



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE INGENIERÍA ZOOTECNISTA, AGRONEGOCIOS  
Y BIOTECNOLOGÍA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EN  
AGRONEGOCIOS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
INGENIERO EN AGRONEGOCIOS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU  
INCIDENCIA EN LA EVALUACIÓN DEL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS  
AGRARIAS DE LA REGIÓN AMAZONAS- 2018.**

**AUTOR** : Bach. Mileni Bacalla Rituy

**ASESOR** : Dr. Lic. Alex Lenin Guivin Guadalupe

**Registro:** N° 250-2018-UNTRM-VRAC/FIZAB

**CHACHAPOYAS - PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mis padres Clemente y Yolanda por estar siempre a mi lado en todo momento, por su apoyo incondicional y por todo el sacrificio y esfuerzo.

A mis hermanas y hermano, por sus consejos y motivación constante.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por guiarme por el camino del bien, por darme la fortaleza en cada momento para seguir adelante, por protegerme y regalarme buena salud.

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por darme la oportunidad de culminar mi carrera profesional de manera satisfactoria

A mis padres por todo el apoyo y cariño incondicional, por sus desvelos, traspasos y sacrificios que tuvieron que pasar para hacer realidad este sueño.

A mi asesor Lic. Alex Lenin Guivin Guadalupe, por su dedicación para llevar a cabo el desarrollo de la presente tesis.

A las cooperativas agrarias de la región Amazonas (CEPROA, APROCAM, CACBG) por las facilidades y su apoyo para la realización de esta investigación.

A mi novio Wilton Santillán, por su apoyo incondicional, por sus buenos consejos que hicieron de mí una mejor persona y por su compañía a lo largo de esta etapa.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI  
**RECTOR**

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN  
**VICERRECTOR ACADÉMICO**

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN  
**VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

M.SC. NILTON LUIS MURGA VALDERRAMA  
**DECANO FIZAB**

## VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS

---

### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS

Yo, Alex Lenin Guivin Guadalupe, identificado con DNI N°: 40777135, Lic. Comercio y Negocios Internacionales, con CLAD N°: 11407, docente de la Escuela Profesional de Ingeniería en Agronegocios de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Doy visto bueno, al informe de tesis titulado **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS AGRARIAS DE LA REGIÓN AMAZONAS- 2018.”**, presentado por la Bach. Mileni Bacalla Rituay, egresado de la Escuela Profesional de Ingeniería en Agronegocios de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Doy fe de que esta investigación es coherente en su fondo y forma. Responde óptimamente a un análisis de consistencia lógica y metodológica.

Chachapoyas, abril de 2019.



Dr. Alex Lenin Guivin Guadalupe  
Asesor

## JURADO EVALUADOR DE TESIS

---

### JURADO EVALUADOR DE TESIS



---

Dr. Raúl Rabanal Oyarce  
**PRESIDENTE**



---

M.Cs. Ellard Eric Vásquez Montenegro  
**SECRETARIO**



---

Mg. Jonathan Alberto Campos Trigos  
**VOCAL**

# DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS

---

## DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Yo MIENI BACALLA RITUAY, identificado con DNI 76613566 egresado de la Escuela Profesional de INGENIERÍA EN AGRONEGOCIOS de la Facultad de INGENIERÍA ZOOTECNISTA, AGRONEGOCIOS Y BIOTECNOLOGIA de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS AGRARIAS DE LA REGIÓN AMAZONAS- 2018 que presento para obtener el título profesional de INGENIERA EN AGRONEGOCIOS

2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y para su realización se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.

4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

5. La información presentada es real y no ha sido falsificada, ni duplicada, ni copiada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Tesis para obtener el Título Profesional, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la Tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que o que la Tesis para obtener el Título Profesional haya sido publicada anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 25 de abril de 2019



Firma de la tesista

# ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

Secretaría General  
OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

## ANEXO 3-N

### ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 10 de Abril del año 2019, siendo las 11:00 horas, el aspirante Bach. Mileni Basalla Ritway defiende en sesión pública la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas Agrarias de la Región Amazonas - 2018"

para obtener el Título Profesional de Ingeniero en Agronegocios a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dr. Paul Rabanal Oyorce

Secretario: M. Cs. Ellard Eric Vásquez Montenegro

Vocal: Mg. Jonathan Alberto Campos Trigo

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto, a fin de que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado (  )                      Desaprobado (    )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:30 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES: .....

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	iii
<b>AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS</b> .....	iv
<b>VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS</b> .....	v
<b>JURADO EVALUADOR DE TESIS</b> .....	vi
<b>DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS</b> .....	vii
<b>ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS</b> .....	viii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	x
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xi
<b>RESUMEN</b> .....	xii
<b>ABSTRAC</b> .....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	3
2.1. Métodos .....	3
2.1.1. Tipo de investigación .....	3
2.1.2. Diseño de investigación.....	3
2.2. Población y muestra .....	4
2.2.1. Población .....	4
2.2.2. Muestra .....	4
2.3. Hipótesis .....	5
2.4. Técnicas .....	5
2.5. Instrumentos utilizados.....	5
2.6. Análisis de datos.....	5
<b>III. RESULTADOS</b> .....	7
3.1. Descripción de la variable gestión del talento humano .....	7
3.2. Descripción de la variable desempeño laboral por cooperativa .....	8
3.3. Prueba de la hipótesis general .....	12
3.4. Propuesta de un modelo de gestión del talento humano.....	13
<b>IV. DISCUSIONES</b> .....	28
4.1. Discusiones.....	28
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	31
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	32
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	33
<b>VIII. ANEXO</b> .....	35

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personal administrativo de las cooperativas .....	4
Tabla 2. Distribución frecuencias y porcentajes según la variable gestión del talento humano.....	7
Tabla 3. Distribución frecuencias y porcentajes según la variable desempeño laboral de la cooperativa APROCAM .....	8
Tabla 4. Distribución frecuencias y porcentajes según la variable desempeño aboral de la cooperativa (CACBG) .....	9
Tabla 5. Distribución frecuencias y porcentajes según la variable desempeño laboral de la cooperativa CEPROA .....	10
Tabla 6. Correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral .....	11
Tabla 7. Correlación entre gestión del talento humano y la dimensión del liderazgo ..	11
Tabla 8. Correlación entre gestión del talento humano y la dimensión de la eficiencia .....	12
Tabla 9. Pruebas de chi-cuadrado .....	12

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. División porcentual de la variable talento humano. ....	7
Figura 2. División porcentual de la variable desempeño laboral en la cooperativa APROCAM.....	8
Figura 3. División porcentual de la variable desempeño laboral en la cooperativa CACBG.....	9
Figura 4. División porcentual de la variable desempeño laboral en la cooperativa CEPROAA.....	10
Figura 5. Proceso de gestión del talento humano .....	16
Figura 6. Gráfico de la propuesta de gestión del talento humano / Fuente: Modelo exitoso de la cooperativa Norandino .....	27

## RESUMEN

Las organizaciones se enfrentan día a día con múltiples problemas que en muchas ocasiones les impiden lograr sus objetivos, uno de estos problemas es gestionar adecuadamente el talento humano de las empresas, que implica aprovechar sus habilidades, capacidades, y conocimiento, atender sus necesidades y consolidarlo en un eficiente desempeño laboral. En concerniente a lo expuesto se planteó el siguiente problema de investigación ¿Cómo incide la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas- 2018?, es por ello que la investigación proyecta aportar mayor conocimiento como herramienta para mejorar la gestión del talento, vinculado al desempeño laboral y proponer un modelo de gestión del talento humano, producto de los resultados de estudio, que pueden interesar para mejorar y solucionar la gestión del talento humano en las diferentes áreas de las cooperativas en estudio. El tipo de investigación es descriptiva, el tipo de diseño de investigación es descriptiva correlacional, de tipo transversal. La población y muestra está conformado por 48 trabajadores de las diferentes áreas de las cooperativas, la técnica utilizada es la encuesta, y el instrumento utilizado fue el cuestionario diseñado para cada variable. Según el resultado de la descripción de las correlaciones entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, habiendo aplicado la prueba estadística del chi cuadrado se tiene el estadístico coeficiente de contingencia arroja un resultado de 0.630 interpretándose como una relación positiva considerable, esto indica a mayor gestión del talento humano mayor será el desempeño laboral.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, desempeño.

## **ABSTRAC**

Organizations face a day with multiple problems that often prevent them from achieving their goals, one of these problems is to properly manage the human talent of companies that implies to take advantage of their abilities, capacities, and knowledge, to take care of their needs and to consolidate it in an efficient labor performance. Regarding the above, the following research problem has been raised: How does the management of human talent affect the evaluation of labor performance in agricultural cooperatives in the Amazon region-2018? that is why the research projects to provide greater knowledge as a tool to improve the management of human talent in agricultural cooperatives in the Amazon region, linked to job performance and provide a human talent management model, derived from the study results, which may be of interest to improve and solve the management of human talent in the different areas of the cooperatives under study. The type of research is descriptive, the type of research design is descriptive correlational, cross-sectional type. The population and sample is made up of 48 employees from the different areas of the agrarian cooperatives of the Amazon region -2017, the technique used is the survey, and the instrument used was the questionnaire designed for each variable. According to the result of the description of the correlations between the variables human talent management and work performance, we have the statistical coefficient of contingency yields a result of 0.630 interpreted as a considerable positive relationship, this indicates a greater management of human talent will be greater the labor performance in the collaborators of the agrarian cooperatives of the Amazon region.

Keywords: Human talent management, performance.

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas agrarias de la región Amazonas. La situación problemática del estudio es la deficiente gestión del talento humano, que como consecuencia afecta el desempeño de los colaboradores y por ende incide en los resultados de la empresa.

El problema general fue ¿Cómo incide la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas- 2018?, del cual se generó la siguiente hipótesis: Existe incidencia directa entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas.

Se tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño laboral en las Cooperativas agrarias de la región Amazonas-2018.

Para el desarrollo de este estudio se utilizó una investigación de tipo Descriptiva-Correlacional, el diseño utilizado fue transversal.

Existen diversas investigaciones vinculadas a las variables de estudio de esta investigación tal es el caso de: Trujillo (2016) cuyo resultado indica que la gestión del talento humano y el desempeño laboral tiene una relación positiva moderada significativa, con un coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000.

De igual manera que al ser comparada con la investigación realizada por Rojas, & Vílchez (2018) quienes concluyeron que el (60%) de trabajadores están totalmente de acuerdo respecto al desempeño laboral, el (34%) están de acuerdo y el (4%) están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo.

Los resultados de la investigación confirmaron la hipótesis planteada en el estudio. Según el resultado de la correlación entre la variable gestión del talento humano y desempeño laboral, se tuvo que el nivel de significancia fue  $p = 0,000$ , y el estadístico del coeficiente de contingencia arroja un resultado de

0.630 interpretándose como una correlación positiva considerable y es altamente significativo, esto indica que a mayor gestión del talento humano mayor será el desempeño laboral en los trabajadores de las diferentes áreas de las Cooperativas Agrarias dentro de ellas Cooperativa de Servicios Múltiples (APROCAM), Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas (CEPROA), y Cooperativa Agraria Cafetalera Bagua Grande (CACBG).

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1.Métodos

#### 2.1.1. Tipo de investigación

Para el desarrollo de este estudio se utilizó una investigación de tipo Descriptiva-Correlacional,

##### **Investigación Descriptiva:**

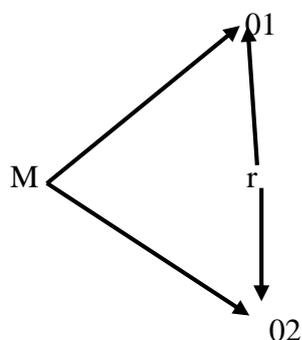
Hernández, Fernández, & Baptista, (2014) describen el siguiente término como: “Buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (pág. 92).

##### **Investigación Correlacional:**

Hernández, et al (2014) menciona que “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (pág. 93).

#### 2.1.2. Diseño de investigación

El tipo de diseño de investigación es de tipo transversal, no experimental. Según Hernández, et al. (2014), indicaron que: “debido a que se recolectaron datos en un momento y tiempo único, cuyo propósito es describir relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. (pág. 154). La investigación esta expresada en el siguiente esquema:



Donde:

M: Es la muestra

01: Gestión del Talento Humano

02: Evaluación del Desempeño

R: Relación entre dos variables

## 2.2.Población y muestra

### 2.2.1. Población

Para el desarrollo de esta investigación la población o universo se constituye por 48 trabajadores de las tres cooperativas agrarias de la región Amazonas (Cooperativa de Servicios Múltiples (APROCAM), Central de Productores Agropecuarios de Amazonas (CEPROAA) Y Cooperativa Agraria Cafetalera Bagua Grande (CACBG).A continuación se detalla el número de los trabajadores administrativos de las cooperativa.

Para Bernal (2016) la población es: “La totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p.48).

Tabla 1

*Personal administrativo de las cooperativas*

PERSONAL DE LAS COOPERATIVAS	
APROCAM	17
CEPROA	12
CACBG	19
TOTAL	48

Fuente: Elaboración propia

### 2.2.2. Muestra

El tipo de muestra que se utilizó es la no probabilística por criterio y a conveniencia del investigador, donde se tuvieron 17 trabajadores de la cooperativa de servicios múltiples (APROCAM), 12 trabajadores de la Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas (CEPROAA), y 19 trabajadores de la Cooperativa Agraria Cafetalera Bagua Grande (CACBG).

Bernal (2016) Definió como: “La parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la

investigación y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de la variables objeto de estudio” (p.211).

### **2.3. Hipótesis**

Existe incidencia directa entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño laboral con las cooperativas agrarias de la región Amazonas.

### **2.4. Técnicas**

La técnica de investigación que se utilizó fue la encuesta quien utilizó como instrumento el cuestionario, la cual, mediante preguntas adecuadamente formuladas, fueron aplicadas a los sujetos materia de investigación, es decir a los trabajadores administrativos de las Cooperativas agrarias de la Región Amazonas.

### **2.5. Instrumentos utilizados**

El instrumento que se utilizó fue dos cuestionarios, una para determinar la incidencia de la gestión del talento humano y la otra para evaluar el desempeño laboral. En ambos casos se realizaron los análisis estadísticos respectivos para que aseguren su validez y confiabilidad.

Según Bernal (2016) definió que:

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos de un proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación. (p.245)

### **2.6. Análisis de datos**

Esta investigación es descriptiva – correlacional, no experimental, Para el análisis de los resultados se utilizó el SPSS 22, por cuanto ésta nos permitió analizar y representar los datos por medio de tablas y gráficos y /o medidas de resumen. Además así se obtuvo su correlación a partir de los datos registrados, aplicando la prueba estadística chi cuadrado.

**Validez**

El análisis e interpretación se sometió a validez a través de juicio de expertos en base a la relevancia del contenido con claridad, coherencia y pertinencia

**Confiabilidad**

La confiabilidad se determinó por el coeficiente de alfa de Cronbach la cual nos produce valores que oscilan entre cero y uno. Siendo cero nula confiabilidad y uno alta confiabilidad.

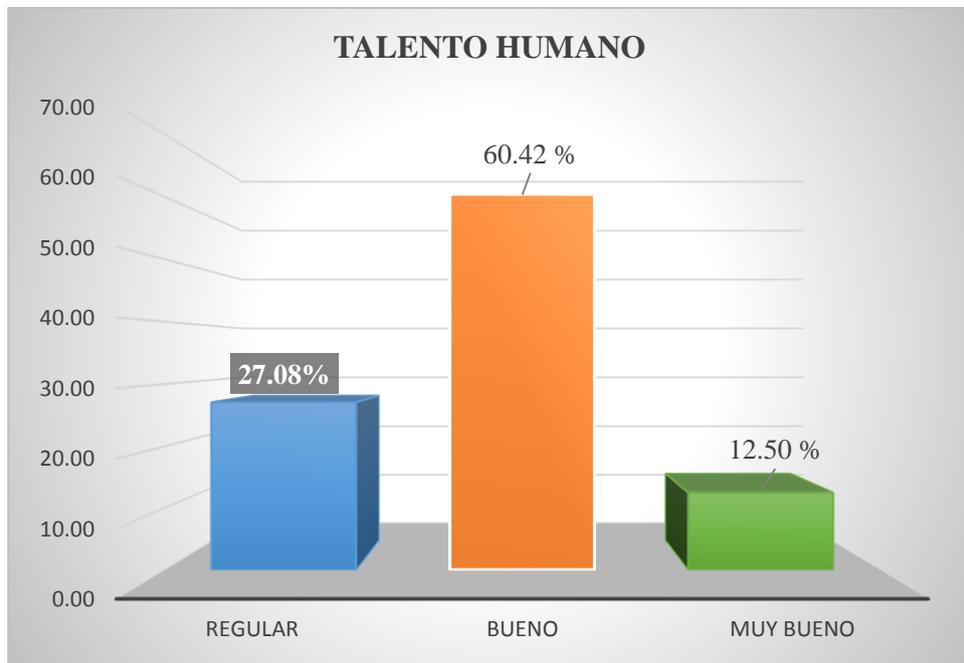
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de la variable gestión del talento humano

Tabla 2

*Distribución frecuencias y porcentajes según la variable gestión del talento humano*

Criterio	fi	Hi (%)
REGULAR	13	27.08
BUENO	29	60.42
MUY BUENO	6	12.50
Total	48	100



*Figura 1:* División porcentual de la variable talento humano.

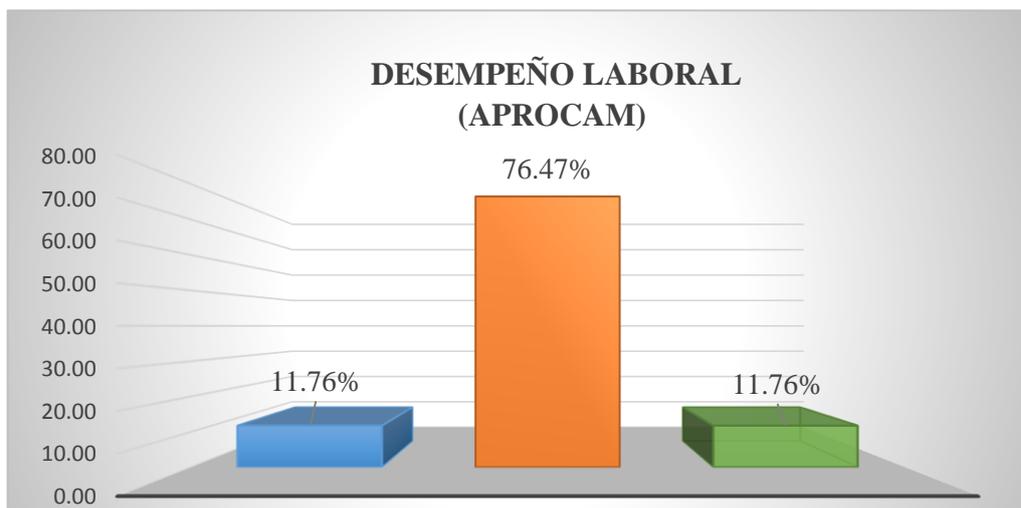
En la tabla 2 y figura 1 podemos describir según la variable talento humano, que el 27.08% considera regular la gestión del talento humano en la cooperativas agrarias, en un mayor porcentaje considera que el 60.42% bueno y en un menor porcentaje el 12.50% de los trabajadores consideran muy bueno el talento humano.

### 3.2. Descripción de la variable desempeño laboral por cooperativa

Tabla 3

*Distribución frecuencias y porcentajes según la variable desempeño laboral de la cooperativa APROCAM*

<b>Criterio</b>	<b>fi</b>	<b>Hi (%)</b>
REGULAR	2	11.76
BUENO	13	76.47
MUY BUENO	2	11.76
Total	17	100



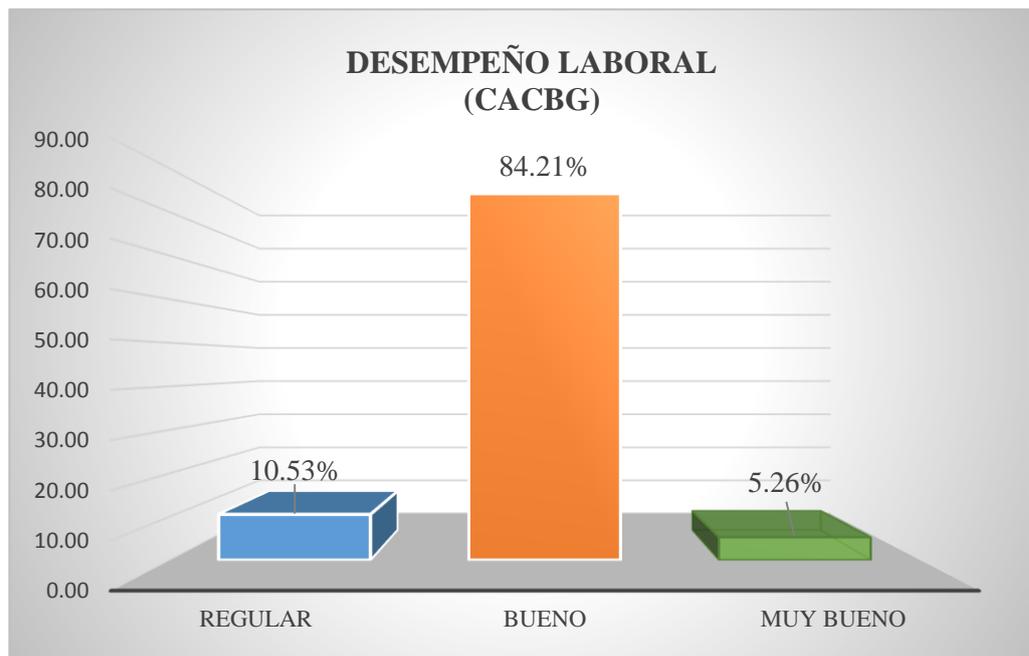
*Figura 2: División porcentual de la variable desempeño laboral en la cooperativa APROCAM*

En la tabla 3 y figura 2, podemos describir que el 11.76% considera el desempeño laboral regular, mientras en un mayor porcentaje de 76.47% de los trabajadores consideran que existe desempeño laboral bueno en la cooperativa APROCAM, y en un menor porcentaje el 11,76% de los trabajadores consideran que existe desempeño laboral muy bueno en las cooperativa APROCAM.

Tabla 4

*Distribución frecuencias y porcentajes según la variable desempeño aboral de la cooperativa (CACBG)*

<b>Criterio</b>	<b>fi</b>	<b>Hi (%)</b>
REGULAR	2	10.53
BUENO	16	84.21
MUY BUENO	1	5.26
Total	19	100

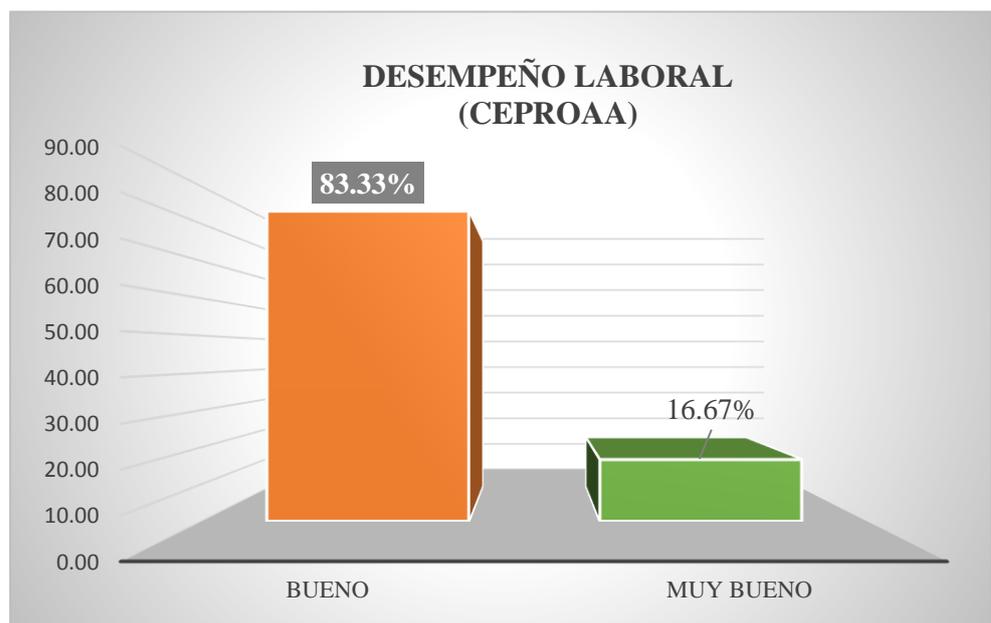


*Figura 3: División porcentual de la variable desempeño laboral en la cooperativa CACBG*

En la tabla 4 y figura 3, podemos describir que el 10.53% considera el desempeño laboral regular, mientras que en un mayor porcentaje de 84.21% de los trabajadores consideran que existe desempeño laboral bueno en la cooperativa CACBG, y en un menor porcentaje el 5.26% de los trabajadores consideran que existe desempeño laboral muy bueno en las cooperativa antes mencionada.

Tabla 5  
*Distribución frecuencias y porcentajes según la variable desempeño laboral de la cooperativa CEPROA*

<b>Criterio</b>	<b>fi</b>	<b>Hi (%)</b>
BUENO	10	83.33
MUY BUENO	2	16.67
Total	12	100



*Figura 4: División porcentual de la variable desempeño laboral en la cooperativa CEPROAA*

En la tabla 5 y figura 4, podemos describir que en un mayor porcentaje de 83.33% de los colaboradores consideran que existe desempeño laboral bueno, y en un menor porcentaje el 16,67% de los colaboradores consideran que existe desempeño laboral muy bueno en la cooperativa agrarias CEPROAA.

Tabla 6  
*Correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral*

Correlación	Gestión del talento humano
Desempeño laboral	
Coefficiente de contingencia	0.630
Significancia	0.000
N	48

En la tabla 6 podemos observar que el coeficiente de contingencia es de 0.630 (existiendo una incidencia directa) con el nivel de significancia de  $p= 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.5$ ) la cual quiere decir que la gestión del talento humano incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de las cooperativas de la región Amazonas.

Tabla 7  
*Correlación entre gestión del talento humano y la dimensión del liderazgo*

Correlación	Gestión del talento humano
Liderazgo	
Coefficiente de contingencia	0.618
Significancia	0.000
N	48

En la tabla 7 podemos observar que el coeficiente de contingencia es de 0.618 (existiendo una relación directa) con el nivel de significancia de  $p= 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.5$ ) la cual quiere decir que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la dimensión Liderazgo.

Tabla 8  
*Correlación entre gestión del talento humano y la dimensión de la eficiencia*

Correlación	Gestión del talento humano
Eficiencia	
Coefficiente de contingencia	0.629
Significancia	0.000
N	48

En la tabla 8 podemos observar que el coeficiente de contingencia es de 0.618 (existiendo una relación directa) con el nivel de significancia de  $p=0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.5$ ) la cual quiere decir que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la dimensión eficiencia.

### 3.3. Prueba de la hipótesis general

Tabla 9  
*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,553a	2	0,000
Razón de verosimilitudes	22,063	2	0,000
Asociación lineal por lineal	17,186	1	0,000
Coefficiente de Contingencia	0,630		0,000
N de casos válidos	48		

Al observar la tabla 9 y habiendo aplicado la prueba estadística Chi-Cuadrado, utilizando el software estadístico SPSS V.22, resultando el  $p = 0.000$  y sabiendo por teoría que si ( $P\_Valor < 0.05$ ), es altamente significativo que implica rechazar la hipótesis nula con nivel de significación del 5% y se acepta la hipótesis alterna: Existe incidencia directa en la gestión del talento humano en la evaluación de desempeño laboral en las Cooperativas Agrarias de la Región Amazonas – 2018. Asimismo, el grado de asociación fue 0.630 moderada y  $p= 0,000$  resultando ser altamente significativo.

### **3.4. Propuesta de un modelo de gestión del talento humano**

PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS AGRARIAS (APROCAM, CEPROAA, CACBG) DE LA REGIÓN AMAZONAS.

#### **A. Presentación**

En la actualidad las organizaciones se tienen que adaptar y enfrentarse a los cambios y desafíos de la globalización, en la cual la gestión del talento humano tiene que ser en las empresas el eje fundamental para lograr el desarrollo y el cumplimiento de objetivos trazados. La propuesta será entregada por escrito y en formato digital a los gerentes general de las cooperativas, a quien respectivamente se le desarrollará una exposición formal de la propuesta con apoyo de diapositivas, para que tenga mayor claridad sobre el tema.

#### **B. Justificación**

Frecuentemente las organizaciones públicas y privadas se esfuerzan en lograr una adecuada gestión del talento humano y que se repercute en el desempeño laboral de los trabajadores ya que la gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del talento humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. Por lo mencionado el modelo de gestión del talento humano está orientado a servir como una herramienta a dar soluciones a los problemas encontrados en la presente investigación de campo. Con este conjunto de acciones orientadas a mejorar el desempeño laboral se pretende a su vez lograr un mayor potencial en las tres cooperativas estudiadas. Además a través de una eficiente gestión del talento humano se crea un ambiente

con condiciones favorables para desarrollar el: desempeño laboral, clima laboral, trabajo en equipo, motivación, innovación, creatividad, individualismo, resoluciones de conflictos, responsabilidad compartida, interrelaciones en la misma organización, compromisos organizacionales, etc.

### **C. Factibilidad de la Propuesta**

A fin de garantizar la presente propuesta, a continuación se darán a conocer los elementos que le darán factibilidad.

- ✓ Factibilidad Organizacional: resulta factible debido a que se cuenta con la colaboración y predisposición por parte de la gerencia general.
- ✓ Factibilidad Económica: Es factible porque se cuenta con los recursos económicos necesarios para la puesta en marcha de la propuesta.

### **D. Objetivos de la Propuesta**

- Objetivo General
- ✓ Proponer un modelo de gestión del talento humano para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de las cooperativas agrarias (APROCAM, CEPROA, CACBG) de la región Amazonas.
- Objetivos Específicos
- ✓ Contribuir a mejorar los factores que presentaron resultados negativos en la gestión del talento humano en las cooperativas, según los resultados de la investigación realizada.
- ✓ Determinar los recursos necesarios para la implementación del modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño de los empleados de las cooperativas agrarias de la región Amazonas.
- ✓ Establecer las acciones que se deberán desarrollar para que la propuesta de un modelo de gestión del talento humano se ejecute efectivamente.

## **E. Metodología**

Para aplicar la propuesta se realizará talleres y ejercicios de habilidades, debates, lluvia de ideas de los colaboradores, resoluciones y exámenes con carácter sistemático, experiencias complementarias, con la finalidad que los trabajadores aprendan de sus propias experiencias.

El objetivo medular es que el trabajador pueda desarrollar con sus compañeros una mejora continua en los procesos de la gestión como herramienta cotidiana en su vida laboral, los talleres vivenciales, dinámicos e interactivos, con ejercicios de trabajo en equipo y complementarios con sus compañeros generará ciertos lazos de confianza para que se crea esa confianza organizacional y se transmitan las experiencias y desarrollen sus conocimientos, habilidades y mejoren sus actitudes personales mutuamente.

## **F. Exposición de los Motivos**

El desarrollo de la propuesta modelo de gestión permitirá que mediante la información obtenida se podrá analizar y tener una visión más amplia de que tan motivados, satisfechos están los trabajadores de la organización con la gestión del talento humano, y si esta afecta su desempeño laboral, otorgándole al trabajador una propuesta que ayude a contribuir con una mejora en el desempeño.

Así mismo, podrá aplicar métodos eficientes que permitan mejorar el desempeño, es decir, si se aumenta la motivación y la satisfacción de los trabajadores se obtendrá un mejor desempeño, lo que llevará a un aumento de sus ingresos, al utilizar mejor los recursos.

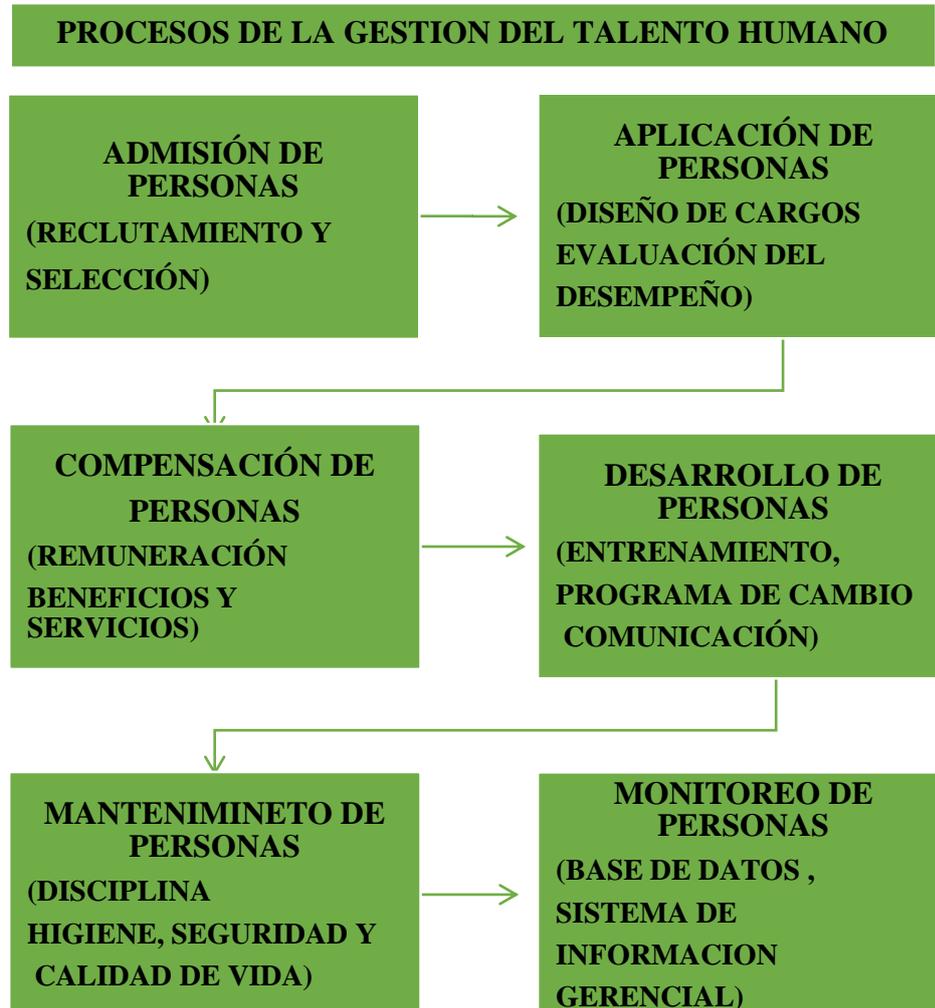
## **G. Gestión Del Talento Humano**

### **Definición de Gestión Del Talento Humano**

Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano como: “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida” (pág. 111).

## Procesos de gestión del Talento humano

Chiavenato (2009) describe 06 procesos de la gestión del talento humano:



*Figura 5: Proceso de gestión del talento humano*

**Admisión de Personas.** La admisión de personas es el proceso de atracción de candidatos calificados para un cargo, está relacionada con dos aspectos claves: reclutamiento y selección del personal.

Es importante acotar que los procesos de admisión de personal varían en las organizaciones, algunas utilizan procesos tradicionales ya superados, mientras otras recurren a procesos avanzados y sofisticados, para escoger y traer personas que formen parte del personal que la integra, cumpliendo con el proceso de reclutamiento (interno o externo) y selección (a través de

entrevistas, pruebas de conocimiento y capacidades, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad o técnicas de simulación).

**Aplicación de Personas.** La aplicación de personas es el segundo proceso en la gestión del talento humano, lo define como “procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño de cargos y evaluación del desempeño.”

**Compensación de Personas.** Destaca “la compensación es uno de los procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas, incluyen remuneración, beneficios y servicios sociales.”

**Desarrollo de las Personas.** Desarrollar personas no es solo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana.

**Mantenimiento de Personas.** El mantenimiento de personas implica crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye la administración de la disciplina de higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo.

**Monitoreo de personas.** Significa seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación. Por esta razón las organizaciones requieren un considerable esfuerzo de monitoreo en sus diversas operaciones y actividades, a fin de garantizar que la planeación se ajuste bien y que los objetivos se alcancen de manera adecuada.

## **Teorías de gestión del talento humano**

### **Teoría del Comportamiento.**

Gil (2018) menciona que el comportamiento es una de las teorías basadas en la conducta de la personas en la organización, siendo necesario para ello la motivación.

Dentro de los fundadores de esta teoría tenemos a Mary Parker, Elton Mayo, Abraham Maslow, McGregor, Hebert Simon, Chester Bernard y Rensis Likert. Destacando la pirámide de Maslow, con su jerarquía de necesidades humanas, aportando de esta manera al mundo de la administración, la premisa que las personas tienen como una de las necesidades básicas de interrelacionarse, para poder interactuar, de manera que es en los puestos de trabajo la oportunidad de relacionarse con los demás, la misma que va influenciar para que desempeñe un buen trabajo.

### **Teoría de las Relaciones Humanas**

Gil (2018), explicó la importancia de las relaciones humanas en una eficiente gestión del talento humano

Es una de las teorías que respaldan la gestión del talento humano sustentada por Elton Mayo como fundador, apoyado por otros colaboradores en Estados Unidos, después de analizar los resultados del experimento de Hawthorne (1927), corriente que surge como protesta a la tradicional concepción de la administración, apoyándose con los avances de la tecnología. Aunque la teoría clásica sobre los recursos humanos ha venido dominando por generaciones, no siendo objetada por otra teoría, ya no es del todo aceptada por los trabajadores, especialmente de Norteamérica, ya que por ser un país, democrático, ellos percibieron que esas leyes no les favorecían porque les hacía sentir como esclavos. La teoría de las relaciones humanas define como

relaciones humanas a los contactos conscientes establecidos entre individuos y grupos, entre empleados y sus colegas, entre subordinados y sus jefes, entre los elementos de una sección y aquellos de otra.

## **H. Desempeño Laboral**

### **Definición de Desempeño Laboral**

Según Robbins & Judge (2013) mencionan que: “es el comportamiento que tienen las personas para el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas” (p.555).

### **Objetivos de la evaluación del desempeño laboral**

Según Robbins & Judge(2013) La evaluación del desempeño tiene varios objetivos.

Uno de ellos consiste en apoyar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos sobre ascensos, transferencias y despidos. Las evaluaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo, ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos. Por último, brindan retroalimentación a los empleados sobre la forma en que la organización percibe su desempeño, y con frecuencia son la base para asignar recompensas, como aumentos de salario por méritos. (p.555)

### **Teorías del desempeño laboral**

Tienen como fundamento a las teorías de la motivación entre ellas:

#### **Las teorías X y Y**

Según Robbins y Judge (2013)

Desarrollada por Douglas McGregor propuso dos visiones diferentes de los seres humanos: una negativa en esencia, llamada teoría X, y la otra básicamente positiva, denominada teoría Y.

Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados, McGregor concluyó que los puntos de vista que aquellos tenían acerca de la naturaleza de los seres humanos se basaban en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser dirigidos, incluso coaccionados, a realizarlo. En contraste, quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar, e incluso a buscar la responsabilidad. (pág. 205)

## **I. ACTIVIDADES PLANIFICADAS**

### **Taller N° 01: desarrollando motivación**

#### **Fundamentación**

Conoceremos la importancia que tiene la motivación dentro de la organización, ya que esto consigue efectos positivos para el incremento de la automotivación que conlleva a mejorar su desempeño laboral. El taller se denominará “el buque se hunde en alta mar” es obligatorio la participación para motivar a los trabajadores.

#### **Objetivo**

Implementar un proceso adecuado y necesario de talleres y capacitaciones para aumentar la motivación para el personal administrativo de las cooperativas agrarias de la región Amazonas

#### **Metas en Atención:**

- ✓ 12 trabajadores de la cooperativa central de productores agropecuarios Amazonas.
- ✓ 17 trabajadores de la cooperativa servicios múltiples APROCAM
- ✓ 19 trabajadores de la cooperativa cafetalera Bagua Grande.

#### **Descripción**

Tiempo: 60 minutos

Tamaño: limitado, dividido en subgrupos de 6 y 7 participantes.

Lugar: sala de reuniones de las respectivas cooperativas

### **Estructura temática- cronograma de actividades**

- Presentación y descripción del tema
- Exposición de un video referente al tema
- El que dirige (guía) supone un ambiente imprevista: “Buque se hunde en alta mar” nuestro barco se desploma y existe un yate de salvavidas que tiene la capacidad de 2 personas.

En esta situación caótica en ultramar solo se debe tomar una sola decisión razonable por la que realmente debes sobrevivir y en la cual debe explicar y generar la discusión y el motivo provechoso para la sociedad u organización. Luego se da la iniciativa cada grupo debe explicar las razones por la que debe sobrevivir y debatiendo las razones por la que debe vivir. Cuando se genera el debate un secretario escribe el suceso de cada participante, terminado el tiempo del debate el secretario sintetiza los motivos personales de los sobrevivientes.

Los miembros de cada grupo determinaran quienes deben sobre vivir. Se concluye evaluando la dinámica.

### **Materiales:**

- Proyector
- Laptop
- Sillas
- Billetes de fantasía o monedas

### **Presupuesto**

- Capacitación: 200
- Materiales: 50

## **Taller N° 02: desarrollando la comunicación para mejorar las relaciones interpersonales**

### **Fundamentación**

Conoceremos la importancia que tiene la comunicación dentro de la organización, y esto consigue efectos positivos para el incremento de las relaciones interpersonales que conlleva a motivar y fortalecer el desempeño laboral

### **Objetivo**

Lograr aumentar el manejo creativo de la comunicación verbal y escrita, permitiendo el intercambio emocional gratificante y ayuda al fortalecimiento de la autoimagen de los participantes.

### **Metas en Atención:**

- ✓ 12 trabajadores de la cooperativa central de productores agropecuarios Amazonas.
- ✓ 17 trabajadores de la cooperativa servicios múltiples APROCAM
- ✓ 19 trabajadores de la cooperativa cafetalera Bagua Grande.

### **Descripción**

Tiempo: 60 minutos

Tamaño: limitado, dividido en subgrupos de 6 y 7 participantes.

Lugar: sala de reuniones de las respectivas cooperativas

### **Estructura temática- cronograma de actividades**

- Presentación y descripción del tema
- Exposición de un video referente al tema
- Se solicita a los participantes que tomen dos o tres hojas carta y las doblen en ocho pedazos, cortándolas posteriormente lo mejor que puedan.
- En cada uno de los pedazos tienen que escribir por el inverso, uno a uno, los nombres de sus compañeros.
- Por el reverso, escriben en dos líneas o renglones, un pensamiento, buen deseo, verso, o una combinación de estos, dirigido al compañero designado en cada pedazo de papel.
- Al terminar son entregados a los destinatarios en propia mano.
- Se forman subgrupos de personas para discutir la experiencia.

- Cada subgrupo nombra a un reportero para ofrecer en reunión plenaria sus experiencias.

**Materiales:**

- Proyector
- Laptop
- Sillas
- Lapiceros
- Hojas

**Presupuesto**

- Capacitación: 200
- Materiales: 50

## **Taller N° 03: Mejorando la satisfacción laboral**

### **Fundamentación**

Conoceremos la importancia que tiene la satisfacción laboral dentro de la organización, y esto consigue efectos positivos que con lleva a mejorar el desempeño laboral

### **Objetivo**

Lograr incrementar la satisfacción laboral de los trabajadores de las cooperativas, así mejorar y fortalecer el desempeño laboral.

### **Metas en Atención**

- ✓ 12 trabajadores de la cooperativa central de productores agropecuarios Amazonas.
- ✓ 17 trabajadores de la cooperativa servicios múltiples APROCAM
- ✓ 19 trabajadores de la cooperativa cafetalera Bagua Grande.

### **Descripción**

Tiempo: 60 minutos

Tamaño: limitado, dividido en subgrupos de 6 y 7 participantes.

Lugar: sala de reuniones de las respectivas cooperativas

### **Estructura temática- cronograma de actividades**

- Presentación y descripción del tema
- Exposición de un video referente al tema
- Se les pedirá que se agrupen y se le dará el papel a cada grupo.
- Se les comunicara a los colaboradores que escriban un mensaje a cada uno de sus compañeros del grupo. Las reacciones de sus compañeros serán positivas y negativas.
- Se demostrara las sugerencias psicológicas de cada uno exigiendo que cada uno de los colaboradores envíe su mensaje a sus compañeros inclusive a las personas que no simpatizan deberán cumplir las siguientes indicaciones.
- Deben ser claros y precisos, por ejemplo: tienes una sonrisa bonita. Eres muy alegre, eres muy optimista se hará con respeto mutuo en cada momento que se comunican.

- Transcribir un mensaje agradable que se exprese amablemente a sus compañeros.
- Haga participar a todos los grupos buscando algo positivo de cada uno de los participantes de los otros subgrupos.
- Propóngase a decir todo lo positivo de cada uno de los participantes del grupo que percibió: éxitos, amabilidad, respeto, etc. Con las palabras “A mí me gusta” o “yo siento”, etc.
- Exprese a su compañero de subgrupo que su actitud lo vuelve muy alegre.
- La carta escrita por los participantes se colocaran el nombre afuera de la carta al participante a quien está dirigido y se lo colocara en una caja.
- Luego que todos hayan leído sus mensajes se podrá expresar las opiniones y reacciones de cada compañero.
- Guía dará las instrucciones para que se ejecute la acción y luego para que cada grupo analice como se ha ejecutado la aplicación de lo aprendido.

**Materiales:**

- Proyector
- Laptop
- Sillas
- Lapiceros
- hojas

**Presupuesto**

- Capacitación: 200
- Materiales: 50

### CRONOGRAMA DE ACCIONES

FASES	ACTIVIDADES	RECURSOS	AREA RESPONSABLE	TIEMPO
<b>Gestión del talento humano</b>	Coordinación con las cooperativas, la relevancia de los talleres, buscando su consentimiento para la ejecución de dichos talleres.	Material de Oficina.	Recursos humanos	2 semana
<b>Planificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Determinar las fechas de los talleres.</li> <li>✓ Preparación de talleres dinámicos.</li> <li>✓ Selección del material bibliográfico.</li> <li>✓ Elaboración del material didáctico.</li> <li>✓ Adecuación del ambiente de las salas de reuniones de las respectivas cooperativas para la capacitación.</li> </ul>	Cartulina, papelote, lápiz y otros materiales de oficina, refrigerio,	Recursos humanos	3 semana
<b>Ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Convocatoria al agente de cambio.</li> <li>✓ Asistencia de los colaboradores.</li> <li>✓ Compromiso de los colaboradores.</li> <li>✓ Realizar los 03 talleres de capacitación.</li> </ul>	Recurso audio visuales. Botellones de agua Material de Oficia.	Recursos humanos	4 semana
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluaciones periódicas al termino de los talleres para medir los indicadores de los talleres</li> </ul>	Fotocopias	Recursos humanos	4 semana

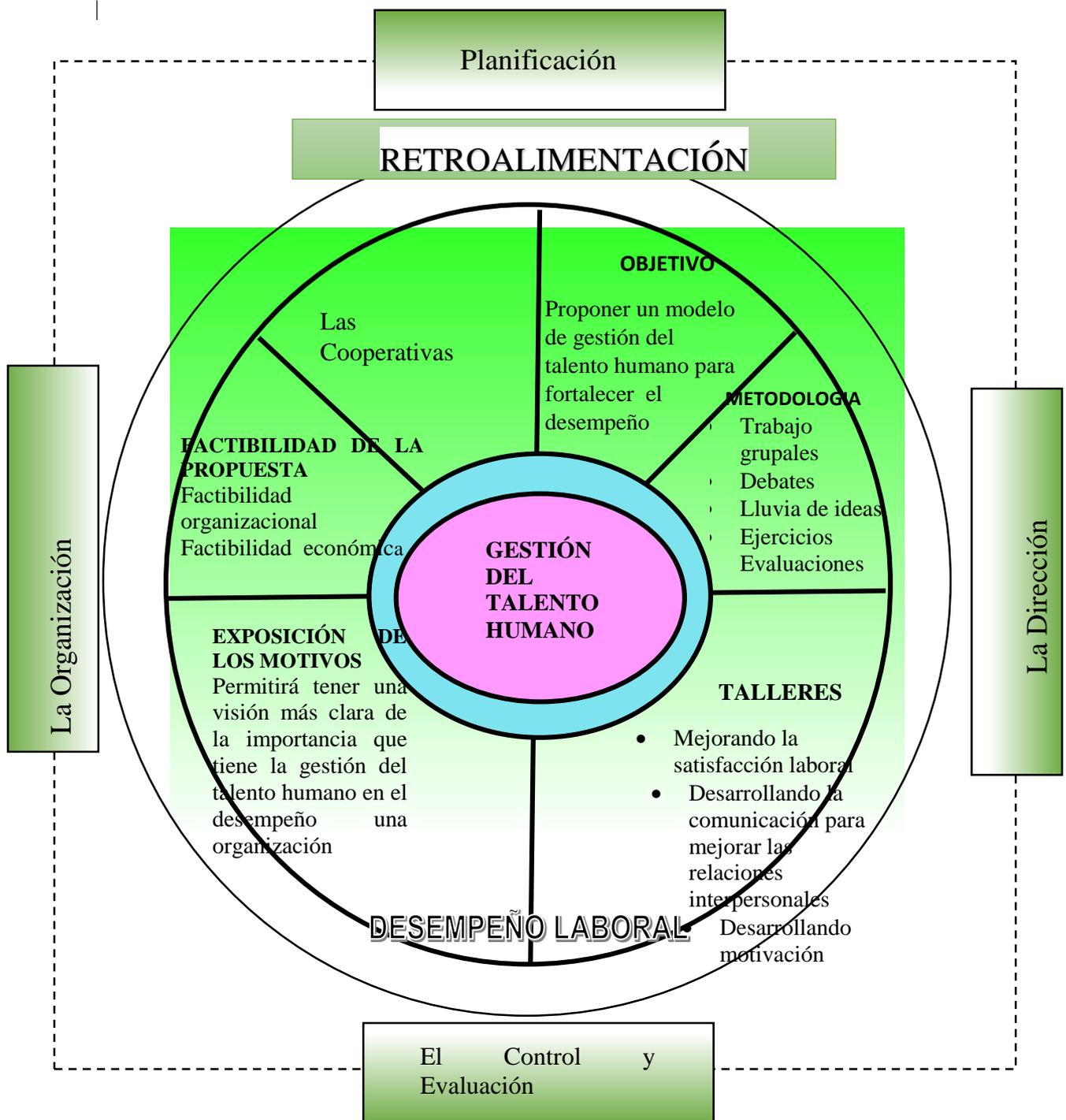


Figura 6: Gráfico de la propuesta de gestión del talento humano / Fuente: Modelo exitoso de la cooperativa Norandino

## IV. DISCUSIONES

### 4.1. Discusiones

Los resultados obtenidos con respecto al objetivo general “Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño laboral en las Cooperativas agrarias de la región Amazonas 2018”, al realizar el análisis estadístico existe incidencia directa en la gestión del talento humano en la evaluación de desempeño laboral en las Cooperativas Agrarias de la Región Amazonas – 2018. Asimismo, el grado de asociación fue 0.630 moderada y  $p= 0,000$  resultando ser altamente significativo. De este contraste podemos mencionar que la gestión del talento humano tiene incidencia en el desempeño laboral, y para mejorar esta relación es necesario hacer un seguimiento al desempeño de los trabajadores, atendiendo a las necesidades de los colaboradores, así como dándoles oportunidad de participar activamente, reforzando sus capacidades y aprovechar sus habilidades, de igual manera dar reconocimiento por los logros, ya que a mayor satisfacción laboral mayor será el desempeño. Resultado que se asemeja con la investigación realizada por Trujillo(2016), en su tesis titulada Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, cuyo resultado indica que la gestión del talento humano y el desempeño laboral tiene una relación positiva moderada significativa, con un coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 ( $Rho = 0.642, p = 0.000$ ); es decir, las prácticas de los servidores administrativos que gestionaron su talento tuvieron a su vez una moderada mejor desempeño laboral que aquellos servidores que no hicieron uso de su talento.

Los resultados obtenidos en cuanto al primer objetivo específico, diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores en las Cooperativas agrarias de la región Amazonas, se obtuvo como resultado general que el 87.5% de los trabajadores consideran que existe desempeño laboral de nivel bueno, el 12,50% de los trabajadores consideran que el desempeño

laboral muy bueno en las cooperativas agrarias de la región Amazonas. Este resultado que al ser comparado se asemeja con la investigación realizado por Rojas, Rojas , & Vilchez (2018) en su tesis gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018 obtuvieron resultado que el desempeño laboral, el (60%) de trabajadores están totalmente de acuerdo, el (34%) están de acuerdo, el (4%) están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo y una ínfima cantidad (2%) están totalmente en desacuerdo.

Los resultados obtenidos en cuanto al segundo objetivo específico, determinar la relación entre gestión del talento humano y la dimensión del liderazgo en la evaluación del desempeño de los trabajadores en las Cooperativas agrarias de la región Amazonas. Muestran un coeficiente de contingencia de 0.618, con un nivel de significancia de  $p=0.000$  que es menor al 0.05, lo que indica que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con la dimensión liderazgo de los trabajadores de las diferentes áreas de las cooperativas agrarias de la región Amazonas. De este contraste podemos mencionar que una adecuada gestión del talento humano contribuye de manera asertiva en mejorar el liderazgo en las cooperativas agrarias de la región Amazonas. Resultado que se asemeja con el trabajo de investigación realizado por Zeña (2016) en su tesis titulada Gestión del potencial humano y liderazgo de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat, Lima, 2016. Donde concluyó que la gestión del potencial humano se relaciona directa y significativamente alta con el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, Lima, 2016; habiendo obtenido un coeficiente de Spearman ( $\rho= ,737$ ), con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p= ,000 < ,05$ ).

Los resultados obtenidos en cuanto al tercer objetivo específico Determinar la relación de gestión del capital humano y la dimensión de eficiencia laboral en la evaluación del desempeño laboral en las

Cooperativas agrarias de la región Amazonas. Existe incidencia directa en la gestión del talento humano en la dimensión de Eficiencia de la evaluación de desempeño laboral en las Cooperativas Agrarias de la Región Amazonas – 2018, Asimismo, el grado de asociación fue 0.6298 moderada y  $p= 0,000$  resultando ser altamente, estos resultados no guardan relación con esta investigación realizada por Quispe(2015) en su tesis clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015. Concluyó que la dimensión motivación laboral y eficiencia laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. En la tabla 21 la evidencia estadística de correlación es de 0.362, donde demuestra que existe una relación directa; positiva débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la  $p$ -valor  $<0.05$ .

## V. CONCLUSIONES

- La gestión del talento humano tiene una incidencia directa positiva significativa con el desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas. Habiendo obtenido el coeficiente de correlación de 0.630 y un valor de significancia de  $p=0,000$ .
- Se concluye a través de la investigación que el diagnóstico en las tres cooperativas el desempeño laboral es bueno, pero mediante la propuesta de un modelo de gestión del talento humano y el desarrollo de los talleres se busca lograr la excelencia.
- Existe relación positiva moderada y significativa entre la dimensión liderazgo en el desempeño laboral, y la gestión del talento humano. Se comprobó mediante el coeficiente de correlación de 0.618 y un valor de significancia de 0.000.
- Existe relación positiva moderada y significativa entre la dimensión eficiencia en el desempeño laboral, y la gestión del talento humano. Se comprobó mediante el coeficiente de correlación de 0.629 y un valor de significancia de 0.000.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda seguir fortaleciendo la gestión del talento, incentivando al personal de diversas maneras, mediante la motivación al personal, capacitaciones, brindando oportunidades de superación, mediante reconocimiento por un buen desempeño laboral, realizando esta acción podemos lograr que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas de la organización así poder lograr un desempeño laboral excelente.
- Se recomienda que para el ingreso de un nuevo talento humano a la institución, se aplique el proceso de reclutamiento y selección teniendo en claro el perfil de trabajador que se necesite para cubrir un puesto de trabajo y de esta manera seleccionar a la persona idónea para el puesto.
- Se sugiere realizar cada tres meses la evaluación del desempeño laboral para determinar cómo se encuentran los niveles de los trabajadores de las cooperativas agrarias de Amazonas a fin de que los resultados sean controlados a tiempo.
- Se recomienda aplicar el modelo propuesto de gestión del talento humano en las tres cooperativas estudiadas.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración de Personal* (Primera edición ed.). México D.F: Red Tercer Milenio.
- Ascencios, T. C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016.
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología De La Investigación* (Cuarta edición ed.). Colombia: Pearson.
- Blanco , E. M., Catagena, T. E., & Rivera, G. A. (2014). *Modelo De Gestión Del Talento Humano Para Mejorar El Desempeño De Los Empleados De La Asociación Cooperativa De Ahorro Y Crédito De Profesionales Salvadoreños De Responsabilidad Limitada (Coopas De R.L.), Ubicada En San Salvador*”.
- Cevallos , Y. (2013). “*Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral, Dirección Provincial Agropecuaria De Santa Elena, Año 2013*”. Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion Del Talento Humano*. Mexico.
- Cruz, M. (2015). “*La Gestión Del Taelnto Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del Personal De La Cooperativa De Ahorro Y Crédito Nuestra Señora Del Rosario Ltda. N°222- Huamachuco:2015*”. Trujillo. Obtenido de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4557/cruzromero\\_magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4557/cruzromero_magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De La Cruz, E. A. (2015). *Factores Del Capital Intelectual Para Lograr Ventaja Competitiva En La Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo*. Tingo María. Obtenido de [http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1216/DPEA\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1216/DPEA_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Galiano, N. E., Soria, E. R., Mena, A. A., & Bueñano, M. P. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión para la administración de talento humano de una cooperativa de Ahorro Y Crédito*. 1. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/612-2391-1-PB.pdf
- Gil, J. J. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán*. Santiago de Chuco-2017. Santiago de Chuco.
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Inca, K. (2015). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Municipalidad Provincial De Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (13 ed ed.). México: Mc Graw Hill.
- Quispe, E. (2015). *clima organizacional y desempeñolaboral en la municipalidad distrital de pacucha, andahuaylas, 2015*. Andahuaylas.
- Ramos, A. (2014). *La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral Enla Cooperativa De Ahorro Y Crédito Educadores De Pastaza*. Ambato.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15 ede. ed.). México: PEARSON. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/comportamiento\\_organizacional\\_robbins\\_15.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/comportamiento_organizacional_robbins_15.pdf)
- Rojas, Rojas , R. R., & Vilchez , S. (2018). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relacióncon El Desempeño Laboral Del Personal Delpuesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús –Lima, Enero 2018*.
- Trujillo, C. A. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016. Lima.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Instituto de Investigaciones. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>
- Vera, G. L., & Vera, M. E. (2016). *Evaluación De Variables Del Comportamiento Organizacional Mediante La Instrumentación De Gestión Por Procesos En La Cooperativa Deproducción Agropecuaria Chone Ltda*. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.esPAM.edu.ec/bitstream/42000/342/1/TAE66.pdf>
- Zeña, B. M. (2016). *Gestión del potencial humano y liderazgo de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat, Lima, 2016*. Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8367/Ze%C3%B1a\\_CB.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8367/Ze%C3%B1a_CB.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## VIII. ANEXO

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

### **CUESTIONARIO VARIABLE N° 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

El presente cuestionario tiene el objetivo de recabar información necesaria para conocer los diferentes aspectos de la Gestión del Talento Humano en las cooperativas agrarias de la región Amazonas (APROCAM, CEPROAA, CACB). Con él se pretende tener una idea y conocimientos sobre el tratamiento que se le da al Talento Humano. Los resultados obtenidos serán tratados con la absoluta confidencialidad.

Instrucciones:

- a) Se recomienda leer con mucho cuidado cada pregunta
- b) En cada pregunta tendrá (4) alternativas de respuesta para escoger solo una, marque con una “x” el recuadro que corresponde con la alternativa que más se ajuste a su criterio.
- c) Las alternativas de respuestas se encuentran en una escala, como sigue:

Escala	Valoración
1	Deficiente
2	Regular
3	Bueno
4	Muy bueno

Nombres y apellidos: \_\_\_\_\_

Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

Sexo: (F) (M)

N°	Preguntas	Escala			
		deficiente	regular	bueno	Muy bueno
Dimensión: PLANIFICACIÓN					
1	El Conocimiento de la misión y visión de la cooperativa es:				
2	Las sanciones en el reglamento es una medida de presión para que el empleado cumpla sus funciones considera que es:				
3	El informe de los directivos acerca de los objetivos de la cooperativa es:				
Dimensión: SELECCIÓN DE PERSONAL					
4	Como es la relación del trabajo que desarrolla con el perfil requerido				
5	Los puestos ocupados por un proceso de reclutamiento previo es:				
6	El ingreso a la institución por concurso público es:				
Dimensión: CAPACIDADES DEL PERSONAL					
7	Las herramientas con las que cuenta para el desempeño de las labores son:				
8	Las habilidades con las que cuenta para el desempeño de sus tareas son:				
9	Los problemas en su ambiente de trabajo que afectan su desempeño laboral es:				
Dimensión: DESARROLLO DEL PERSONAL					
10	Las oportunidades que brinda la cooperativa para desarrollarse personalmente y profesionalmente es:				
11	La comunicación y la relación interpersonal existente entre usted y sus compañeros de trabajo es:				
12	Los servicios de seguridad y salud que brinda la cooperativa es:				

## CUESTIONARIO VARIABLE N° 02: DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene el objetivo de recabar información necesaria para conocer los diferentes aspectos de la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas (APROCAM, CEPROAA, CACB).

Instrucciones:

- a) Se recomienda leer con mucho cuidado cada pregunta
- b) En cada pregunta tendrá (4) alternativas de respuesta para escoger solo una, marque con una “x” el recuadro que corresponde con la alternativa que más se ajuste a su criterio.
- c) Las alternativas de respuestas se encuentran en una escala, como sigue:

Escala	Valoración
1	Deficiente
2	Regular
3	Bueno
4	Muy bueno

Nombres y apellidos: \_\_\_\_\_

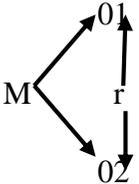
Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

Sexo: (F) (M)

N°	Preguntas	Escala			
		deficiente	regular	bueno	Muy bueno
Dimensión: CALIDAD DEL TRABAJO					
1	Cómo considera que la cooperativa, promueva la iniciativa del trabajador				
2	Cómo considera que la puntualidad sea reconocida por la cooperativa				
3	El compromiso con la misión y visión de la empresa es:				
4	Cuán importante es la creatividad para el desarrollo de sus actividades.				
5	La expresión de libre opinión del trabajador es :				
Dimensión: SATISFACCIÓN LABORAL					

6	Los reconocimientos recibidos por el buen desempeño de sus labores es:				
7	Las recompensas que se le otorgan en la cooperativa es:				
8	Que tan adecuadas son las condiciones de trabajo en la cooperativa.				
Dimensión: LIDERAZGO					
9	La influencia del líder en el equipo es:				
10	El interés del líder por el bienestar de todos los miembros del equipo es :				
11	Como considera que es su participación en la toma de decisiones para ejecución de las tareas del equipo.				
Dimensión: EFICIENCIA					
12	Su capacidad para mejorar e incrementar su productividad es:				
13	El cumplimiento de las tareas asignadas en el tiempo establecido es:				
14	El uso adecuado de los recursos asignados para el desarrollo de las actividades es:				
Dimensión: TRABAJO EN EQUIPO					
15	La Colaboración con las actividades que se realizan en equipo es:				
16	Las relaciones interpersonales que facilitan la comunicación dentro del equipo de trabajo es:				
17	La información de todo lo que ocurre dentro del equipo de trabajo es:				

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo incide la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño laboral en las Cooperativas agrarias de la región Amazonas.</p> <p><b>Objetivos específico</b></p> <p>Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores en las Cooperativas agrarias de la región Amazonas.</p> <p>Determinar la relación entre gestión del capital humano y la dimensión del liderazgo en la evaluación del desempeño de los trabajadores en las Cooperativas agrarias de la región Amazonas.</p> <p>Determinar la relación de gestión del capital humano y la dimensión de eficiencia laboral en la evaluación del desempeño laboral en las Cooperativas agrarias de la región Amazonas.</p> <p>Proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas</p>	<p><b>Hipótesis</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral con las cooperativas agrarias de la región Amazonas</p>	<p><b>VARIABLE 1</b></p> <p>Gestión del talento Humano</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Selección de personal</li> <li>• Capacidades del personal</li> <li>• Desarrollo del personal</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>desempeño laboral</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del trabajo</li> <li>• Satisfacción laboral</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	<p><b>METODO Y DISEÑO</b></p>  <p><b>NIVEL</b></p> <p>Descriptivo correlaciona-transversal</p> <p><b>POBLACION Y MUESTRA</b></p> <p>La población y muestra está conformado por 48 trabajadores de las cooperativas agrarias de la región Amazonas</p> <p><b>TECNICAS E INSTRUMENTO</b></p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 3: validación de los instrumentos

Validador	Grado académico	Aplicabilidad
Cieza Vásquez Karen	Licenciada	Aplicable
Pinglo jurado Fátima	Magister	Aplicable
Torres Armas Elías	Magister	Aplicable



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

FACULTAD DE INGENIERÍA ZOOTECNISTA, AGRONEGOCIOS  
Y BIOTECNOLOGÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EN  
AGRONEGOCIOS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: *Karen I. Cieza Vasquez*
- 1.2. Grado Académico: *Superior - Lic. Psicología*
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: *Psicólogo*
- 1.4. Título de la investigación: Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región amazonas- 2018.
- 1.5. Autor del instrumento: Mileni Bacalla Rituay
- 1.6. Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01-09	10-12	12-16	16-18	18-20
		01	02	03	04	05
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro				17	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				17	
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				14	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				17	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				18	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio				17	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos técnicos científicos y del tema de estudio				16	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables				18	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				17	
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías				18	
SUB TOTAL					172	
TOTAL					172	16

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.40): .....16.....

VALORACIÓN CUALITATIVA: COHERENCIA, OBJETIVA.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: La encuesta permite conocer la importancia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral.

Firma y Posfirma del experto

DNI: 4721039



**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE INGENIERÍA ZOOTECNISTA, AGRONEGOCIOS  
Y BIOTECNOLOGÍA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EN  
AGRONEGOCIOS**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: *Torres Armas, Elías Alberto*
- 1.2. Grado Académico: *Maestro en Ciencias con mención en Estadística Aplicada*
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: *Docente - Director de la Esc. prof. de Zootecnia*
- 1.4. Título de la investigación: Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas- 2018.
- 1.5. Autor del instrumento: Mileni Bacalla Rituy
- 1.6. Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01-09	10-12	12-16	16-18	18-20
		01	02	03	04	05
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				✓	
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio				✓	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos y del tema de estudio				✓	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					✓
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					✓
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías				✓	
SUB TOTAL					8	10
TOTAL						18

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.40): ..... 18

VALORACIÓN CUALITATIVA: ..... EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ..... APLICABLE

Firma y Posfirma del experto

DNI: ..... 18033004



**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE INGENIERÍA ZOOTECNISTA, AGRONEGOCIOS  
Y BIOTECNOLOGÍA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EN  
AGRONEGOCIOS**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: ..... PINGLO JURADO FATIMA .....
- 1.2. Grado Académico: ..... MAESTRO .....
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: ..... UNTRM - DOCENTE .....
- 1.4. Título de la investigación: Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región amazonas- 2018.
- 1.5. Autor del instrumento: Mileni Bacalla Rituy
- 1.6. Nombre del instrumento: Cuestionario

Examen de (investigación)

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		01-09	10-12	12-16	16-18	18-20
		01	02	03	04	05
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				✓	
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				✓	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				✓	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio					✓
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos y del tema de estudio				✓	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables				✓	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					✓
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías				✓	
SUBTOTAL					11.2	6
TOTAL						17.2

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.40): ..... 17.2

VALORACIÓN CUALITATIVA: MUY BUENO .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE .....

Firma y Posfirma del experto

DNI: 43227042

#### Anexo 4: Fórmula del análisis de fiabilidad

El cálculo para el alfa de Cronbach es la siguiente fórmula.

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

- K=Número de ítems: 29
- $\sum s_i^2$ =suma de las varianzas de los ítems
- $s_t^2$ =Varianza total de los individuos

$$\alpha = \left[ \frac{29}{29-1} \right] \left[ 1 - \frac{46.22}{666.71} \right] = 0.905$$

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	V1
1	3	4	2	4	3	3	4	2	3	2	3	2	35
2	4	4	3	5	5	3	5	5	4	3	2	2	45
3	2	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	41
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	36
5	3	4	3	4	4	2	4	2	2	2	3	2	35
6	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	42
7	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	42
8	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	2	43
9	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	38
10	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	46
11	3	4	3	5	4	3	3	4	2	3	4	3	41
12	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	41
13	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	41
14	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	41
15	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44
16	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	42
17	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	43
18	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	44
19	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	45
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	48
21	1	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	40
22	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	59
23	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	57
24	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	67
25	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	68
26	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	68
27	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	61
28	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	66
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	69
30	3	1	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	54
31	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	66
32	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	74
33	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	74
34	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	73
35	3	2	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	68
36	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	2	59
37	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	61
38	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	66
39	4	4	3	5	4	3	4	2	2	3	4	2	54
40	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	65
41	3	3	2	4	4	3	4	3	2	2	2	2	49
42	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67
43	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63
44	2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	71
45	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	3	72
46	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	79
47	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69
48	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	73

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	V2
1	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	53
2	2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	1	2	4	3	52
3	2	3	4	5	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	5	3	51
4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	5	3	51
5	4	2	4	5	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	5	4	50
6	3	3	4	5	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	5	4	54
7	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	5	4	52
8	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	51
9	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	55
10	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	4	4	3	4	4	54
11	5	3	4	4	2	2	1	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	54
12	3	2	3	5	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	5	5	49
13	4	2	5	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	5	5	52
14	5	2	4	3	4	4	3	4	5	3	2	1	3	4	2	3	4	56
15	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	63
16	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	56
17	4	3	4	5	3	3	2	2	4	4	2	2	3	4	2	5	4	56
18	2	4	4	5	3	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	55
19	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	56
20	4	3	4	5	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2	5	4	59
21	1	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	56
22	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	5	4	60
23	3	4	4	5	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2	5	4	60
24	3	4	4	5	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2	5	4	60
25	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	60
26	2	4	5	5	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	5	4	60
27	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	2	5	4	61
28	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	64
29	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	5	4	63
30	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	60
31	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	5	4	61
32	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	2	5	4	62
33	2	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	2	4	5	62
34	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	64
35	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	59
36	4	3	5	5	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	5	4	59
37	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	5	4	57
38	2	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	4	3	5	4	57
39	4	3	4	5	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	5	4	60
40	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	63
41	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	61
42	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	63
43	3	4	4	4	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	3	4	5	61
44	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
45	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	3	5	3	4	4	70
46	1	5	5	5	4	4	1	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	66
47	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	64
48	1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	72