Sujeto 17	17	16	15	14	62	29	29	58
Sujeto 18	18	20	15	11	64	30	24	54
Sujeto 19	17	16	13	15	61	35	33	68
Sujeto 20	17	15	14	18	64	32	39	71
Sujeto 21	11	14	12	18	55	30	36	66

**Anexo 08: Evidencias (fotografías de aplicación de instrumento)**



