



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA CREDICOOP, PUNO,
2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Carlos Arturo Rojas Verastegui

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Docente asesor:

Dr. Bladimir Domingo Becerra Canales

Código Orcid N° 0000-0002-2234-2189

Chincha, Ica, 2021

Asesor

DR. BLADIMIR DOMINGO BECERRA CANALES

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Mg. Giorgio Aquije Cardenas

DEDICATORIA:

La presente tesis está dedicada a Dios, por la fortaleza que me dio ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

A mi esposa e hija por el amor y cariño que me brindan cada día y el apoyo emocional que me ayuda a realizarme como profesional.

A mi papá Ricardo que está en el cielo a mi mamá Balvina, que siempre han estado presente en cada paso que doy y gracias a ello hoy cumpla una de mis metas.

AGRADECIMIENTO

Al Rector de la Universidad Autónoma de Ica, Dr. Hernando Martín Campos Martínez, a la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud, Mg. Mariana Alejandra Campos Sobrino, por su apoyo permanente.

Al asesor de tesis Dr. Becerra Canales, Bladimir Domingo, por dirigirme en la elaboración y cumplimiento de mi tesis.

Al administrador y los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP de Puno por su participación voluntaria y anónima, que contribuyo a la realización de esta investigación.

RESUMEN

Objetivo: Identificar la relación entre el talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Material y método: Investigación con enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional y de diseño no experimental, en una muestra de 80 trabajadores de la cooperativa CREDICOOP de la agencia de Puno, se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario sobre gestión de talento humano y desempeño laboral. Se aplicó un análisis estadístico descriptivo y bivariado utilizando Rho de Spearman.

Resultados: De los participantes el 75.3% son analistas de la cooperativa, el 7.4% gestor de cobranza, el 6.2% son administradores, el 4.9 % auxiliar de caja, el 2.5% personal de seguridad, el 1.2% caja general, gestor comercial y personal de limpieza. Asimismo, el 63% realiza la jornada completa de trabajo y el 37% tiempo parcial.

Conclusión: Se concluye que los 80 trabajadores de la cooperativa CREDICOOP de la agencia Puno tienen correlación entre el talento humano y el desempeño laboral, Es por ello que si existe una relación entre estas dos variables mediante; la cooperación, el trabajo en equipo, el cumplimiento de los objetivos, la tarea y disciplina laboral.

Palabras clave: Talento humano, desempeño laboral, trabajadores.

ABSTRACT

Objective: Identify the relationship between the management of human talent and work performance in workers of the CREDICOOP Cooperative, Puno 2021.

Material and method: Research with a quantitative, descriptive correlational approach and non-experimental design, in a sample of 80 workers from the CREDICOOP cooperative of the Puno agency, the survey was used and a questionnaire on human talent management and performance was used as an instrument. labor. A descriptive and bivariate statistical analysis was applied using Spearman's Rho.

Results: Of the participants, 75.3% are cooperative analysts, 7.4% are collections manager, 6.2% are administrators, 4.9% cashier assistant, 2.5% security personnel, 1.2% general cashier, commercial manager and cleaning staff. Likewise, 63% work full-time and 37% part-time.

Conclusion: It is concluded that the 80 workers of the CREDICOOP cooperative of the Puno agency have a correlation between the management of human talent and job performance. That is why if there is a relationship between these two variables through; cooperation, teamwork, achievement of objectives, homework and work discipline.

Keywords: Human talent management, job performance, workers.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de cuadros y figuras	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
2.1 Descripción del Problema	12
2.2 Preguntas de investigación general	13
2.3 Preguntas de investigación específicas	13
2.4 Objetivo general y específicos	14
2.5 Justificación e importancia	15
2.6 Alcances y limitaciones	15
III. MARCO TEÓRICO	15
3.1 Antecedentes	15
3.2 Bases Teóricas	20
3.2.1 Talento humano	20
3.2.2 Desempeño laboral	22
3.3 Identificación de las variables	24
IV. METODOLOGÍA	25
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	25
4.2 Diseño de la investigación	25
4.3 Operacionalización de las variables	26
4.4 Hipótesis general y específicas	28
4.5 Población	28
4.6 Técnicas e instrumentos: validación y confiabilidad	28
4.7 Recolección de datos	31
V. RESULTADOS	32
5.1 Presentación e interpretación de Resultados	32
5.2 Contrastación de hipótesis	43

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	48
6.1 Análisis descriptivo de los resultados	48
6.2 Comparación de resultados con marco teórico	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS	61
Anexo 1: Matriz de consistencia	61
Anexo 2: Instrumentos de medición	63
Anexo 3: base de datos SPSS	67
Anexo 4: tabla de confiabilidad gestión de talento humano y desempeño laboral.	70
Anexo 5: carta de presentación y autorización	71
Anexo 6: Informe turnitin Talento humano y Desempeño laboral	74

INDICE DE CUADROS

Tabla 1	Características generales de los trabajadores	32
Tabla 2	Nivel de Talento humano	34
Tabla 3	Nivel de desempeño laboral	35
Tabla 4	Nivel de gestión de talento humano por dimensiones	36
Tabla 5	Niveles de desempeño laboral por dimensiones	37
Tabla 6	Nivel de desempeño laboral según el talento humano	38
Tabla 7	Nivel de cooperación y trabajo en equipo según el talento humano	39
Tabla 8	Nivel de cumplimiento de objetivos y tareas según el talento humano	40
Tabla 9	Nivel de disciplina laboral según el talento humano	41
Tabla 10	Nivel de superación personal según el talento humano	42
Tabla 11	Relación entre el talento humano y desempeño laboral	43
Tabla 12	Relación entre el talento humano, cooperación y trabajo en equipo	44
Tabla 13	Relación entre el talento humano y cumplimiento de los objetivos y tareas	45
Tabla 14	Relación entre el talento humano y disciplina laboral	47
Tabla 15	Relación entre el talento humano y superación personal	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Características generales de los trabajadores	33
Figura 2	Nivel de talento humano	34
Figura 3	Nivel de desempeño laboral	35
Figura 4	Nivel de talento humano por dimensiones	36
Figura 5	Nivel de desempeño laboral por dimensiones	37
Figura 6	Nivel de desempeño laboral según el talento humano	38
Figura 7	Nivel de cooperación y trabajo en equipo según el talento humano	39
Figura 8	Nivel de cumplimiento de objetivos y tareas según el talento humano	40
Figura 9	Nivel de disciplina laboral según el talento humano	41
Figura 10	Nivel de superación personal según el talento humano	42

I. INTRODUCCION

Las personas y empresas que presentan sus emprendimientos empresariales innovadores exploran cada día su sustentabilidad y el lugar que ocupan en la era de la globalización volviéndose cada vez más crítico, y no solo en fuerzas externas, si no al revés, el resultado de tratar de encontrar, activar, evaluar y fomentar el talento que impulsa los resultados empresariales. Impulsado por esto, la demanda de talento gerencial aumenta, su desempeño se vuelve muy exigente a medida de la globalización, desregulación y los vertiginosos avances tecnológicos están cambiando las tácticas de trabajo en la mayoría de las empresas. Ahora, las organizaciones necesitan gerentes que tengan las habilidades para actuar ante cualquier cambio que afronte el mundo empresarial y que también impulsen a sus equipos de trabajo. Tener conocimiento de la competencia para descubrir las ambiciones del establecimiento, ser creativo y participar en estos fines, es algo que solo un líder puede lograr sumado a un gran talento.

En cuanto al personal, **Chiavenato (2009)** destaca que el personal de una entidad debe ser considerado accionista y propone que esta es la concepción básica de la multidimensionalidad y la multivariabilidad de su particularidad; asimismo, se destacan los valores como impulsores institucionales, capaces de impartir inteligencia, talento y aprendizaje para lograr la innovación competitiva y llevarla al un gran éxito. Por lo tanto, contar una gran cantidad de talento lleva a las empresas a orientar su trabajo de tal manera que las personas sean vistas como un recurso de reemplazo donde se requieren mecánicas apasionadas, dándoles la oportunidad de hacerlo; las asociaciones reconocen sus habilidades, intereses y experiencias individuales, como colaboran creativamente y están comprometidos con la necesidad de su negocio, deben modificar la formación de sus trabajadores, apoyar su desarrollo y fortalecerlo al mismo tiempo que ofrece oportunidades de mejora. En las cooperativas de atención al cliente, el principal desafío al que se enfrentan es garantizar la eficiencia y la calidad para proponer y desarrollar sus objetivos con mucha responsabilidad, es importante que las organizaciones cuenten con suficiente talento, perfil y posición estratégica acorde a sus conocimientos, actitud, habilidades y formación, en servicio a los que idealmente podrían contribuir de manera y mejorar su contenido antes de que se alcancen las metas institucionales. En la mayoría de las organizaciones

públicas, los recursos humanos y la eficiencia de trabajo se identifican como deficiencias en la planificación, en los lineamientos relacionados, en las políticas laborales no relajadas, en las reservas, en la arbitrariedad de los contratos de duración determinada, en los pagos falsos, tienen demasiadas faltas a las normas. No interesa recompensar diferentes estándares, creando una situación grave en la gestión de los recursos humanos.

En la Cooperativa CREDICOOP, Puno, El talento humano del personal es seleccionado directamente por la empresa, por recomendación o selección de personal. La razón es que la mayoría de los empleados contratados para trabajar en la cooperativa CREDICOOP no tienen los conocimientos y habilidades adecuados; Por esta razón, es fundamental que el personal esté capacitado con anticipación para hacer frente a las tareas que realizará en un determinado puesto de trabajo, lo cual no se observa porque el cuerpo principal está conformado por trabajadores y aspirantes a puestos cooperativos que orientan a las personas de la empresa a diferentes puestos, Por ello, se lanzó una encuesta sobre la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los profesionales de la cooperativa CREDICOOP, dicha encuesta trata sobre la importancia del servicio como una actividad rentable realizada por los empleados y les permite medir su contribución al establecimiento en términos de la misión y propósito; También es importante tener en cuenta el diferente desempeño laboral de cada colaborador, diversos factores como su esfuerzo, compromiso, competencia constitucional, competencia personal y su rol en el centro de trabajo, los propios están relacionados.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

En el siglo XXI, las entidades deben preocuparse por comprender y estudiar las relaciones interpersonales, ya que el comportamiento de los individuos dentro de una organización a menudo crea un entorno que afecta tanto a ambos como a su objetivo. Las relaciones entre los individuos influyen directamente en la conducta y comportamiento de los distintos agentes que allí laboran, por lo que determinan la forma en que los trabajadores perciben y realizan su trabajo, de

manera eficaz y eficiente, su productividad y el nivel de satisfacción que acompaña a la experiencia del trabajo que se realizara (Garza, 2010, p. 8).

La realidad descrita en las líneas anteriores es palpable en organizaciones de todo el mundo. En el Perú, la situación no es diferente cuando en muchas instituciones públicas hay trabajadores que enseñan solo el horario normal de trabajo y no permiten que las horas extras desempeñen otras funciones en interés del mismo; En general, las personas optan por hacer lo que les conviene. Las relaciones interpersonales son importantes porque el nivel de productividad que se puede alcanzar depende del nivel de la empresa u organización (Dalton, Hoyle & Watts, 2007, p. 4). Por ejemplo, si, después de una buena relación, los empleados reciben un trato justo y equitativo, se esforzarán por ayudar a lograr los objetivos personales y de la empresa.

En el lugar de trabajo, las buenas relaciones fomentan la satisfacción de las necesidades básicas de las personas y los compañeros. Por ello, es necesario identificar y describir con precisión las variables estudiadas en este estudio, ya que está relacionado con la construcción de buenas relaciones interpersonales para un ambiente laboral saludable. Por otro lado, se trata de contribuir a la construcción de mejores instituciones, para que la organización respete sus fines y objetivos institucionales y brinde un servicio de calidad, necesario para el desarrollo del país.

2.2 Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el talento humano y el desempeño laboral entre los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021?

2.3 Pregunta de investigación específicas

Pregunta específica 1

- ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la cooperación y trabajo en equipo de trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021?

Pregunta específica 2

- ¿Cuál es la relación entre el talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas de trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021?

Pregunta específica 3

- ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la disciplina laboral de trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021?

Pregunta específica 4

- ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la superación personal de trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021?

2.4 Objetivo general y específicos

Objetivo General

Identificar la relación entre el talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Objetivo específico 1

Establecer una relación entre el talento humano y la cooperación y el trabajo en equipo de los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Objetivo específico 2

Establecer una relación entre el talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Objetivo específico 3

Establecer una relación entre el talento humano y la disciplina laboral de los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Objetivo específico 4

Establecer una relación entre el talento humano y la superación personal de los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

2.5 Justificación e importancia

A nivel teórico, la presente investigación se basará en la revisión de literatura científica sobre ambas variables lo que nos permitirá buscar contrastar las bases teóricas y científicas relacionadas a las relaciones interpersonales y el desempeño laboral con la realidad observada, lo que nos permitirá validar estos conocimientos y aportar nuevo conocimiento sobre el tema.

A nivel metodológico, se empleará el método científico, con una investigación básica, descriptiva, correlaciona y transversal, así mismo se busca emplear y confirmar datos de la herramienta de evaluación de relaciones interpersonales y desempeño laboral, pasando requeridas pruebas para cumplir los estándares necesarios que garanticen los resultados que se obtengan.

A nivel práctico, los resultados permitirán diagnosticar los niveles de relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP aportando conocimiento directo sobre cómo se relacionan estas variables para poder proponer la implementación de actividades y directivas encaminadas a la mejora laboral de los mismos lo que desencadenara mejores niveles de bienestar psicológico y desempeño laboral de los trabajadores.

2.6 Alcances y limitaciones

El alcance de la presente investigación se limita a los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP de la ciudad de Puno, en cuanto al talento humano y desempeño laboral de los mismos, durante el año 2021.

Siendo la principal limitación la falta de acceso directo a la evaluación de estos trabajadores por la emergencia sanitaria que se ha presentado desde el 2020 a la fecha.

III. MARCO TEORICO

3.1 Antecedentes

A nivel Internacional

Flores et al. (2017) en su investigación sobre incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas Municipio de Madriz en 2016 de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, utilizando una metodología mixta, y con una muestra de 39 trabajadores de dicha Alcaldía, se usó la entrevista y una encuesta diseñada

para esta investigación. El resultado prueba que los componentes del desempeño laboral con la calidad del trabajo se relacionan con el liderazgo. Se concluye que los procesos de reclutamiento y selección no son acordes con los requerimientos de la institución ya que existen niveles de ineficiencia en dichos procesos y no cumplen con el reglamento. Los factores influyentes en el desempeño laboral son: Liderazgo, habilidades, compañerismo, iniciativa, eficiencia, eficacia, adaptación a los cambios, satisfacción, rendimiento y clima organizacional; los factores del desempeño laboral se relacionan con la calidad del trabajo, sin relevancia de que el trabajador se sienta satisfecho o no, y si es eficiente o eficaz; aunque a pesar de esto se da la relación de estas variables.

Zans (2017) México, en su tesis sobre Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y profesores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, cuyo objetivo ha sido hallar interacción entre los dos cambiantes, con procedimiento cuantitativo - detallado y una muestra de 59 trabajadores y 15 burócratas. Por medio de la encuesta y con 2 formularios creados para esta averiguación, se deduce que el clima organizacional presente en la FAREM, es considerado como un optimismo en grande medida y alegría, igualmente con la distanciaci3n y la frialdad a menor medida, se estima regularmente como conveniente y desfavorable, para determinada forma mejorar el clima organizacional que influirá positivamente a lo largo del desempeño laboral de los ayudantes de la facultad, tomando en cuenta una urgencia motivar a todos los causantes de cada 1rea para conseguir todos los niveles del fervor, alegr1a, y orgullo.

Guaigua (2016). En su investigaci3n sobre Modelo de Administraci3n de Ingenio Humano para conseguir el desempeño laboral de la Compa1a Ingemed ubicada en Guajalo Cant3n Quito en el lapso 2015- 2016, el cual tuvo como fin desarrollar un Modelo de Administraci3n de Ingenio Humano para mejorar el desempeño laboral de la compa1a, averiguaci3n detallada cualitativa cuantitativa y transversal, con una muestra de 10 trabajadores, con un m3todo de encuesta y el cuestionario dise1ados para esta investigaci3n. Las conclusiones demuestran que el modelo planteado busca la construcci3n del 1rea de ingenio humano en la compa1a para crear grande competitividad y la capacitaci3n del personal, selecci3n y localizaci3n id3nea de los individuos en los puestos. Las conclusiones demuestran que el modelo postulado busca la construcci3n del

área de ingenio humano en la compañía para crear más grande competitividad y la capacitación del personal, selección y localización idónea de los individuos en los puestos. El diseño de este modelo de administración, coopera a minimizar las fallas en el funcionamiento del personal para optimizar los procesos y las ocupaciones que desempeñan los empleados, del mismo modo busca conseguir la efectividad y eficiencia generadas de la competitividad del ingenio humano según los procesos implantados que posibiliten un proceso formal de captación y retención del personal capaz de llevar al triunfo y desarrollo personal a su organización.

A nivel Nacional

Álvarez y Tenazoa (2020) En su tesis sobre el control del Talento Humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, periodo 2016 – 2018, que tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona dichas variables; estudio aplicado longitudinal, correlacional, no experimental y enfoque cuantitativo, utilizando la técnica de revisión documental y utilizando como instrumento la ficha de recolección de datos validada por juicio de expertos y diseñada para esta investigación. existe una muestra de 36 trabajadores, y se define que no existe relación estadísticamente significativa entre el control del talento humano y el desempeño laboral de dichos trabajadores. Concluyen que no hay evidencias de que el talento humano tiene correlación con el desempeño laboral, así mismo, la productividad y la calidad de la atención no se relacionan con el desempeño laboral.

Ñaupari (2018) En su análisis sobre Gestión del talento humano, su interacción con el funcionamiento gremial del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018, que tuvo como fin decidir como la administración del ingenio humano influye en el funcionamiento gremial de este personal. Con una muestra de 80 trabajadores e implementando la encuesta sobre gestión del talento humano. Se concluyó que la interacción de la gestión del talento humano con el funcionamiento del desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. Es directa de causa impacto de grado elevado debido a que el costo de importancia vista ($p=0,387$), es inferior al grado de importancia teórica ($\alpha =0.05$); o sea, que una vez que la administración del talento humano tiene un

grado bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras tanto que un grado elevado, provoca que el desempeño laboral sea elevado.

Castañeda (2018) En su tesis sobre Relación de Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de los Sanitarios del Inca, cuya finalidad fue dictaminar la relación entre dichas variables, y búsqueda del tipo descriptivo correlacional y transversal, con una muestra de 187 asistentes y usando como técnica la encuesta estructurada y 2 instrumentos diseñados por el autor para esta indagación, los cuestionarios con confiabilidad según el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,898 para ambos cuestionarios. Se concluyo que existe una correlación de Pearson de 0,655 que implica existente relación positiva moderada entre las variables, y con significancia de 0.000, menor a 0.05, y que si existe significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral.

Nolberto (2017) En Huánuco, investigo que la interacción entre Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en el personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017, su finalidad ha sido establecer la interacción de estas cambiantes, investigación elemental, detallada correlacional, con una muestra de 145 empleadores de la Municipalidad, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario para levantar datos sobre la Gestión del Talento Humano de dichos trabajadores; concluye existente correlación enormemente efectiva entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de dichos trabajadores, según el coeficiente de Spearman de 0.819, lo cual muestra que la gestión del talento humano se da correctamente.

Del Castillo (2017) En Lima, en su estudio sobre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores y administrativos de la Municipalidad de Chaclacayo – 2016, tuvo como fin decidir la magnitud preponderante de la gestión del talento asociado al desempeño laboral, análisis de enfoque cualitativo, elemental, correlacional y no empírico. La población ha sido de 80 trabajadores administrativos, con la técnica de encuesta y los formularios de la gestión del talento humano y desempeño laboral. Se confirma una existente interacción significativa entre los dos cambiantes (Rho Spearman de 0.77) y existente interacción significativa entre el razonamiento y el desempeño laboral (Rho Spearman de 0.71). Así como existe interacción significativa en medio de las capacidades con el desempeño laboral (Rho Spearman de 0.9).

Sánchez (2016) En su tesis “Influencia de la motivación en la optimización del desempeño laboral de los trabajadores de la organización Indoamericana Servicios Logísticos S.A.C.” que tuvo como fin establecer de qué forma influye la motivación en la optimización del desempeño laboral de los trabajadores, con una metodología detallado transversal, y utilizando como técnica la encuesta, y los formularios de 25 cuestiones a una muestra de 62 personas. Los resultados conseguidos presentan que no se ofrece reconocimientos a los conductores por el manejo de su trabajo, además que no hay una política fundada para impulsar el compañerismo, no obstante, los conductores señalan que es fundamental que haya programas de motivación y capacitación laboral de los conductores, además para mejorar su desempeño laboral. El creador concluye que la organización Indoamericana Servicios Logísticos SAC, debería generar un sistema de: reconocimiento e incentivos económicos, de consenso al manejo laboral de los conductores, además de llevar a cabo programas de capacitación y motivación para elevar su rendimiento.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Talento Humano

Definiciones

Para Vallejo (2016) el Talento está encaminado a obtener metas organizacionales, que lleven a la organización y a los trabajadores a mantener una buena disposición. Tanto los trabajadores como la organización tienen metas que de ser compartidas pueden beneficiar mutuamente a ambos, llevándolos a alcanzarlas de manera eficaz.

Para Queipo (2013) el talento humano es circunstancial, transitoria y orienta a mantener el esquema adoptado por la institución, así como a su cultura, valores, principios y normas institucionales.

Lledo (2011) refiere que el talento humano se basa a la aplicación, practica y actividades que son significativas en la organización y que lo fundamental es el capital humano para el éxito de las técnicas, ya que estos trabajadores serán los encargados de realizar las labores, y su compromiso es vital.

Dessler y Varela (2011) refieren que el talento humano debe orientarse y mantener las relaciones interpersonales en los trabajadores, y que no excluye que este personal sea evaluado, capacitado, tenga un ambiente seguro y adecuado además con buenas remuneraciones.

Para Chiavenato (2009) esta gestión se relaciona con los trabajadores, las políticas y prácticas necesarias para administrar de manera correcta y eficiente la empresa.

Teoría del talento humano

Chiavenato (2009) manifiesta que, las personas son el activo más importante de la institución, y que de ahí surge la obligación de mantener interés por ellos. La finalidad del talento humano a sus trabajadores y alineen sus metas personales con la institución para que se retroalimentan mutuamente. (p. 11).

Esta gestión debe orientarse a generar empatía en el trabajador que contribuya a resolver positivamente los problemas o dificultades que surjan en el trabajo y que son trascendentales para alcanzar metas, como tener personal capacitado, con destrezas de acción contigua y que sean solventes en los incidentes. Es aun cuando el capital económico es importante para la institución, es más el capital humano siendo de vital relevancia. Este capital humano mantiene el potencial

creativo de las instituciones que es de vital utilidad para alcanzar los logros esperados, siendo un rol principal y encargado del capital humano influir o servir de nexo entre los trabajadores y la institución. (Vallejo, 2016)

Según Rodríguez (2009), el talento humano se aborda todo lo concerniente a la al personal de trabajo, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores que denotan la manera de gestionar los recursos humanos en una organización.

Dimensiones del talento humano

Para Rodríguez (2009), el talento humano es un enfoque estratégico para la conseguir el logro de objetivos disponiendo en todo momento de los conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes del personal en esa línea plantea las siguientes dimensiones:

Dimensión Conocimientos

El cual hace referencia al conjunto de experiencias, saberes, valores, información e ideas, los cuales crean una estructura de conocimiento en la persona, a nivel organizacional implica aportar conocimiento a las nuevas personas que deban ocupar su lugar; entregando información a los nuevos trabajadores.

Dimensión Habilidades

Entendida como un concepto complejo y amplio: es la capacidad adquirida por una persona para utilizar creativa y eficazmente los conocimientos que posee, tanto durante el proceso de actividad teórica como práctica.

Dimensión Motivaciones

Conceptualizada como el impulso que orienta y sostiene el desempeño laboral de las personas con relación a los objetivos que tiene dentro de la empresa.

Dimensión Actitudes

Un estado de predisposición en las cuales las personas adoptan actitudes frente a su trabajo, colegas, remuneración entre otros.

3.2.2 Desempeño Laboral

Definiciones

Para Chiavenato (2011), el desempeño laboral es el comportamiento del empleado en el logro de metas específicas, estableciendo condiciones específicas para lograr las metas establecidas. Por ello, el autor afirma que la satisfacción laboral, el trabajo en equipo, la autoestima y el aprendizaje son componentes complementarios del desempeño laboral y que las empresas deben cuidar bien a sus gerentes.

Para García (2013), el desempeño laboral es la respuesta del comportamiento del trabajador a las demandas del puesto, y esto viene dado por sus habilidades, instrucciones, habilidades que los empleados presentan en la empresa.

Para Bohlander (2003), el desempeño laboral es la eficiencia que alcanzan los empleados para alcanzar las metas marcadas por la empresa en un período de tiempo determinado.

Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral es la búsqueda de metas marcadas con el comportamiento de los empleados; Esto crea la capacidad de lograr los objetivos establecidos, dependiendo de los empleados de la empresa. El desempeño laboral es la capacidad que tiene la persona que labora en una organización, en cuanto al cumplimiento, o no, de las funciones y responsabilidades asignadas dentro de la misma, para conseguir las metas planteadas por la empresa, así como para que pueda desarrollarse a nivel personal, constantemente orientado a un trabajo eficiente y eficaz (Palmar y Valero, 2014).

Teorías sobre el desempeño laboral

Teoría de las necesidades

Para Maslow (1987, 1993) El profesional tiene 5 necesidades primordiales funcionales: de aprecio, de pertenencia, de cariño, de protección y la autorrealización. Para la gente sus necesidades fisiológicas requieren ser saciadas para que el organismo este en homeostasis, como es el antojo, la sed, el sueño y el fomento sexual que lleva al ser humano a estar activo y estimulado para lograr hacer uso de cada una de sus habilidades.

La gente por medio del trabajo y su remuneración, se procura la satisfacción de

sus necesidades simples. Una de ellas es la estabilidad que se comprende de la filiación, el amparo, la custodia, así como la estabilidad laboral y sus beneficios legales referente a salud y jubilación. La necesidad de cariño, afecto y pertenencia se expone estableciendo interrelaciones emocionales con el núcleo familiar y amigos; a grado social la colaboración de los trabajadores es saciar la necesidad de pertenencia por medio de ocupaciones de esparcimiento que deberían integrar a el núcleo familiar.

Para Maslow (1993) las necesidades de reconocimiento se catalogan en 2 equipos, el primero donde está el quiero de ser intenso, lograr metas, ser competente, tener estabilidad; el segundo ser prestigioso, conservar estatus, una buena fama, tener reconocimiento y poder. Según Maslow, si la compañía consigue saciar las necesidades del trabajador se conseguiría que ellos se sientan competentes, únicos y seguros de uno mismo.

Factores del desempeño laboral

Para Chiavenato (2000) los factores que presentan en el desempeño laboral son:
Factores actitudinales: Disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, autodefensa, fuerza de voluntad, presentación personal, entusiasmo y creatividad.

Factores operativos: Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, precisión, trabajo en equipo y liderazgo.

Queipo y Useche (2002) sugirieron que el desempeño laboral va de un extremo a otro, que influye en las habilidades, la motivación, el trabajo en equipo, la capacitación de los empleados, la supervisión, los factores problemáticos de los empleados, los empleados y la conciencia del trabajo realizado. Es el objetivo principal del desempeño laboral de la empresa, el desarrollo del trabajador y la compensación en términos de productividad y mejora del desempeño.

Alles (2004), la evaluación del desempeño laboral es necesaria para implementar medidas de promoción, salario, contratación, considerando la evaluación de gerentes y empleados, sobre el comportamiento del personal en relación con el centro de labor. La mayoría de los empleados necesitan y solicitan retroalimentación; tienen conocimiento de cómo hacen su trabajo y saben que si necesitan cambiar su comportamiento, mejorarán el desempeño de los empleados y los resultados de dicha empresa.

Para lograr buenos resultados, es necesario enfocarse en el trabajo realizado por el personal, el cual se caracteriza por el método:

El personal tiene ciertas características como liderazgo, proactividad, creatividad o confiabilidad, que la empresa considera de fundamental importancia, tanto ahora como en el futuro.

Dimensiones del desempeño laboral

Para Palmar y Valero (2014), el desempeño laboral presenta cuatro dimensiones:

Cooperación y trabajo en equipo

El grado en que una persona es capaz de posponer sus intereses personales a los del colectivo en el cumplimiento de los objetivos y tareas, su disposición de enseñar o transmitir conocimientos y experiencias, obteniendo, como resultado, una colaboración eficaz.

Cumplimiento de los objetivos y tareas

Relacionado al cumplimiento de los objetivos planteados, precisando la valoración que le corresponda a cada uno. De mismo modo, se valorará el cumplimiento, en cantidad y calidad, de las labores planificadas y no planificadas en el período.

Disciplina laboral

Conceptualizada como los aspectos de la persona con relación al cumplimiento de jornada laboral, puntualidad y asistencia, así como las normas disciplinarias de la empresa, así como del puesto que desempeña.

Superación personal

Comprendida como posibilidades y limitaciones que posee una persona en la realización de actividades y su actuar en busca de obtener mejores resultados, así como su preocupación y disposición a la superación.

3.3 Identificación de las variables

Talento Humano

Según Rodríguez (2009), el talento humano se aborda todo lo concerniente a al personal de trabajo, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores que denotan la manera de gestionar los recursos humanos

en una organización.

Desempeño laboral

El desempeño laboral es la capacidad que tiene la persona que labora en una organización, en cuanto al cumplimiento, o no, de las funciones y responsabilidades asignadas dentro de la misma, para conseguir las metas planteadas por la empresa, así como para que pueda desarrollarse a nivel personal, constantemente orientado a un trabajo eficiente y eficaz (Palmar y Valero, 2014).

IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo y Nivel de investigación

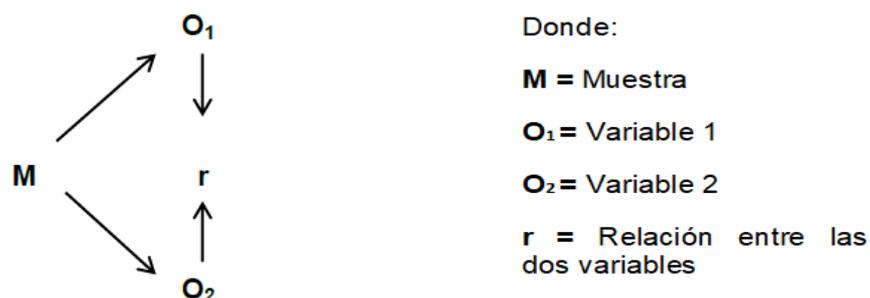
Investigación de tipo básica. Según Sánchez y Reyes (2006), se trata de una investigación que solo apunta a generar más conocimiento, el mismo se enmarca en algunas de las teorías actuales en el bagaje intelectual de la humanidad.

Nivel de correlación descriptivo. Según Hernández et al. (2014) la correlación descriptiva intenta identificar los atributos y características del perfil de la persona, grupo, comunidad, proceso, objeto o cualquier otro fenómeno analizado (p.80).

4.2 Diseño de la investigación

El diseño del estudio fue no experimental, correlacionado y transversal. Según Hernández et al. (2014), los diseños no experimentales son encuestas en las que las variables no se manipulan para producir respuestas y se interpretan en base al análisis de los datos, tratando de encontrar relaciones que puedan existir entre los comportamientos de las variables en un mismo conjunto (De Paz y Trapp, 2005).

Esquema:



4.3 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Talento Humano	El talento humano se aborda todo lo concerniente a la al personal de trabajo, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores que denotan la manera de gestionar los recursos humanos en una organización (Rodríguez, 2009).	Medida a través del cuestionario de Talento Humano de Autor: Rodríguez (2009) y sus dimensiones Conocimientos, Habilidades, Motivaciones y Actitudes y cuyos niveles son Buena: 74 – 100; Regular: 47 – 73 y Deficiente: 20-46	Conocimientos	Lecciones aprendidas - Ideas propuestas - Productos de información - Capacidad de conocimiento	Del 1 al 9	Alto: 74 - 100 Medio: 47 - 73 Bajo: 20-46	Escala Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			Habilidades	-Crear -Innovar -Productividad laboral.	Del 6 al 10		
			Motivaciones	- Participación laboral -Incentivo salarial.	Del 11al 15		
			Actitudes	- Alcanzar metas -Asumir riesgos Logros	Del 16 al 20		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es la capacidad que tiene la persona que labora en una organización, en cuanto al cumplimiento, o no, de las funciones y responsabilidades asignadas dentro de la misma, para conseguir las metas planteadas por la empresa, así como para que pueda desarrollarse a nivel personal, constantemente orientado a un trabajo eficiente y eficaz (Palmar y Valero, 2014).	Medida a través del Cuestionario sobre desempeño laboral de García (2011) y sus dimensiones: Cooperación y Trabajo en Equipo, Cumplimientos de los objetivos y tareas, Disciplina laboral y Superación personal y sus niveles Alto: 74 – 100; Medio: 47 – 73 y Bajo: 20-46	Cooperación y Trabajo en Equipo.	- Lograr mejoras - Emprendimiento proyectos en la sociedad.	Del 1 al 5	Alto: 74 - 100 Medio: 47 - 73 Bajo: 20-46	Escala Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			Cumplimientos de los objetivos y tareas	-Ejecutar las tareas -Alcanzar metas trazadas - Lograr la misión.	Del 6 al 10		
			Disciplina laboral	-Cumplimiento de horario. -Alcanzar fines trazados.	Del 11 al 15		
			Superación personal	-Formación realización -Relaciones personales	Del 16 al 20		

4.4 Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el Talento Humano y Desempeño Laboral en trabajadores de la Cooperativa Credicoop Puno, 2021.

Hipótesis específica 1

- Existe una relación significativa entre el talento Humano y la cooperación y trabajo en equipo en trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Hipótesis específica 2

- Existe una relación significativa entre el talento Humano y el Cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Hipótesis específica 3

- Existe una relación significativa entre el talento Humano y la Disciplina Laboral de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Hipótesis específica 4

- Existe una relación significativa entre el talento Humano y la superación personal de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

4.5 Población - Muestra

La Población del presente estudio estará conformada por 80 trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP de Puno.

La muestra fue censal, Muestra: La muestra fue censal, ya que se evaluó al total de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP de Puno.

4.6 Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad

La técnica de recolección de datos es la encuesta, que es un método adecuado para recolectar grandes datos, ahorrar tiempo y asegurar el anonimato en la recolección de información (Carrasco, 2005).

Instrumentos:

Instrumento 1

Ficha técnica del Cuestionario sobre el talento humano

Autor original: Rodríguez (2009).

Adaptado por: Núñez, 2019.

Descripción: Cuestionario impreso de aplicación individual, que consta de 20 ítems con respuesta múltiples y medida según escala de valores tipo Likert.

Año: 2019.

Aplicación: Directa

Escala de medición: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

Tiempo utilizado: 10 minutos

Validez de los instrumentos

Se validó mediante la técnica de juicio por expertos. Hernández *et al.* (2014) afirmaron que “la validez conforma el nivel en que un instrumento mide la variable”. (p. 201)

Confiabilidad de los instrumentos.

debido a que los ítems de ambos cuestionarios tuvieron escala de medición politómica (Escala de Likert) se midió con la prueba alfa de Cronbach.

Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Talento humano.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	20

El resultado de este cuestionario tiene coeficiente de nivel bueno (0.760) en confiabilidad de este instrumento, siendo de confiabilidad alta.

Estudio piloto de Orlando Núñez De La Cruz (2020)

A través de la prueba estadística Alfa de Cronbach y bajo el criterio de jueces, en 20 trabajadores del centro de salud Los Licenciados, quienes fueron seleccionados al azar y se les emplearon los cuestionarios sobre las variables motivación laboral y desempeño laboral con escala de tipo Likert. La confiabilidad de los instrumentos a partir de la muestra piloto, se estableció por dimensiones de las variables de gestión talento humano, desempeño laboral y producción laboral, los resultados fueron presentados e interpretados en las tablas.

Instrumento 2

Ficha técnica del Cuestionario sobre desempeño laboral.

Autor original: García (2011)

Adaptado por: Núñez, 2019

Descripción: Cuestionario impreso de aplicación individual, que consta de 20 ítems con respuesta múltiples y medida según escala de valores tipo Likert.

Tipo de instrumento: Cuestionario Aplicación: Directa

Fecha de medición: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

Tiempo utilizado: 10 minutos

Validez de los instrumentos

Se llevo a cabo la validación de contenido, mediante la técnica por juicio por expertos. Hernández *et al.* (2014) afirmaron que “la validez conforma el nivel en que un instrumento mide la variable”. (p. 201)

Confiabilidad de los instrumentos.

Debido a que los ítems de ambos cuestionarios tuvieron escala de medición politómica (Escala de Likert). Se uso la prueba de Alfa de Cronbach.

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	20

El resultado tuvo un excelente coeficiente (0,887) que equivale a un nivel de confiabilidad alta de este instrumento.

Estudio piloto de Orlando Núñez De La Cruz (2020)

Realizado con la prueba estadística Alfa de Cronbach y bajo el criterio de jueces, en 20 trabajadores del centro de salud Los Licenciados, quienes fueron seleccionados al azar y se les emplearon los cuestionarios sobre las variables motivación laboral y desempeño laboral con escala de tipo Likert. La confiabilidad de los instrumentos a partir de la muestra piloto, se estableció por dimensiones de las variables de Gestión talento humano, desempeño laboral y producción laboral, los resultados son exhibidos e interpretados en tablas.

4.7 Recolección de datos

Para la recolección de datos, se eligió los instrumentos de medición con validez y confiabilidad comprobados. Se solicitó el permiso a la Cooperativa para realizar la investigación a través de los cuestionarios seleccionados, que se virtualizaron a través de Google formulario, debido al estado de emergencia sanitaria vivida por el COVID 19, dentro del formulario se explicó que las encuestas eran anónimas y confidenciales siguiendo el Código de Ética del Colegio de Psicólogos y se agregó el consentimiento informado al formulario.

Ya teniendo los resultados, de los cuestionarios se procedió descargarlos en la base de datos del programa EXCEL para luego exportarlo al programa estadístico IBM SPSS, versión 25 en el cual se procedió los cálculos estadísticos y gráficos requeridos del análisis estadístico de la investigación.

Habiendo obtenido los gráficos y tablas, se procedió a realizar la interpretación de los resultados para posteriormente analizarlos y poder formular las conclusiones y recomendaciones al respecto.

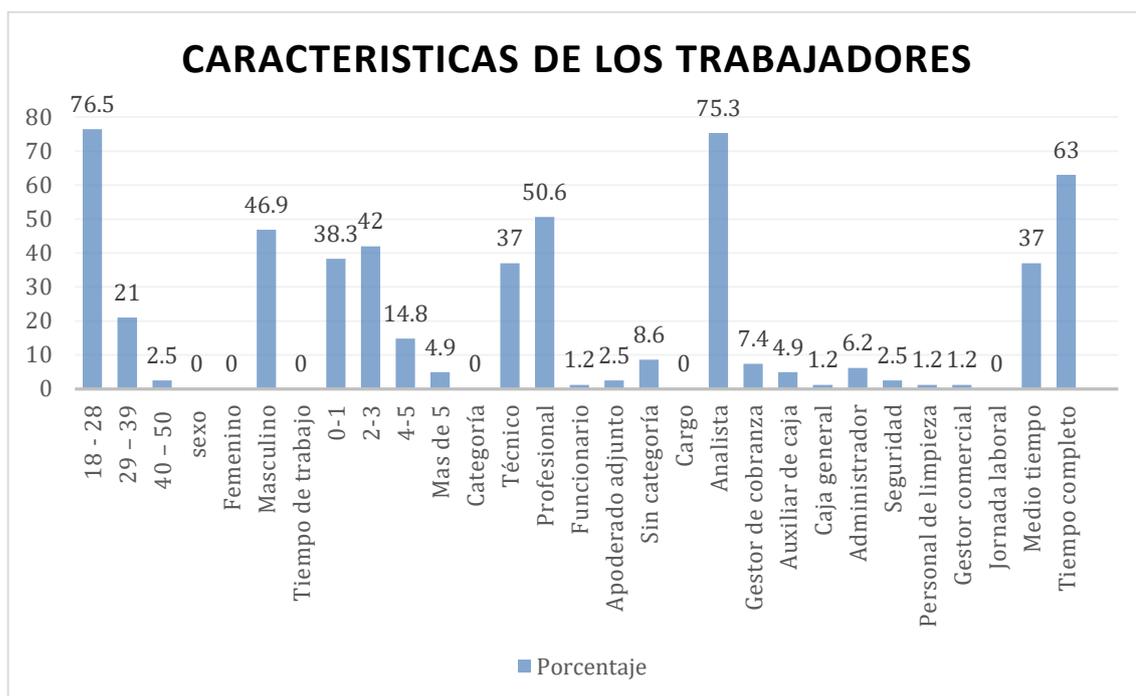
V. RESULTADOS

5.1 Presentación e interpretación de Resultados

Tabla 1. Características generales de trabajadores.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 – 28	62	76.5
29 – 39	17	21
40 – 50	2	2.5
sexo		
Femenino	43	53,1
Masculino	38	46.9
Tiempo de trabajo		
0 – 1	31	38.3
2 – 3	34	42
4 – 5	12	14.8
Más de 5	4	4.9
Categoría		
Técnico	30	37
Profesional	41	50.6
Funcionario	1	1.2
Apoderado adjunto	2	2.5
Sin categoría	7	8.6
Cargo		
Analista	61	75.3
Gestor de cobranza	6	7.4
Auxiliar de caja	4	4.9
Caja general	1	1.2
Administrador	5	6.2
Seguridad	2	2.5
Personal de limpieza	1	1.2
Gestor comercial	1	1.2
Jornada laboral		
Medio tiempo	30	37
Tiempo completo	51	63

Figura 1. Características generales de los trabajadores.



En la Tabla 1 y Figura 1, respecto a las características generales de los trabajadores el 76.5% de la muestra (62/80), tiene 18 a 28 años, 21% (17/80), 29 a 39 años y el 2.5% (2/80) tiene 40 a 50 años.

Sobre el sexo de los trabajadores el 53.1% corresponde al femenino (43/80) y el 46.9% al masculino (38/80).

Sobre el tiempo de trabajo en la cooperativa tenemos que el mayor promedio de trabajadores que laboran de 0 a 1 año es 38.3% (31/80), que laboran de 2 a 3 años es 42% (34/80), que laboran de 4 a 5 años es 14.8% (12/80) y que tienen laborando en la empresa más de 5 años es de 4.9% (4/80).

Dentro de las categorías profesionales tenemos que el 50.6% de los trabajadores tienen nivel profesional (41/80), tienen un nivel técnico 37% (30/80), el 2.5% tiene el cargo de apoderado adjunto (2/80) el 1.2% tiene el cargo de funcionario (1/80) y el 8.6% no tienen una categoría definida (7 /80).

Sobre los cargos que desempeñan, el 75.3% son analistas (61/80), el 7.4% son gestores de cobranzas (6/80). El 6.2% son administradores (5/80), el 4.9% son auxiliares de caja (4/80), el 2.5% son seguridad de la agencia (2/80), el 1.2% es caja general (1/80), el 1.2% es gestor comercial (1/80) y el 1.2% es personal de limpieza (1/80).

Por último, Sobre la jornada laboral, el 63% de trabajadores se encuentran trabajando a tiempo completo (51/80) y el 37% a jornada de medio tiempo (30/80).

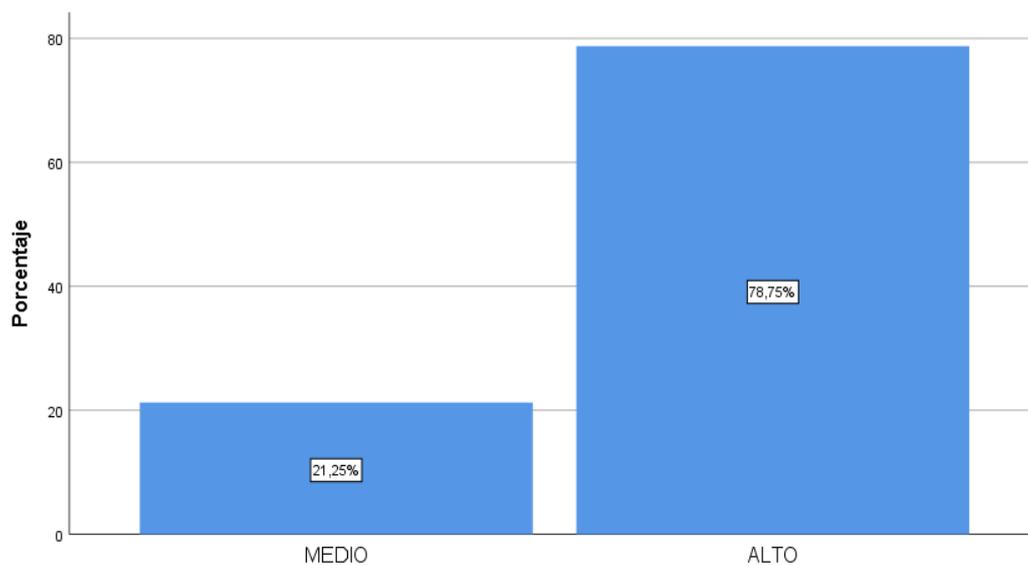
Tabla 2

Nivel del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	17	21.25
Alto	63	78.75
Total	80	100

Figura 2

Nivel del talento humano



La Tabla 2 y Figura 2, se observa que el 78.75% (63/80) de evaluados presentan un nivel alto talento humano y el 21.25% (17/80) presentan nivel medio.

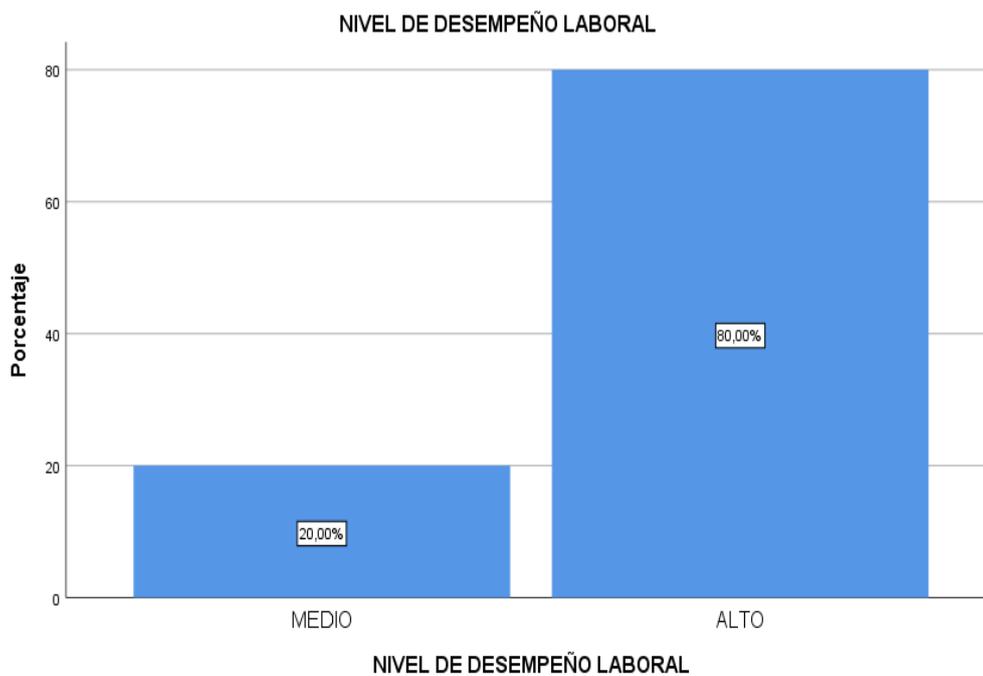
Tabla 3

Nivel de desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	16	20,0
Alto	64	80,0
Total	80	100,0

Figura 3

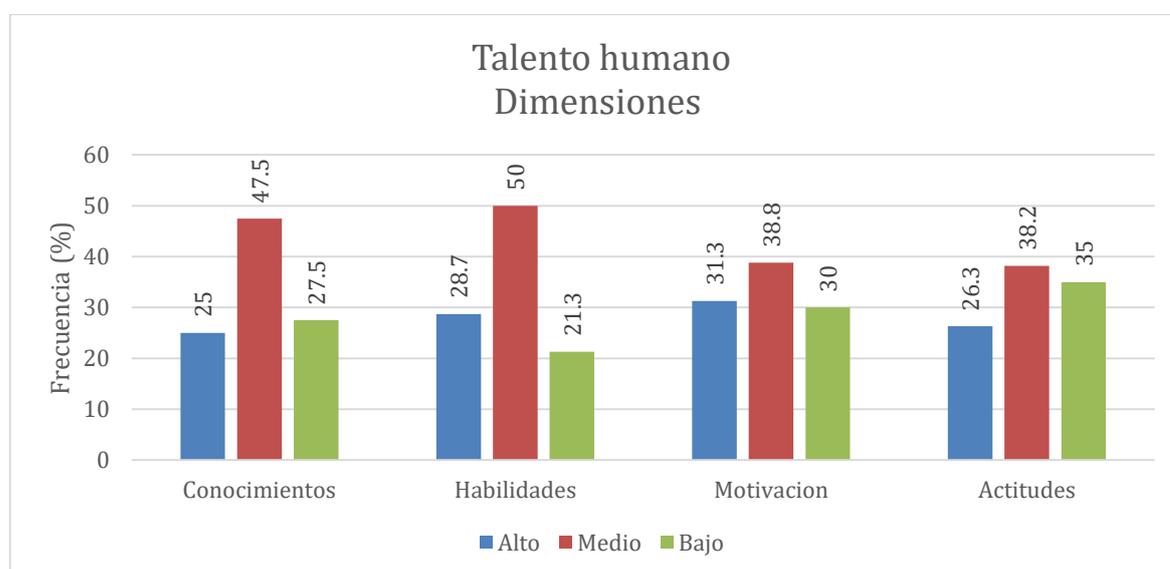
Nivel de desempeño laboral



La Tabla 3 y Figura 3, se observa que el 80% de evaluados presenta un nivel alto en desempeño laboral y el 20% nivel medio.

Tabla 4*Niveles del talento humano por dimensiones*

Dimensión	Ítems	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Conocimientos	1-5	Alto	20	25
		Medio	38	47.5
		Bajo	22	27.5
Habilidades	6-10	Alto	23	28.7
		Medio	40	50
		Bajo	17	21.3
Motivaciones	11-15	Alto	25	31.3
		Medio	31	38.8
		Bajo	24	30
Actitudes	16-20	Alto	21	26.3
		Medio	31	38.2
		Bajo	28	35

Figura 4*Niveles del talento humano por dimensiones*

La Tabla 4 y Figura 4 se observan los niveles por dimensiones del talento humano; observamos que en la dimensión conocimientos el 25% presenta un nivel alto (20/80), el 47.5% tiene un nivel medio (38/80) y el 27.5% tienen un nivel bajo (22/80). Sobre la dimensión habilidades el 28.7% presenta un nivel alto (23/80), 50% presenta un nivel medio (40/80) y el 21.3% un nivel bajo (17/80).

Sobre la dimensión Motivaciones observamos que el 31.3% presenta un nivel alto (25/80), el 38.8% presenta un nivel medio (31/80) y 30% presenta un nivel bajo (24/80). Por último, en la dimensión actitudes observamos que el 26.3% presenta un nivel alto (21/80), el 38.2% presenta un nivel medio (31/80) y el 35% posee un nivel bajo (28/80).

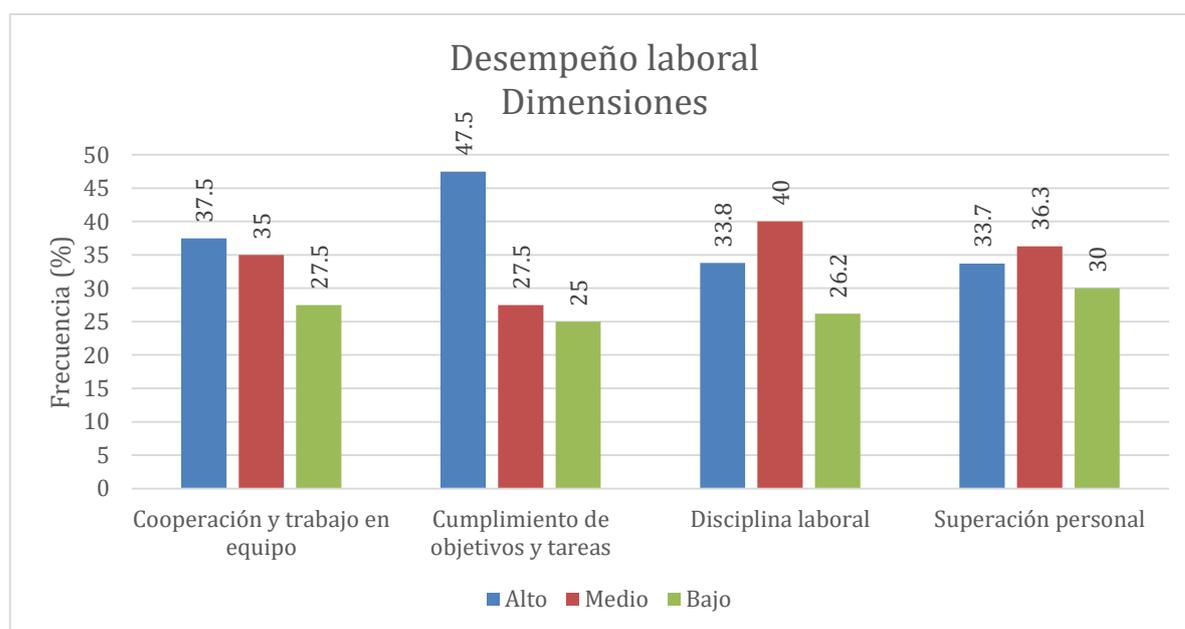
Tabla 5

Niveles de desempeño laboral por dimensiones

Dimensión	Ítems	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Cooperación y trabajo en equipo	1-5	Alto	30	37.5
		Medio	28	35
		Bajo	22	27.5
Cumplimiento de objetivos y tareas	6-10	Alto	38	47.5
		Medio	22	27.5
		Bajo	20	25
Disciplina laboral	11-15	Alto	27	33.8
		Medio	32	40
		Bajo	21	26.2
Superación personal	16-20	Alto	27	33.7
		Medio	29	36.3
		Bajo	24	30

Figura 5

Niveles de desempeño laboral por dimensiones



La Tabla 5 y Figura 5 se observa los niveles por dimensiones en desempeño laboral; observamos que en la dimensión de cooperación y trabajo en equipo el 37.5% presenta un nivel alto (30/80), el 35% presenta un nivel medio (28/80) y el 27.5% tienen un nivel bajo (22/80). Sobre la dimensión cumplimiento de objetivos y tareas el 47.5% presenta un nivel alto (38/80), 27.5% presenta un nivel medio (22/80) y el 25% un nivel bajo (20/80). Sobre la dimensión disciplina laboral observamos que el 33.8% presenta un nivel alto (27/80), el 40% presenta un nivel medio (32/80) y 26.2% presenta un nivel bajo (21/80). Por último, en la dimensión superación personal observamos que el 33.7% presenta un nivel alto (27/80), el 36.3% presenta un nivel medio (29/80) y el 30% posee un nivel bajo (24/80).

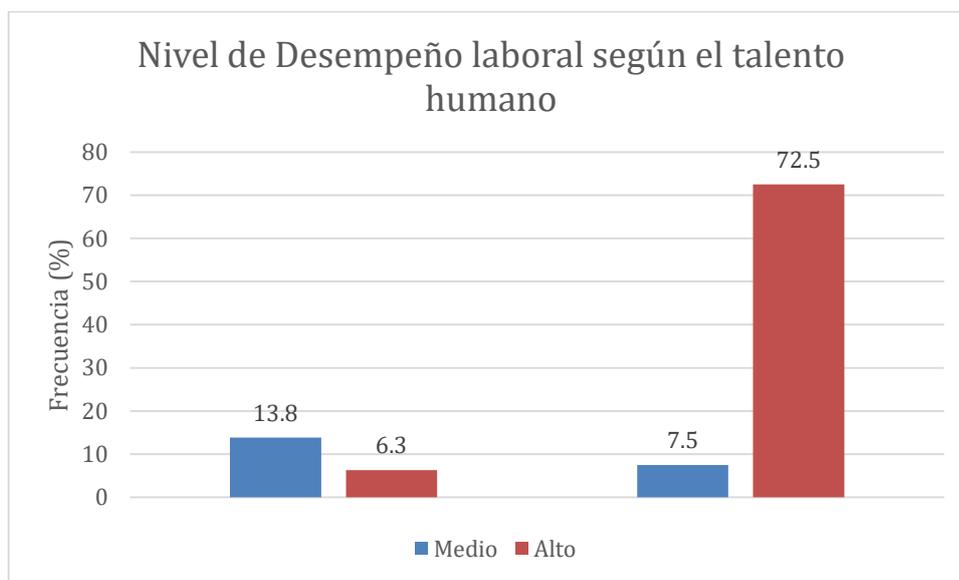
Tabla 6

Nivel de Desempeño laboral según el talento humano

Talento humano	Desempeño laboral					
	Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%
Medio	11	13.8	6	7.5	17	21.2
Alto	5	6.3	58	72.5	63	78.8
	16	20	64	80	80	100

Figura 6

Nivel de Desempeño laboral según el talento humano



En el grupo de trabajadores con nivel medio de desempeño laboral, el 13.8% (11/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 6.3% (5/80) nivel alto. En el grupo de nivel alto de desempeño laboral, el 7.5% (6/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 72.5% (58/80) nivel alto.

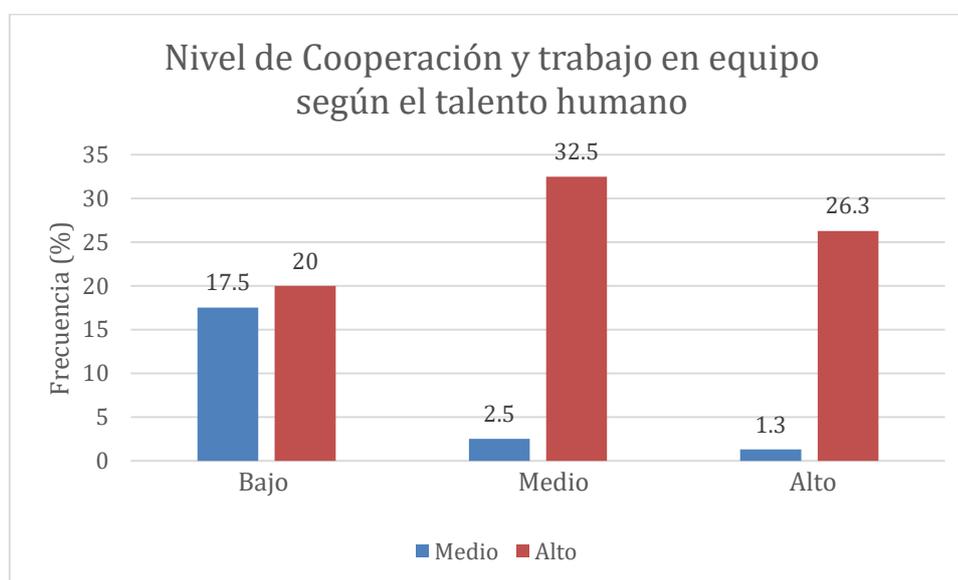
Tabla 7

Nivel de Cooperación y trabajo en equipo según el talento humano

Talento humano	Dimensión Cooperación y trabajo en equipo							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Medio	14	17.5	2	2.5	1	1.3	17	21.3
Alto	16	20	26	32.5	21	26.3	63	78.7
Total	30	37.5	28	35	22	27.5	80	100

Figura 7

Nivel de cooperación y trabajo en equipo según el talento humano



En el grupo de trabajadores con nivel bajo de Cooperación y trabajo en equipo, el 17.5% (14/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 20% (16/80) nivel alto. En el grupo con nivel medio de Cooperación y trabajo en equipo, el 2.5%

(2/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 32.5% (26/80) nivel alto. Por último, en el grupo con nivel alto de Cooperación y trabajo en equipo, el 1.3% (1/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 26.3% (21/80) posee un nivel alto.

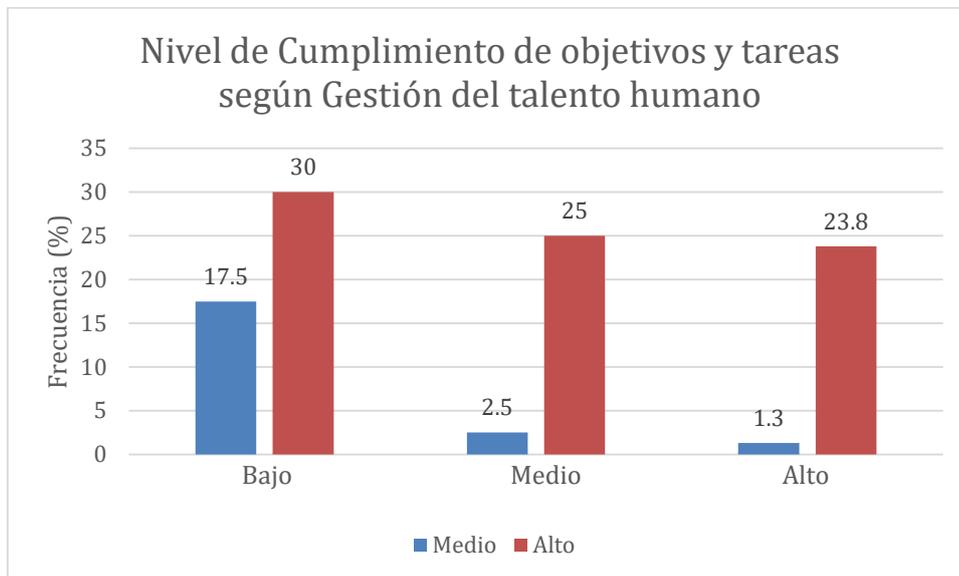
Tabla 8

Nivel de Cumplimiento de objetivos y tareas según el talento humano

Talento humano	Dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	f	%	F	%	f	%
Medio	14	17.5	2	2.5	1	1.3	17	21.3
Alto	24	30	20	25	19	23.8	63	78.7
Total	38	47.5	22	27.5	20	25	80	100

Figura 8

Nivel de Cumplimiento de objetivos y tareas según el talento humano



En el grupo de colaboradores con nivel bajo de cumplimiento de los objetivos y tareas, el 17.5% (14/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 30% (24/80) nivel alto. En el grupo con nivel medio de cumplimiento de los objetivos y tareas, el 2.5% (2/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 25% (20/80) nivel alto.

Por último, en el grupo de trabajadores con nivel alto de cumplimiento de los objetivos y tareas, el 1.3% (1/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 23.8% (19/80) posee un nivel alto.

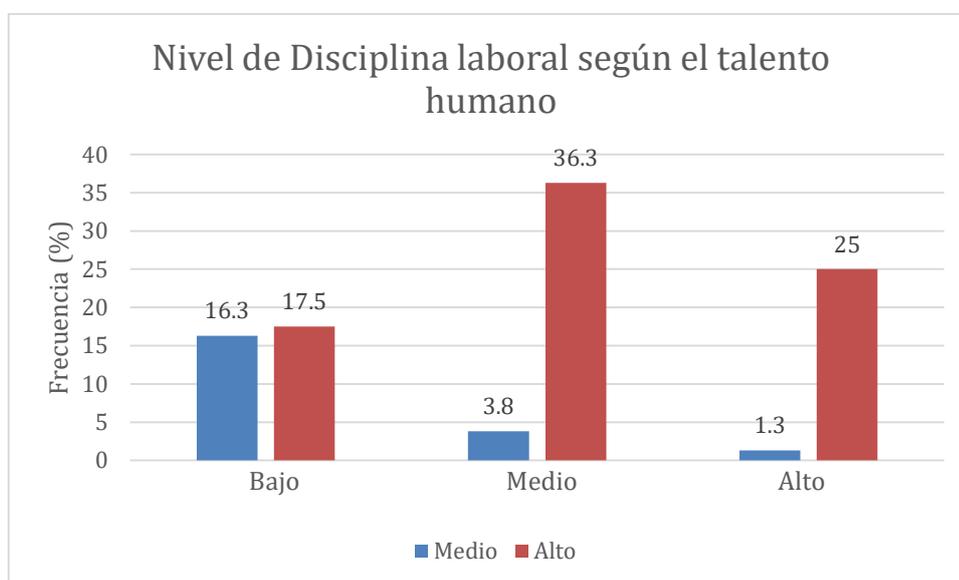
Tabla 9

Nivel de Disciplina laboral según el talento humano

Talento humano	Dimensión Disciplina laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Medio	13	16.3	3	3.8	1	1.3	17	21.3
Alto	14	17.5	29	36.3	20	25	63	78.7
Total	27	33.8	32	40	21	26.3	80	100

Figura 9

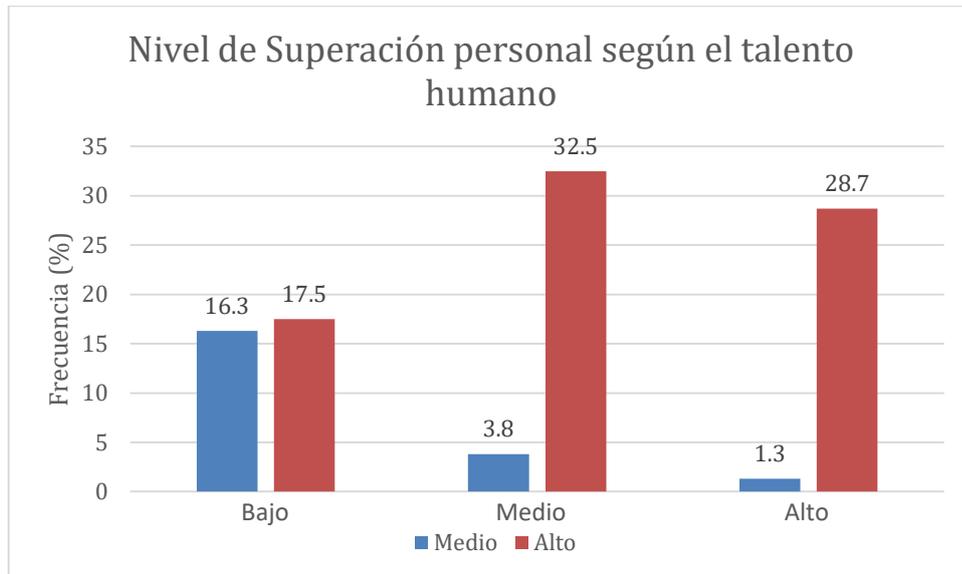
Nivel de Disciplina laboral según el talento humano



En el grupo de trabajadores con nivel bajo de Disciplina laboral, el 16.3% (13/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 17.5% (14/80) nivel alto. En el grupo con nivel medio de Disciplina laboral, el 3.8% (3/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 36.3% (29/80) nivel alto. Por último, en el grupo con nivel alto en Disciplina laboral, el 1.3% (1/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 25% (20/80) posee un nivel alto.

Tabla 10*Nivel de Superación personal según el talento humano*

Talento humano	Dimensión Superación personal							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Medio	13	16.3	3	3.8	1	1.3	17	21.3
Alto	14	17.5	26	32.5	23	28.7	63	78.7
Total	27	33.8	29	36.3	24	30	80	100

Figura 10*Nivel de Superación personal según el talento humano*

En el grupo de trabajadores con nivel bajo de Superación personal, el 16.3% (13/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 17.5% (14/80) nivel alto. En el grupo con nivel medio de Superación personal, el 3.8% (3/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 32.5% (26/80) nivel alto. Por último, en el grupo con nivel alto de Superación personal, el 1.3% (1/80) tiene un nivel medio de talento humano y el 28.7% (23/80) posee un nivel alto.

5.2. Contrastación de hipótesis

Se realizó la contrastación de la hipótesis (Se desea relacionar el talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la cooperativa CREDICOOP agencia PUNO), utilizando el estadístico de Rho de Spearman. Se planteó la siguiente hipótesis estadística principal

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación significativa entre el Talento Humano y el desempeño Laboral en trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación significativa entre el Talento Humano y el desempeño Laboral en trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11

Relación entre el talento humano y el desempeño laboral

			Talento humano	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80

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

Interpretación:

En la Tabla 11, se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman para las variables de Talento Humano y Desempeño Laboral es altamente significativo

($p < 0.01$). Por lo tanto, podemos decir que existe relación entre las variables. Esto significa que a mayor talento humano mejor será el desempeño laboral o viceversa.

Prueba de Hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación significativa entre el Talento Humano y la cooperación y trabajo en equipo en trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Hipótesis Alterna (H1):

Existe relación significativa entre el Talento Humano y la cooperación y trabajo en equipo en trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12

Relación entre el talento humano, cooperación y trabajo en equipo

			Talento humano	Cooperación y trabajo en equipo
Rho de Spearman	Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80

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

Interpretación:

En la Tabla 12, se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman para las variables de Talento Humano y Cooperación y Trabajo En Equipo es altamente significativo ($p < 0.01$). Por lo tanto, podemos decir que existe relación entre las variables. Esto significa que a mayor talento humano mejor será cooperación y trabajo en equipo o viceversa.

Prueba de Hipótesis Especifica 2

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación significativa entre el Talento Humano y el Cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación significativa entre el Talento Humano y el Cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13

Relación entre el talento humano y cumplimiento de los objetivos y tareas

			Talento humano	Cumplimiento de los objetivos y tareas
Rho de Spearman	Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000

N	80	80
---	----	----

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

Interpretación:

En la Tabla 13 se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman para las variables talento humano y cumplimiento de los objetivos y tareas es altamente significativo ($p < 0.01$). Por lo tanto, podemos decir que existe relación entre las variables. Esto significa que a mayor talento humano mejor será el cumplimiento de los objetivos y tareas o viceversa.

Prueba de Hipótesis Especifica 3

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación significativa entre el Talento Humano y la Disciplina Laboral de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación significativa entre Talento Humano y la Disciplina Laboral de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14*Relación entre el talento humano y disciplina laboral*

	Talento humano		Talento humano	Disciplina laboral
Rho de Spearman	Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80

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

Interpretación:

En la Tabla 14, se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman para las variables Talento Humano y Disciplina Laboral es altamente significativo ($p < 0.01$). Por lo tanto, podemos decir que existe relación entre las variables. Esto significa que a mayor talento humano mejor será disciplina laboral o viceversa.

Prueba de Hipótesis Especifica 4**Hipótesis Nula (H0):**

No existe relación significativa entre el Talento Humano y la superación personal de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación significativa entre el Talento Humano y la superación personal de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15*Relación entre el talento humano y superación personal*

			Talento humano	Superación personal
Rho de Spearman	Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80

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

Interpretación:

En la Tabla 15 se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman para las variables Talento Humano Y Superación Personal es altamente significativo ($p < 0.01$). Por lo tanto, podemos decir que existe relación entre las variables. Esto significa que a mayor talento humano mejor será superación personal o viceversa.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis descriptivo de los resultados

De acuerdo al análisis estadístico de los resultados de la investigación, encontramos que el 78.75% de evaluados presentan nivel Alto de Talento Humano y el 21.25% presentan nivel medio, mientras que el 80% de evaluados presenta nivel alto de desempeño laboral y el 20% nivel medio.

En los niveles por dimensiones de talento humano, observamos que en la dimensión conocimientos el 25% presenta un nivel alto (20/80), el 47.5% presenta un nivel medio (38/80) y el 27.5% tienen un nivel bajo (22/80). Sobre la dimensión habilidades el 28.7% presenta un nivel alto (23/80), 50% presenta un nivel medio (31/80). Sobre la dimensión Motivaciones observamos que el 31.3% presenta un nivel alto (25 sujetos), el 38.8% presenta un nivel medio (31/80) y 30% presenta un nivel bajo (2/480). En la dimensión actitudes observamos que el 26.3% presenta un nivel alto (21/80), 38.2% presenta un nivel medio (31/80) y 35% presenta un nivel bajo (28/80).

En los resultados por dimensiones de Desempeño laboral, observamos que en la Dimensión Cooperación y trabajo en equipo el 37.5% de los evaluados tiene un nivel alto (30/80), 35% tiene nivel medio (28/80) y 27.5% presenta un nivel bajo (22/80). En la dimensión cumplimiento de objetivos y tareas el 47.5% tiene un nivel alto (38/80), 27.5% tienen un nivel medio (22/80) y 25% presenta un nivel bajo (20/80). En la dimensión Disciplina laboral el 33.8% presenta un nivel alto (27/80), 40% presenta un nivel medio (32/80) y 26.2% presenta un nivel bajo (21/80). En la Dimensión Superación personal el 33.7% presenta un nivel alto (27/80), 36.3% presenta un nivel medio (29/80) y el 30% presenta un nivel bajo (24/80).

Sobre la relación entre el Talento Humano y el Desempeño Laboral se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman para dichas variables es altamente significativo ($p < 0.01$). Existiendo relación entre las variables.

En cuanto a la relación entre el Talento Humano, Cooperación y Trabajo en Equipo se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman para las variables es altamente significativo ($p < 0.01$). Por lo tanto, podemos decir que existe relación entre las variables.

En referencia a la relación entre el Talento Humano y Cumplimiento de los Objetivos y Tarea se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman para las variables de Talento Humano y Cumplimiento de los Objetivos y Tareas es altamente significativo ($p < 0.01$). Por lo tanto, podemos decir que existe relación entre las variables.

De acuerdo a la relación entre el Talento Humano y Disciplina Laboral se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman para las variables de Talento Humano y Disciplina Laboral es altamente significativo ($p < 0.01$). Por lo tanto, podemos decir que si existe relación entre las variables.

Por último, sobre la relación entre el Talento Humano y Superación Personal podemos observar que el valor de la prueba Rho de Spearman para las variables de Talento Humano Y Superación Personal es altamente significativo ($p < 0.01$). Por lo tanto, podemos decir que existe relación entre las variables.

6.2 Comparación y discusión de resultados con marco teórico

El objetivo general de dicha investigación fue Establecer la relación entre el Talento Humano y Desempeño Laboral, los resultados presentan que el valor de la prueba Rho de Spearman para dichas variables es altamente significativo ($p < 0.01$). Existiendo relación entre las variables. Lo que se asemeja a lo encontrado por Ñaupari (2018) en su estudio sobre Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018, quien concluye que la relación entre ambas variables es causa efecto directa y de alto nivel, el valor de significación observada ($p = 0,387$), es menor al nivel de significación teórica ($\alpha = 0.05$); es decir, que tienen un relación directa, a menor gestión del talento humano menor desempeño laboral y a mayor gestión del talento humano , mayor desempeño laboral. Y que se diferencia a lo encontrado por Álvarez y Tenazoa (2020) en su tesis sobre El control del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de coronel portillo, periodo 2016 – 2018, en cuyos resultados no existe relación estadísticamente significativa entre el control del talento humano y el desempeño laboral de dichos trabajadores, no habiendo evidencia de que el talento humano tiene relación con el desempeño laboral, así mismo, la productividad y la calidad de la atención no se relacionan con el desempeño laboral. Para Vallejo (2016).

El Talento Humano está encaminado a alcanzar metas organizacionales que lleven a la organización y a los trabajadores a mantener una buena disposición. Tanto los trabajadores como la organización tienen metas que de ser compartidas pueden beneficiar mutuamente a ambos, llevándolos a alcanzarlas y beneficiarse mutuamente. Y para Chiavenato (2011) el Desempeño laboral es el proceder del trabajador en el logro de objetivos determinados, instituye condiciones particulares para alcanzar las metas trazadas.

El objetivo específico 1 fue determinar la relación entre el talento Humano y la cooperación y trabajo en equipo de dichos trabajadores, se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman para las variables es altamente significativo ($p < 0.01$). Por lo tanto, podemos decir que existe relación entre las variables. Lo que se asemeja a lo encontrado por Nolberto (2017) en su investigación sobre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, encontrando que existe relación fuerte entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado, con un coeficiente de correlación de 0.898 indicando una correlación moderada entre las variables ($p = 0.000 < 0.01$) con nivel de confiabilidad del 99%, existiendo relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo. Según, Chiavenato (2013) el trabajar en equipo y la socialización es importante para los nuevos trabajadores que se integran de manera positiva al trabajo, Según Alles (2005) la cooperación y colaboración con terceros es una pieza fundamental de un equipo de trabajo, para que esta competitividad sea positiva, el propósito debe ser totalmente justificada, siendo importante que todo personal nuevo sea parte de un grupo y debe trabajar en equipo.

En cuanto al objetivo específico 2 que buscaba determinar una relación entre el Talento Humano y el Cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores de la Cooperativa se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman para las variables de Talento Humano y Cumplimiento de los Objetivos y Tareas es altamente significativo ($p < 0.01$). Por lo tanto, podemos decir que existe relación entre las variables. Lo que se asemeja a Del Castillo, A. (2017) en su investigación sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables (Rho Spearman de 0.77) y que

existe relación significativa entre el conocimiento de los objetivos y tareas con el desempeño laboral (Rho Spearman de 0.71). demostrando que existe relación significativa entre ambas variables con Rho Spearman de 0.71 que representa alta asociación entre conocimiento y la variable Desempeño Laboral y conocimiento. Según, Arias (1989) el cumplimiento de los objetivos y tareas coadyuva a cumplir las metas proyectadas con la característica que se requieren en el tiempo y que se verifica con la evaluación cualitativa y cuantitativas del desempeño, calidad y cantidad de las tareas proyectadas y no planificadas en un determinado tiempo.

De acuerdo al objetivo específico 3 de determinar la relación entre el talento Humano y la Disciplina Laboral de los trabajadores podemos observar que el valor de la prueba Rho de Spearman para las variables Gestión del Talento Humano y Disciplina Laboral es altamente significativo ($p < 0.01$). Por lo tanto, podemos decir que existe relación entre las variables. Se asemeja a lo encontrado por Castañeda (2018) en su tesis sobre Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de los Baños del Inca y se encontró que existía una relación positiva moderada entre las variables existiendo relación significativa entre la Gestión del Talento y el Desempeño, así como una relación positiva entre gestión de talento humano con el desempeño laboral, de acuerdo al coeficiente R de Pearson de 0.655, indicando que hay una correlación positiva moderado, entre la gestión de talento humano con el desempeño laboral, lo que significa que si se da una buena gestión de talento humano impactara positivamente en el desempeño laboral del trabajador. Según Werher (2008) La disciplina laboral instala el ejercicio administrativo efectuado para motivar y validar el desempeño de las reglas internas, realizándose para alentar a los trabajadores, que efectúen las operaciones y normas para advertir los extravíos.

Sobre el objetivo específico 4 encaminado a determinar la relación entre el talento Humano y la superación personal de los trabajadores de la Cooperativa, los resultados se observan que el valor de la prueba Rho de Spearman para las variables de Talento Humano Y Superación Personal es altamente significativo ($p < 0.01$). Por lo tanto, podemos decir que existe relación entre las variables. Lo que se asemeja a lo encontrado por Sánchez,(2016), en su tesis "Influencia de la motivación en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la

empresa Indoamérica Servicios Logísticos S.A.C.”, los resultados muestran que, no se brinda reconocimientos a los conductores por el desempeño de su trabajo, además que no existe una política establecida para fomentar el compañerismo, sin embargo, los conductores señalan que es importante que haya programas de motivación y capacitación laboral de los conductores, además de para mejorar su desempeño laboral que los lleve a la superación personal, debiéndose crear un sistema de: reconocimiento e incentivos económicos además de implementar programas de capacitación y motivación para elevar su rendimiento. Para Werher (2008) la superación personal está referida a la autoevaluación que el empleado se hace en cuanto a su compromiso, limitaciones y sucesos en el desempeño de su labor, haciéndolo, en cada periodo, para medir sus resultados obtenidos y valorando su progreso continuamente, así como su habilidad y su ansiedad de superación, tanto por tareas de aprendizaje como de forma autoinstruida.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Se determinó que existe relación entre el Talento Humano y Desempeño Laboral (Rho de Spearman .744**), siendo altamente significativo ($p < 0.01$).
2. Se determinó que existe relación entre el Talento Humano y Cooperación y Trabajo en Equipo (Rho de Spearman .680**) siendo altamente significativo ($p < 0.01$).
3. Se determinó que existe relación entre el Talento Humano y Cumplimiento de los Objetivos y Tarea (Rho de Spearman .712**) siendo altamente significativo ($p < 0.01$).
4. Se determinó que existe relación entre el Talento Humano y Disciplina Laboral (Rho de Spearman .768**) siendo altamente significativo ($p < 0.01$).
5. Se determinó que existe relación entre el Talento Humano y Superación Personal (Rho de Spearman .644**) siendo altamente significativo ($p < 0.01$).

Recomendaciones

1. Continuar con la divulgación de información pertinente sobre la importancia de la del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores que lleve a equiparar las necesidades con la existencia de condiciones que permitan el desarrollo del talento humano al interior de la cooperativa.
2. Persistir y seguir fomentando el trabajo en equipo mediante el desarrollo de talleres de intervención dirigidos a los trabajadores, para el mejoramiento de relaciones interpersonales, con la finalidad de incrementar el desempeño laboral.
3. Implementar un programa de sensibilización en la cooperativa para propiciar la participación directa de los empleados en talleres formativos de mejorar habilidades laborales que incidan en el desempeño de los trabajadores.
4. Promover un adecuado desempeño laboral teniendo presente la importancia de la disciplina laboral, la cual debe estar en constante mejoramiento, tomando en cuenta la correlación alta que existe entre el talento humano y disciplina laboral.
5. Finalmente realizar reconocimientos sobre el desempeño laboral de los trabajadores con la finalidad de promover el talento humano presente en la Cooperativa.
6. Ampliar la investigación en una mayor población sobre talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de cooperativas para identificar y poder modificar o incrementar su manifestación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, J. y Tenazoa, M. (2020) El control del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de coronel portillo, periodo 2016 – 2018. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de Ucayali. Perú Sitio web: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4676/UNU_ADMINISTRACION_2020_T_JORGE-ALVAREZ_MARCO-TENAZOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alles, M. (2004). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Arias, F. (1989). *Administración de recursos Humanos*. (4ta ed.). México: Ed. Trillas.

Bernal, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (3º ed). Bogotá: Prentice Hall. Sitio web: <https://goo.gl/1v3q5R>

Bohlander, G. (2003), *Human Resources Administration*. Texas, US: International Thompson Editors

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Metodologías para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ta ed.). Colombia: Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2004) *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill – Interamericana.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9ma ed.). México D.F.: McGraw-Hill-Interamericana.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*, (9a ed.). México: McGraw- Hill Interamericana.

Dawson, B. y Trapp, R. G. (2005). *Bioestadística médica*. (4ta ed.). México: El Manual Moderno.

De Paz, V. R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017*. (Tesis de Maestría). Lima –

Perú: Universidad Cesar Vallejo. Sitio web:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8806/De%20Paz_DVR.pdf?s_equence=1&isAllowed=y

Del Castillo, A. (2017) Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejos. Perú. Sitio web:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dessler, G. y Varela, R. A. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. (5ta ed.). México: Prentice Hall. Sitio web:
<https://cucionline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Flores, M. Velasquez, N. Gómez, M. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua. Recuperado el 06 de octubre de 2018 de:
<http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>

García, J. (2011). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Perú: Universidad del Pacifico

García L. (2013). *Talento, creatividad, empresa*. La Habana: Academia.

García, R. (2014) *Motivación laboral y desempeño laboral de los directivos del corporativo Adventista del norte de México*. (Tesis de maestría). México: Universidad de Montemorelos.

Guamán, M. D. & Viera, C. R. (2017). *La planeación del talento humano y su relación con la estructura organizacional del servicio de hospitalización de enfermería en el hospital IESS Ambato*. (Tesis de maestría en gerencia de salud). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Sitio web:
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25881>

Guaigua, J. (2016). Modelo de Gestión de Talento Humano para elevar el desempeño laboral de la Empresa Ingemed ubicada en Guajalo Cantón Quito en el período 2015- 2016 (Tesis de Licenciatura) Universidad Técnica De Cotopaxi. Ecuador Sitio Web: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3123/1/T-UTC-3987.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.

López, P., Díaz, Z., Segredo, A. M. y Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 3-15. Sitio web: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002&lng=es&tlng=es

Lledo, J. (2011). *Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano*. Madrid: Tetraedro.

Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.; R. Frager, J. Fadiman, C. McReynolds, & R. Cox, Eds.). Addison Wesley.

Maslow, A. H. (1993). *A theory of metamotivation: The biological rooting of the value-life*. In A. H. Maslow, *The farther reaches of human nature* (pp. 289–328). New York: Penguin/Arkana. (Reprinted from *Journal of Humanistic Psychology*, 1967, 7(2), 93–127). Sitio web: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/002216786700700201>

Nolberto, M (2017) Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad de Pichanaqui - Huanuco. Recuperado el 06 de octubre del 2018 de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/408>.

Ñaupari, K. V. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018*. (Tesis de maestría en salud). Perú: Universidad César Vallejo. Sitio web: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27177/%C3%B1aupari_yk.pd f?sequence=1&isAllowed=y

Palmar, R. y Valero, Jhoan. (2014) Competencias y desempeño laboral de los

gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios públicos*. 17 (39). <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Prieto, P. (2013). *Modelo de Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Tesis de Especialidad). Colombia: Universidad de Medellín. Sitio web: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Queipo, B. y Useche, M. C. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, VIII,(3), 486-496. Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>

Robbins, S. y Coulter, M. (2004) *Administración*. (12º Ed.). México: Prentice Hall.
Robbins, S. y Judge, T. (2012). *Comportamiento organizacional*. (13 ed.) México: Pearson Educación.

Rodríguez, R. (2009) *Administración moderna*. (8a ed.) Colombia: Pearson Education.

Sánchez, J. (2016), Influencia de la motivación en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Induamerica Servicios Logísticos S.A.C. (tesis de Licenciatura) Universidad nacional de Trujillo. Perú. Sitio web: https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8923/sanchezcollantes_jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, H. y Reyes, R. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: La Caracola

Vílchez, S. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima*. (Tesis de Maestría). Universidad Norbert Wiener. Perú. Sitio web: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/1711>

Zans, A. (2017) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. (Tesis de Máster). Universidad Nacional autónoma de Nicaragua. Nicaragua. Sitio web: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 01 Tabla 10 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: Talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021

ESTUDIANTE: Carlos Rojas Verastegui

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el talento humano y el desempeño laboral entre los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021?	Identificar la relación entre el talento humano y el desempeño laboral entre trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.	Existe una relación significativa entre el Talento Humano y Desempeño Laboral en trabajadores de la Cooperativa Credicoop Puno, 2021.			<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Descriptivo</p> <p>Tipo: Descriptivo - correlacional</p> <p>Nivel de estudio: Básico</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 1 talento humano	Conocimientos Habilidades Motivaciones Actitudes	<p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población 80 trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP de Puno</p> <p>Técnicas e instrumentos de</p>
Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la cooperación y el trabajo en equipo de trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021?	Objetivo específico 1 Establecer una relación entre el talento humano, la cooperación y el trabajo en equipo de los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.	Hipótesis específica 1 Existe una relación significativa entre el talento Humano, la cooperación y trabajo en equipo en trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.			

<p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre el talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021?</p>	<p>Objetivo específico 2 Establecer una relación entre el talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 2 Existe una relación significativa entre el talento humano y el Cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.</p>	<p>recolección de información Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Instrumentos Variable 1: Talento humano Rodríguez (2009) Variable 2: Desempeño laboral García (2011)</p>
<p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la disciplina laboral de los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021?</p>	<p>Objetivo específico 3 Establecer una relación entre el talento humano y la disciplina laboral de los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 3 Existe una relación significativa entre el talento Humano y la Disciplina Laboral de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.</p>	<p>Cooperación y Trabajo en Equipo. Prueba de normalidad de variables Kolmogorov Smirnov</p>
<p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la superación personal de los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021?</p>	<p>Objetivo específico 4 Establecer una relación entre el talento humano y la superación personal de los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 4 Existe una relación significativa entre el talento Humano y la superación personal de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021.</p>	<p>Variable 2 Desempeño laboral Cumplimiento de los objetivos y tareas Disciplina Laboral Superación personal Pruebas no paramétricas: Rho de Spearman.</p>

Anexo 02 Instrumentos

Cuestionario de Talento humano

Rodríguez (2009) Adaptado por: Núñez, 2019.

Instrucciones: Leer las siguientes preguntas y marcar con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: conocimientos						
1	Las capacitaciones que ofrece la institución están acorde a las necesidades del profesional.					
2	Usted considera que su institución acepta las capacitaciones que usted requiere para el desempeño de sus funciones.					
3	La Institución donde labora capacita a su personal en temas que son de momento para el desempeño de sus funciones.					
4	Los trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción al cargo.					
5	Cree usted como empleado que la institución ofrece charlas de motivación al personal.					
Dimensión: Habilidades						
6	Usted se siente capacitado para afrontar cualquier tipo de atención en su centro de labor.					
7	Usted busca soluciones para afrontar cualquier tipo de problema en su centro de labor.					
8	Usted busca soluciones si un proceso o instrumento de su centro de labor está en malas condiciones.					
9	Usted identifica apropiadamente las ocupaciones que debe realizar.					
10	Usted se siente identificado con su institución y propone ideas para mejorar la gestión de la institución.					
Dimensión: Motivaciones						
11	Consideras usted como empleado que tu trabajo está bien remunerado.					

12	Recibe algún reconocimiento cuando obtiene una evaluación alta por tu desempeño por parte de la institución.						
13	Recibe algún incentivo de parte de la institución que estimule tu desempeño futuro.						
14	Tiene un ambiente adecuado para brindar atención a sus clientes.						
15	La labor que realiza cubre sus expectativas.						
	Dimensión: Actitudes						
16	Controla sus emociones ante situaciones incómodas.						
17	Considera que tiene capacidad de dominar su carácter.						
18	Considera que tiene la capacidad y el poder para cumplir con las metas impuestas.						
19	Los obstáculos no son barreras para el alcanzar los objetivos que se propone.						
20	Siempre piensa antes de actuar.						

Cuestionario de Desempeño Laboral

García (2011) Adaptado por: Núñez (2019)

Instrucciones: Leer las siguientes preguntas y marcar con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Cooperación y Trabajo en Equipo.						
1	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.					
2	Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad.					
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.					
4	Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna.					
5	Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.					
Dimensión: Cumplimiento de los objetivos y tareas.						
6	Usted está de acuerdo que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador					
7	Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento.					
8	Está de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera.					
9	Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador.					
10	Está de acuerdo que la creatividad influye para la resolución de problemas.					
Dimensión: Disciplina Laboral						

11	Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por su centro de trabajo.						
12	La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo.						
13	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo.						
14	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas						
15	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.						
Dimensión: Superación Personal							
16	Las funciones que le encomiendan van acordes a su perfil.						
17	Ud. Cree que es importante, en la institución donde labora, que debe haber buenas Relaciones interpersonal.						
18	Existe colaboración y cooperación entre compañeros.						
19	Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones.						
20	Comparte su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros.						

ANEXO 3

Base de datos spss

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	di1	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	di2	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	di3	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	di4	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	di5	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	di6	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	di7	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	di8	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	di9	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	di10	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	di11	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	di12	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	di13	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	di14	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	di15	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	di16	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	di17	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	di18	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	di19	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	di20	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	gest1	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	gest2	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	gest3	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	gest4	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	gest5	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	gest6	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	gest7	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	gest8	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	gest9	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
30	gest10	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	gest11	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	gest12	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	gest13	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	gest14	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	gest15	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	gest16	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	gest17	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	gest18	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	gest19	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	gest20	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	COOP	Númérico	8	0	COOPERACIO...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
42	CUMPLI	Númérico	8	0	CUMPLIMENT...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
43	DISCIPL	Númérico	8	0	DISCIPLINA LA...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
44	SUPER	Númérico	8	0	SUPERACION ...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
45	DESEM	Númérico	8	0	DESEMPEÑO ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
46	GESTIO	Númérico	8	0	GESTION DEL ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
47	niv_gest	Númérico	8	0	NIVEL DE GES... (1, Bajo)...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
48	NIV_DL	Númérico	8	0	NIVEL DE DES... (1, Bajo)...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
49	Baremo_Co...	Númérico	8	0	Baremo cooper... (1, Bajo)...	Ninguno	Ninguno	21	Derecha	Ordinal	Entrada
50	baremo_cu...	Númérico	8	0	Baremo Cumpli... (1, Bajo)...	Ninguno	Ninguno	21	Derecha	Ordinal	Entrada
51	Baremo_dis...	Númérico	8	0	Baremo Discipli... (1, Bajo)...	Ninguno	Ninguno	19	Derecha	Ordinal	Entrada
52	Baremo_su...	Númérico	8	0	Baremo Supera... (1, Bajo)...	Ninguno	Ninguno	20	Derecha	Ordinal	Entrada
53	D1_Conoci...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
54	D2_Habilda...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	16	Derecha	Escala	Entrada
55	D3_Motvac...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
56	D4_Actitudes	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
57	Baremo_co...	Númérico	8	0	Baremo conoci... (1, Bajo)...	Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Ordinal	Entrada
58	baremo hab...	Númérico	8	0	Baremo habilid... (1, Bajo)...	Ninguno	Ninguno	16	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Anexo 4

Tablas confiabilidad

Talento Humano

Estadísticas de fiabilidad

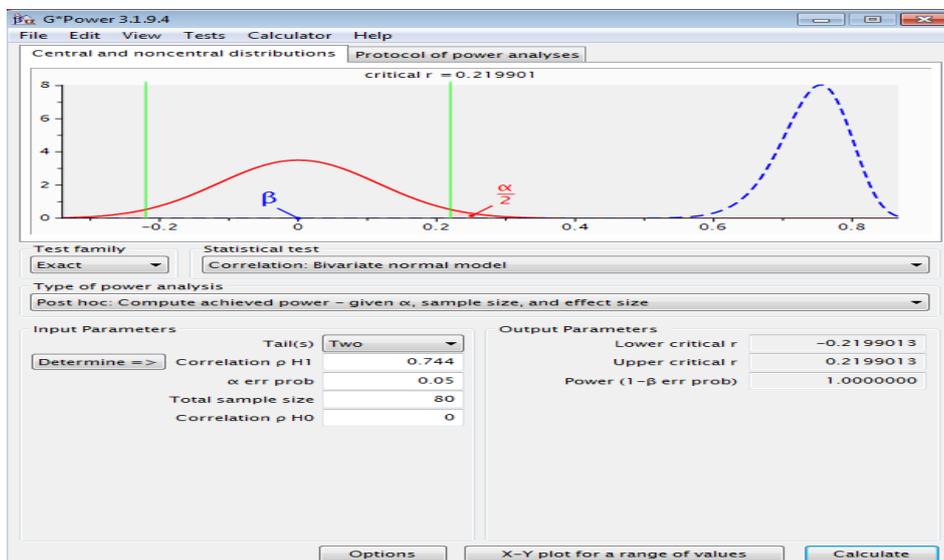
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	20

Tamaño Del Efecto



ANEXO 5 CARTA DE PRESENTACION Y ACTA DE APROBACION



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

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

Chincha Alta, 31 de Julio del 2021

OFICIO N°247-2021-UAI-FCS

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CREDICOOP – AREQUIPA,
LEANDRO HUAHUALUQUE CONDORI
ADMINISTRADOR
JULIACA – PUNO

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería y Psicología. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mg. *Giorgia A. Aquije Cárdenas*
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CREDICOOP
AREQUIPA
AGENCIA SAN JOSÉ
LEANDRO HUAHUALUQUE CONDORI
ADMINISTRADOR

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, ROJAS VERASTEGUI CARLOS ARTURO, identificado con DNI: 47063220 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA CREDICOOP, PUNO, 2021"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 31 de Julio del 2021

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CREDICOOP
AREQUIPA
AGENCIA SAN JOSÉ
LEANDRO HUAMALUQUE CONDORI
ADMINISTRADOR



Mg. Giorgia A. Aquije Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 10 de Julio del 2021.

Mg. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente e informarle que el estudiante:

Rojas Verastegui, Carlos Arturo

De la Facultad de Ciencias de la Salud del Programa de Psicología (curso: Taller de titulación), ha cumplido con elaborar el proyecto de tesis titulado: **Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno, 2021**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Remito adjunto a la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para renovarle mi consideración más distinguida.

Atentamente



Dr. Bladimir Becerra Canales
Código ORCID N°0000-0002-2234-2189

INFORME TURNITIN TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA CREDICOOP, PUNO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	18%
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Rosa Katherine Cueto Huayascachi, Luis Alberto Geraldo Campos, Pedro Leonardo Tito Huamaní. "Valoración de la calidad del servicio educativo en instituciones educativas privadas", Industrial Data, 2020 Publicación	1%
7	www.repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%