

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“Gestión de recursos humanos y la productividad del personal de la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA – Tocache, 2024”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Sierra Ore, Sandra Yeruza

ASESORA: Huerto Orizano, Diana

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70827327

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40530605

Grado/Título: Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002-0215-1270
3	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las 12:00 horas del día 08 del mes de mayo del año 2025, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraun
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López
Mtro. Liliana Victoria Coronado Chang

Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la RESOLUCIÓN N° 2043-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA AGRARIA CPCACAO LTDA. – TOCACHE, 2024", presentada por la Bachiller, SIERRA ORE, Sandra Yeruza, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 16 (Dieciseis) y cualitativo de Buena (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 12:35 horas del día 08 del mes de mayo del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mg. William Giovanni Linares Beraun
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López
DNI: 22404218
Código ORCID: 0000-0002-0215-1270
SECRETARIA


Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
DNI: 23015516
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: SANDRA YERUZA SIERRA ORE, de la investigación titulada "Gestión de recursos humanos y la productividad del personal de la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA. - Tocache, 2024", con asesor(a) DIANA HUERTO ORIZANO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 22 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 25 de febrero de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

41. Sierra Ore Sandra Yeruza.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mi papá, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser mi mayor fuente de inspiración.

A mi hermanita, por su compañía y por siempre recordarme la importancia de la familia.

A mi mamá, aunque ya no está físicamente conmigo, su espíritu y sus enseñanzas siguen guiando cada paso que doy. Esta tesis es un homenaje a su memoria y a todo lo que me brindó.

Y a mi novio, por su apoyo y por ser un pilar en nuestra familia, brindándome cariño y fortaleza en los momentos más difíciles.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a la Universidad de Huánuco, especialmente a la Escuela Académico Profesional de Administración de Empresas, por brindarme la oportunidad de estudiar y formarme como profesional.

Mi sincero reconocimiento a la Cooperativa Agraria CP CACAO LTDA. – Tocache, por su valiosa colaboración y por brindarme la información necesaria para el desarrollo de esta investigación. El apoyo de su equipo ha sido fundamental para el progreso de este trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN.....	XIV
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	18
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	19
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20
2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	20
2.2.2. PRODUCTIVIDAD.....	23

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	25
2.4.	HIPÓTESIS	27
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	27
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	27
2.5.	VARIABLES.....	28
2.5.1.	VARIABLE DEPENDIENTE	28
2.5.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE	28
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	29
CAPÍTULO III.....		31
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		31
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.1.1.	ENFOQUE	31
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	31
3.1.3.	DISEÑO	31
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	32
3.2.1.	POBLACIÓN	32
3.2.2.	MUESTRA.....	32
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	33
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.4.	TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	33
CAPÍTULO IV		34
RESULTADOS		34
4.1.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	34
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	69
4.2.1.	PRUEBA DE NORMALIDAD.....	69
4.2.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.....	69
4.2.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	70
CAPÍTULO V		73
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		73
CONCLUSIONES		74
RECOMENDACIONES.....		75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		76
ANEXOS		79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	29
Tabla 2 Distribución de la Población (colaboradores)	32
Tabla 3 Edad de los trabajadores de la cooperativa	34
Tabla 4 Género de los trabajadores de la cooperativa	35
Tabla 5 Grado de instrucción de los trabajadores de la cooperativa	36
Tabla 6 ¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección en la cooperativa es eficiente para captar el talento adecuado?	37
Tabla 7 ¿Cree que el personal seleccionado cumple con las competencias requeridas para el desempeño del puesto?	38
Tabla 8 ¿Está conforme con el proceso de inducción proporcionado por la cooperativa al momento de integrarse a su puesto?	39
Tabla 9 ¿Cree que el sistema de selección permite evaluar adecuadamente las habilidades y competencias del personal?	40
Tabla 10 ¿El diseño de su puesto de trabajo le permite desempeñarse de manera eficiente?	41
Tabla 11 ¿Considera que la evaluación de desempeño es objetiva y contribuye a su desarrollo profesional?	42
Tabla 12 ¿Está satisfecho con la claridad de los roles y responsabilidades dentro de su equipo?	43
Tabla 13 ¿Cree que la estructura organizacional facilita el trabajo colaborativo entre los miembros del equipo?	44
Tabla 14 ¿Está satisfecho con la remuneración que recibe en relación con sus responsabilidades y desempeño?	45
Tabla 15 ¿Cree que las prestaciones ofrecidas por la cooperativa son adecuadas y justas?	46
Tabla 16 ¿Considera que los incentivos que recibe son suficientes para motivarlo a alcanzar un alto desempeño?	47
Tabla 17 ¿El sistema de compensación de la cooperativa es justo y equitativo en comparación con otros empleados en el mismo puesto?	48
Tabla 18 ¿La capacitación que recibe está alineada con las necesidades de su puesto?	49

Tabla 19 ¿Cree que el programa de formación continua es efectivo para mejorar su desempeño?	50
Tabla 20 ¿Considera que la cooperativa fomenta su desarrollo personal y profesional mediante oportunidades de formación y desarrollo?	51
Tabla 21 ¿Está satisfecho con el apoyo que recibe para mejorar sus competencias a través de programas de desarrollo profesional?.....	52
Tabla 22 ¿Considera que el tiempo asignado para el recojo de los granos de cacao es suficiente?	53
Tabla 23 ¿Ha tenido retrasos en la recepción de granos de cacao debido a condiciones climáticas adversas?	54
Tabla 24 ¿Ha experimentado problemas de calidad en los granos de cacao durante la recepción?	55
Tabla 25 ¿Siente que los protocolos de seguridad son adecuados durante el recojo y recepción de los granos de cacao?	56
Tabla 26 ¿El ambiente de trabajo en la zona de acopio favorece la colaboración entre los miembros del equipo?	57
Tabla 27 ¿Considera que las relaciones con sus compañeros en el área de acopio son buenas y facilitan su productividad?	58
Tabla 28 ¿Percibe que su equipo de trabajo en el acopio está bien coordinado y funciona eficientemente?.....	59
Tabla 29 ¿Cree que la cooperativa promueve activamente el trabajo en equipo y la colaboración en el proceso de acopio?.....	60
Tabla 30 ¿Tiene la oportunidad de presentar nuevas ideas que puedan mejorar los procesos de calidad de los granos de cacao?	61
Tabla 31 ¿Considera que la cooperativa se adapta adecuadamente a los cambios del mercado en términos de calidad de granos?.....	62
Tabla 32 ¿Cree que la innovación en la cooperativa contribuye a mejorar la calidad y competitividad de los granos de cacao?	63
Tabla 33 ¿Se siente motivado para implementar mejoras en su trabajo relacionadas con la calidad a través de la innovación?.....	64
Tabla 34 ¿La falta de maquinaria adecuada afectaría negativamente la producción de cacao en la cooperativa?	65
Tabla 35 ¿Si la maquinaria no estuviera disponible, no podría cumplir con las metas de producción?	66

Tabla 36 ¿La falta de personal capacitado para operar la maquinaria afectaría negativamente la producción?	67
Tabla 37 ¿La falta de maquinaria moderna dificultaría la adaptación de la cooperativa a los cambios en la demanda del mercado de cacao?	68
Tabla 38 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	69
Tabla 39 Correlaciones.....	69
Tabla 40 Correlaciones.....	70
Tabla 41 Correlaciones.....	70
Tabla 42 Correlaciones.....	71
Tabla 43 Correlaciones.....	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad de los trabajadores de la cooperativa	34
Figura 2 Género de los trabajadores de la cooperativa.....	35
Figura 3 Grado de instrucción de los trabajadores de la cooperativa	36
Figura 4 ¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección en la cooperativa es eficiente para captar el talento adecuado?.....	37
Figura 5 ¿Cree que el personal seleccionado cumple con las competencias requeridas para el desempeño del puesto?	38
Figura 6 ¿Está conforme con el proceso de inducción proporcionado por la cooperativa al momento de integrarse a su puesto?	39
Figura 7 ¿Cree que el sistema de selección permite evaluar adecuadamente las habilidades y competencias del personal?	40
Figura 8 ¿El diseño de su puesto de trabajo le permite desempeñarse de manera eficiente?	41
Figura 9 ¿Considera que la evaluación de desempeño es objetiva y contribuye a su desarrollo profesional?.....	42
Figura 10 ¿Está satisfecho con la claridad de los roles y responsabilidades dentro de su equipo?	43
Figura 11 ¿Cree que la estructura organizacional facilita el trabajo colaborativo entre los miembros del equipo?	44
Figura 12 ¿Está satisfecho con la remuneración que recibe en relación con sus responsabilidades y desempeño?	45
Figura 13 ¿Cree que las prestaciones ofrecidas por la cooperativa son adecuadas y justas?	46
Figura 14 ¿Considera que los incentivos que recibe son suficientes para motivarlo a alcanzar un alto desempeño.....	47
Figura 15 ¿El sistema de compensación de la cooperativa es justo y equitativo en comparación con otros empleados en el mismo puesto?.....	48
Figura 16 ¿La capacitación que recibe está alineada con las necesidades de su puesto?	49
Figura 17 ¿Cree que el programa de formación continua es efectivo para mejorar su desempeño?	50

Figura 18 ¿Considera que la cooperativa fomenta su desarrollo personal y profesional mediante oportunidades de formación y desarrollo?	51
Figura 19 ¿Está satisfecho con el apoyo que recibe para mejorar sus competencias a través de programas de desarrollo profesional?.....	52
Figura 20 ¿Considera que el tiempo asignado para el recojo de los granos de cacao es suficiente?	53
Figura 21 ¿Ha tenido retrasos en la recepción de granos de cacao debido a condiciones climáticas adversas?	54
Figura 22 ¿Ha experimentado problemas de calidad en los granos de cacao durante la recepción?	55
Figura 23 ¿Siente que los protocolos de seguridad son adecuados durante el recojo y recepción de los granos de cacao?	56
Figura 24 ¿El ambiente de trabajo en la zona de acopio favorece la colaboración entre los miembros del equipo?	57
Figura 25 ¿Considera que las relaciones con sus compañeros en el área de acopio son buenas y facilitan su productividad?	58
Figura 26 ¿Percibe que su equipo de trabajo en el acopio está bien coordinado y funciona eficientemente?.....	59
Figura 27 ¿Cree que la cooperativa promueve activamente el trabajo en equipo y la colaboración en el proceso de acopio?.....	60
Figura 28 ¿Tiene la oportunidad de presentar nuevas ideas que puedan mejorar los procesos de calidad de los granos de cacao?	61
Figura 29 ¿Considera que la cooperativa se adapta adecuadamente a los cambios del mercado en términos de calidad de granos?.....	62
Figura 30 ¿Cree que la innovación en la cooperativa contribuye a mejorar la calidad y competitividad de los granos de cacao?	63
Figura 31 ¿Se siente motivado para implementar mejoras en su trabajo relacionadas con la calidad a través de la innovación?.....	64
Figura 32 ¿La falta de maquinaria adecuada afectaría negativamente la producción de cacao en la cooperativa?	65
Figura 33 ¿Si la maquinaria no estuviera disponible, no podría cumplir con las metas de producción?	66
Figura 34 ¿La falta de personal capacitado para operar la maquinaria afectaría negativamente la producción?	67

Figura 35 ¿La falta de personal capacitado para operar la maquinaria
afectaría negativamente la producción?68

RESUMEN

La investigación aborda la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad del personal en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., ubicada en Tocache, Perú. A través de un estudio cuantitativo de tipo correlacional y de diseño no experimental, se analiza cómo las prácticas de recursos humanos, tales como la integración, organización, recompensas y desarrollo del personal, inciden en la eficiencia de los trabajadores de la cooperativa. Los datos fueron recolectados mediante encuestas aplicadas a los 20 empleados, explorando sus percepciones sobre los procesos de reclutamiento, capacitación y sistemas de incentivos, entre otros.

Los resultados mostraron que, en general, existe una relación positiva moderada entre la gestión de recursos humanos y la productividad ($r = 0.431$), aunque no estadísticamente significativa, con un p-valor de 0.057. La incorporación de personas ($r = 0.126$) y la organización del personal ($r = 0.285$) presentaron correlaciones bajas y no significativas. En cuanto al sistema de recompensas, se encontró una relación positiva fuerte y significativa ($r = 0.677$, $p = 0.001$), lo que resalta la importancia de este sistema para la motivación y el rendimiento de los empleados. Sin embargo, el desarrollo del personal ($r = 0.130$, $p = 0.584$) no mostró una relación significativa con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA.

Palabras clave: Gestión, productividad, organización, recompensas, desarrollo.

ABSTRACT

This research addresses the relationship between human resource management and employee productivity at the Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., located in Tocache, Peru. Through a quantitative, correlational study with a non-experimental design, it analyzes how human resource practices such as integration, organization, rewards, and employee development influence the efficiency of the cooperative's workers. Data was collected through surveys applied to 20 employees, exploring their perceptions of recruitment processes, training, incentive systems, and more.

The results showed that, in general, there is a moderate positive relationship between human resource management and productivity ($r = 0.431$), although not statistically significant, with a p-value of 0.057. The incorporation of people ($r = 0.126$) and the organization of personnel ($r = 0.285$) showed low and non-significant correlations. Regarding the reward system, a strong and significant positive relationship was found ($r = 0.677$, $p = 0.001$), highlighting the importance of this system for employee motivation and performance. However, employee development ($r = 0.130$, $p = 0.584$) showed no significant relationship with productivity at the Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA.

Keywords: Management, productivity, organization, rewards, development.

INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos es crucial para el éxito y sostenibilidad de las organizaciones en un entorno competitivo y cambiante. Permite atraer, desarrollar y retener talento humano capacitado, lo que contribuye al logro de los objetivos institucionales y a la mejora continua de los procesos productivos.

La Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., ubicada en Tocache, Perú, fue creada para agrupar a pequeños productores de cacao y mejorar su competitividad en el mercado. A través de servicios de asistencia técnica y financiamiento, busca optimizar la producción y calidad del cacao, impulsando el desarrollo socioeconómico de sus miembros. Sin embargo, enfrenta el desafío de mejorar la productividad de sus trabajadores, lo cual depende de la gestión de recursos humanos. El estudio se estructura en cinco capítulos: el primero plantea el problema y objetivos de investigación; el segundo revisa el marco teórico y antecedentes; el tercero describe la metodología y técnicas de recolección; el cuarto presenta los resultados y análisis; y el quinto discute los resultados, concluyendo con recomendaciones para la cooperativa y futuros estudios.

El estudio examina cómo la gestión de recursos humanos en áreas como integración, organización, recompensa y desarrollo del personal impacta la productividad. A través de un enfoque cuantitativo y correlacional, se busca determinar si la implementación de prácticas efectivas en estas áreas mejora el rendimiento laboral y reduce problemas en la eficiencia operativa. Los resultados brindan información clave para identificar áreas de mejora en la gestión del talento y para formular recomendaciones que permitan a la cooperativa alcanzar una ventaja competitiva y cumplir sus objetivos de producción y calidad.

La investigación no solo diagnostica la situación actual de la cooperativa, sino que también ofrece una base científica para desarrollar futuras estrategias de recursos humanos que fortalezcan el compromiso y la productividad de los empleados.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Hoy en día, las personas son consideradas activos estratégicos clave para el éxito de las empresas, por lo que es esencial contar con profesionales capacitados para gestionar y liderar equipos (González et al., 2018).

El éxito empresarial depende de los empleados, por lo que es esencial implementar estrategias de satisfacción y reconocimiento, y mantener una relación cercana para gestionar eficientemente, prevenir conflictos y fomentar el crecimiento organizacional. (VISMA, 2018).

La Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA fue fundada para agrupar a pequeños productores de cacao en San Martín, Perú, con el fin de mejorar su competitividad y sostenibilidad. Su misión es optimizar la producción y comercialización del cacao, brindando servicios de asistencia técnica, financiamiento y buenas prácticas agrícolas.

La productividad se enfoca en mejorar las capacidades de una organización, optimizando la cantidad y calidad de productos o servicios mediante el uso eficiente de recursos. Además de la relación insumos-productos, incluye calidad, modernización y colaboración. Por ello, se analizarán los factores que han influido en el desempeño de los colaboradores.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA – Tocache, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

a) ¿De qué manera la integración del personal se relaciona con la

productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA – Tocache,2024?

- b) ¿De qué manera la organización del personal se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA – Tocache,2024?
- c) ¿De qué manera la recompensa del personal se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA- Tocache,2024?
- d) ¿De qué manera el desarrollo del personal se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA- Tocache,2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA-Tocache,2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- e) Determinar de qué manera la integración del personal se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA – Tocache,2024.
- f) Determinar de qué manera la organización del personal se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA- Tocache,2024.
- g) Determinar de qué manera la recompensa del personal se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA-Tocache,2024.
- h) Determinar de qué manera el desarrollo del personal se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA -Tocache,2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La indagación se basó en investigaciones y teorías cuyos alcances conceptuales se exponen en las conclusiones de este documento. De esta manera, se busca aportar al conocimiento científico al evaluar si las variables analizadas muestran un comportamiento similar al de los contextos generales descritos en las tesis y publicaciones citadas.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Los resultados y conclusiones del estudio proporcionan información clave para que la gerencia de la empresa tome decisiones relacionadas con la gestión de recursos humanos, con el objetivo de mejorar la eficiencia y productividad de los empleados a corto plazo, alineando estos esfuerzos con los intereses comerciales de la cooperativa.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El estudio, al abordar la naturaleza de las variables, desarrolló una metodología específica para recopilar la información necesaria. En este sentido, su aplicación será valiosa para futuras investigaciones, ya que sus características serán sometidas a un proceso de validación profesional.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La principal dificultad fue el tiempo insuficiente para la recolección de datos, lo que impidió obtener una muestra más representativa.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El proyecto de investigación fue viable porque se contó con los recursos necesarios y se tuvo acceso a la información.

CÁPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Víctor (2019) señala que el objetivo del estudio es evaluar el desempeño del departamento de talento humano de la cooperativa Fernando Daquilema Ltda. en Riobamba, Ecuador, a través de una auditoría de gestión que identifica debilidades en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal. Mediante entrevistas y encuestas a directivos y empleados, se establecen indicadores que reflejan la eficiencia operativa del área de talento humano y su contribución a los objetivos institucionales. Los resultados muestran que no hay un control adecuado del desempeño laboral y que la cooperativa enfrenta serias deficiencias en infraestructura y tecnología, lo que afecta su capacidad competitiva en el mercado. En conclusión, la auditoría de gestión se presenta como una herramienta esencial para mejorar los procesos internos y fortalecer la toma de decisiones.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

León (2023) señala que el objetivo del estudio es analizar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los empleados en una cooperativa de ahorro y crédito en la Selva Central de Perú durante el año 2022. Mediante cuestionarios en escala Likert y un análisis estadístico correlacional, se evalúa cómo la motivación influye en la eficiencia operativa y el rendimiento de los trabajadores. Los hallazgos indican una correlación positiva entre la motivación laboral y la productividad, sugiriendo que mejorar la motivación del personal incrementa significativamente su rendimiento.

Figuroa y Saavedra (2020) indican que el objetivo de su estudio

es analizar la relación entre la asociatividad, la competitividad y la calidad de vida de los pequeños productores agrarios. El enfoque principal es comprender cómo la asociatividad, entendida como un mecanismo de cooperación entre productores, puede impactar positivamente su capacidad para competir en el mercado y mejorar su bienestar socioeconómico. La investigación parte de la premisa de que, al trabajar juntos y compartir recursos, conocimientos y acceso a tecnología, los pequeños productores pueden superar barreras comunes, como la falta de acceso a mercados y la limitada capacidad de inversión, lo que resulta en una mayor competitividad y una mejora en su calidad de vida

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Verástegui (2021) señala que el objetivo del estudio es analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad de Nuevo Progreso, en la provincia de Tocache, San Martín. Utilizando un enfoque cuantitativo relacional, se evalúan las percepciones de los empleados sobre aspectos clave de la gestión del talento humano, como la capacitación, las competencias y las oportunidades de desarrollo profesional. En conclusión, se encuentra una relación moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, sugiriendo que la implementación de políticas más efectivas en áreas como la formación profesional y la motivación podría mejorar considerablemente el rendimiento de los empleados.

Torres (2022) señala que el objetivo del estudio es examinar la relación entre la capacitación y el rendimiento de los empleados en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso. El enfoque del estudio es cuantitativo y utiliza encuestas como principal herramienta de recolección de datos. Se selecciona una muestra representativa de empleados, a quienes se les aplican cuestionarios que investigan la calidad y frecuencia de los programas de capacitación recibidos, así como su impacto percibido en el rendimiento laboral. En conclusión, se

observa que la falta de programas de capacitación adecuados es un factor determinante en la baja productividad de los trabajadores. Los hallazgos sugieren que la implementación de un plan de capacitación efectivo mejora significativamente el rendimiento de los empleados, lo que contribuye al logro de los objetivos institucionales y a la satisfacción del personal.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dessler (2013) afirma que la gestión estratégica del personal es fundamental para el éxito empresarial. Con el tiempo, los recursos humanos han evolucionado de una función administrativa a un papel clave en las decisiones empresariales (p. 45).

Según Martin (2024), los recursos humanos son clave para el éxito de una organización, ya que su adecuada gestión asegura la selección del personal idóneo, el logro de objetivos y la competitividad en el mercado.

DIMENSIONES:

D1. INTEGRACIÓN DEL PERSONAL

Chiavenato (2008) señala que incorporar personas implica un proceso de reclutamiento, definiendo las condiciones, métodos y recursos necesarios para la organización. En la selección, se deben considerar criterios relacionados con la calidad y las aptitudes del candidato.

INDICADORES:

- **Reclutamiento del personal**

Chiavenato (2008) define el reclutamiento como el proceso organizacional que integra personas según las necesidades, alineándolas con la visión, estrategias y formas de trabajo para

ejecutar competencias y esfuerzos (p. 106).

- **Selección del personal**

Chiavenato (2008) define la selección de personal como un proceso de filtrado que incluye a la organización solo a quienes cumplen con las características requeridas para un cargo.

D2. ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL

Chiavenato (2007) señala que organizar personas implica definir los requisitos esenciales del personal, como capacidades, características físicas y experiencia, para cumplir con las funciones asignadas, y es fundamental para la planificación y evaluación del desempeño.

INDICADORES:

- **Diseños de puestos**

Según Chiavenato (2007), el diseño de puestos consiste en definir tareas, métodos de trabajo e interacciones para cumplir con los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, y satisfacer las necesidades del ocupante, además de estructurar y agrupar los puestos en unidades y departamentos (p. 215).

- **Evaluación del desempeño**

Chiavenato (2007) describe la evaluación del desempeño como una función que asegura el cumplimiento de tareas y responsabilidades, permitiendo identificar el nivel de comportamiento de la persona en relación con su cargo.

D3. RECOMPENSA DEL PERSONAL

Chiavenato (2008) señala que recompensar a los trabajadores es fundamental para motivarlos, basándose en los logros y resultados alcanzados. El reconocimiento actúa como una forma de premiar el

trabajo y rendimiento, expresado, por ejemplo, mediante un regalo (p. 278).

INDICADORES:

- **Remuneraciones**

Chiavenato (2008) define la remuneración como una recompensa que valora al empleado según el puesto y premia a quienes desempeñan mejor su trabajo, reconociendo a los empleados comprometidos que aportan valor a la organización.

- **Prestaciones**

Las prestaciones son beneficios financiados por la empresa para mejorar el bienestar de los colaboradores, cubriendo necesidades como asistencia médica, seguro, alimentación, transporte y seguridad, y constituyen una forma de remuneración indirecta.

D4. DESARROLLO DEL PERSONAL

Chiavenato (2008) señala que desarrollar a las personas es una función de recursos humanos, enfocada en potenciar sus capacidades a través de procesos que mejoren su desempeño en las funciones asignadas.

INDICADORES:

- **Capacitaciones**

Chiavenato (2008) define la remuneración como una recompensa que valora al empleado según el puesto y premia a quienes desempeñan mejor su trabajo, reconociendo a los empleados comprometidos que aportan valor a la organización.

- **Formación**

Chiavenato (2007) define la educación en la organización

como la formación que un colaborador recibe según su profesión y cargo, o la preparación que una persona realiza para calificar para un puesto en el mercado laboral.

2.2.2. PRODUCTIVIDAD

Chiavenato (2007) define la productividad como un indicador que mide la capacidad de una organización para obtener resultados en relación con los recursos utilizados, evaluando no solo la cantidad producida, sino también la calidad y eficiencia en el uso de recursos (p. 67).

DIMENSIONES:

D1. RECEPCIÓN DE GRANOS DE CACAO

La recepción de granos de cacao es el primer paso en la cadena de suministro, donde se evalúan y aceptan los productos en la planta de producción. Una gestión eficiente de este proceso es clave para garantizar la calidad del producto final (Parnell, 2012).

INDICADORES:

Tiempo de recepción

Mentzer et al. (2001) definen el proceso como el intervalo necesario para que un producto pase desde su llegada hasta su registro y almacenamiento, destacando que debe ser optimizado para garantizar un flujo de trabajo eficiente.

- **Carga laboral**

Heizer y Render (2016) definen la carga de trabajo como las exigencias físicas y psicológicas que enfrenta un trabajador, advirtiendo que si no se evalúa adecuadamente, puede afectar negativamente la productividad organizacional.

D2. INVENTARIO DEL ACOPIO

Jüttner et al. (2007) señalan que los inventarios son materiales almacenados listos para ser utilizados en el proceso productivo, destacando que una gestión adecuada es crucial para la agilidad y eficiencia operativa.

INDICADORES:

- **Rotación de inventario**

Bowersox et al. (2013) indican que la rotación de inventarios mide la frecuencia con la que el inventario se vende y repone, siendo una alta rotación indicativa de una gestión eficaz y un enfoque en la satisfacción del cliente

- **Trabajo en equipo**

Gutiérrez (2010) define como un conjunto de personas que cooperan, contribuyen e interactúan para lograr objetivos comunes, basados en la unidad del objetivo, mediante el aporte de conocimientos, habilidades y acciones de sus miembros.

D3. CALIDAD DE LOS GRANOS DE CACAO

Schwan y Wheals (2004) señalan que la calidad de los granos de cacao se refiere a la excelencia en sabor, aroma y textura, siendo esencial para la producción de chocolate de alta gama.

INDICADORES:

- **Valor agregado**

Según Porter (1985), el valor agregado se refiere al aumento del valor de un producto en cada etapa del proceso de producción. En el caso del cacao, la calidad de los granos influye directamente en el valor del producto final, como el chocolate.

- **Competitividad**

Según Ferraz, Kupfer y Haguenuer (1996), definen la capacidad competitiva como la habilidad para crear e implementar estrategias que sostengan o aumenten la cuota de mercado de manera sostenible.

D4. MAQUINARIA Y EQUIPOS

Robbins y Judge (2013) indican que la eficacia de la maquinaria y equipos depende de la cultura organizacional, que ayuda a los empleados a adaptarse a su entorno laboral, optimizando la eficiencia de los recursos.

INDICADORES:

- **Mantenimiento**

Según Koontz (1994) indican que, el mantenimiento efectivo es un componente clave en la planificación y organización de cualquier operación.

- **Objetivos**

Koontz y Weihrich (1999). definen las metas como objetivos alcanzados a través de actividades, representando tanto el final de la planeación como los resultados obtenidos mediante la organización, dirección, control e integración de personal.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Eficiencia: Capacidad de lograr resultados específicos usando métodos adecuados, maximizando el rendimiento y minimizando el uso de recursos (Bembibre, 2009).

Desarrollo personal: Desarrollo constante de competencias y comportamientos, lo que facilita que los empleados desempeñen sus tareas de manera eficiente y colaboren en el logro del éxito de la organización.

(Nicuesa, 2014).

Capacitación: Es un proceso planificado y sistemático que proporciona a los empleados habilidades específicas para mejorar su desempeño laboral (Lopez, 2010).

Trabajo en equipo: Consiste en la cooperación entre personas para alcanzar objetivos comunes, basado en valores como el respeto y la colaboración (Navarro, 2016).

Estrés laboral: Es la reacción física y emocional de los empleados cuando las demandas del trabajo superan su capacidad para afrontarlas (Gomez, 2008).

Innovación: Es la creación de nuevas ideas o procesos que mejoran la competitividad y eficiencia dentro de una organización (Lopez, 2010).

Evaluación del desempeño: Es la capacidad de obtener resultados específicos mediante el uso de métodos adecuados, maximizando el rendimiento y reduciendo el uso de recursos (Bembibre, 2009).

Condiciones materiales: Condiciones materiales como los aspectos físicos y ambientales del lugar de trabajo, como mobiliario, iluminación, limpieza y seguridad, que afectan el desempeño y la salud de los empleados Karasek & Theorell, (1990).

Desarrollo de actitudes: Desarrollo de actitudes como la formación y modificación de comportamientos, promoviendo un ambiente organizacional positivo y productivo. Ajzen, (1991).

Políticas administrativas: Políticas administrativas como directrices y procedimientos establecidos por una organización para guiar las decisiones y acciones de los empleados, asegurando coherencia y alineación con los objetivos organizacionales Chiavenato, (2009).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La gestión de recursos humano se relaciona significativamente con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache

La gestión de recursos humano no se relaciona significativamente con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a. Existe relación positiva entre la integración del personal y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.

Existe relación negativa entre la integración del personal y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.

- b. Existe relación positiva entre la organización del personal y la productividad de la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA.-Tocache.

Existe relación negativa entre la organización del personal y la productividad de la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA.-Tocache.

- c. Existe relación positiva entre la recompensa del personal y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.

Existe relación negativa entre la recompensa del personal y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.

- d. Existe relación positiva entre el desarrollo del personal y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.

Existe relación positiva entre el desarrollo del personal y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Gestión de recursos humanos

DIMENSIONES

- Incorporar a las personas
- Organizar a las personas
- Recompensar a las personas
- Desarrollar a las personas

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Productividad

DIMENSIONES

- Recepción de granos de cacao
- Inventario de acopio
- Calidad de los granos de cacao
- Maquinaria y equipo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión de Recursos Humanos	Incorporar a las personas	Reclutamiento de personal y selección de personal	1. ¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección en la cooperativa es eficiente para captar el talento adecuado? 2. ¿Cree que el personal seleccionado cumple con las competencias requeridas para el desempeño del puesto? 3. ¿Está conforme con el proceso de inducción proporcionado por la cooperativa al momento de integrarse a su puesto? 4. ¿Cree que el sistema de selección permite evaluar adecuadamente las habilidades y competencias del personal?
	Organizar a las personas	Diseños de puestos y evaluación del desempeño	5. ¿El diseño de su puesto de trabajo le permite desempeñarse de manera eficiente? 6. ¿Considera que la evaluación de desempeño es objetiva y contribuye a su desarrollo profesional? 7. ¿Está satisfecho con la claridad de los roles y responsabilidades dentro de su equipo? 8. ¿Cree que la estructura organizacional facilita el trabajo colaborativo entre los miembros del equipo?
	Recompensar a las personas	Remuneraciones y prestaciones	9. ¿Está satisfecho con la remuneración que recibe en relación con sus responsabilidades y desempeño? 10. ¿Cree que las prestaciones ofrecidas por la cooperativa son adecuadas y justas? 11. ¿Considera que los incentivos que recibe son suficientes para motivarlo a alcanzar un alto desempeño? 12. ¿El sistema de compensación de la cooperativa es justo y equitativo en comparación con otros empleados en el mismo puesto?
	Desarrollar a las personas	Capacitación, formación y desarrollo	13. ¿La capacitación que recibe está alineada con las necesidades de su puesto? 14. ¿Cree que el programa de formación continua es efectivo para mejorar su desempeño? 15. ¿Considera que la cooperativa fomenta su desarrollo personal y profesional mediante oportunidades de formación y desarrollo? 16. ¿Está satisfecho con el apoyo que recibe para mejorar sus competencias a través de programas

de desarrollo profesional?

Productividad	Recepción de granos de cacao	Tiempo de recepción y carga laboral	<p>1. ¿Considera que el tiempo asignado para el recojo de los granos de cacao es suficiente?</p> <p>2. ¿Ha tenido retrasos en la recepción de granos de cacao debido a condiciones climáticas adversas?</p> <p>3. ¿Ha experimentado problemas de calidad en los granos de cacao durante la recepción?</p> <p>4. ¿Siente que los protocolos de seguridad son adecuados durante el recojo y recepción de los granos de cacao?</p>
	Inventario de acopio	Rotación de inventarios y trabajo en equipo	<p>5. ¿El ambiente de trabajo en la zona de acopio favorece la colaboración entre los miembros del equipo?</p> <p>6. ¿Considera que las relaciones con sus compañeros en el área de acopio son buenas y facilitan su productividad?</p> <p>7. ¿Percibe que su equipo de trabajo en el acopio está bien coordinado y funciona eficientemente?</p> <p>8. ¿Cree que la cooperativa promueve activamente el trabajo en equipo y la colaboración en el proceso de acopio?</p>
	Calidad de los granos de cacao	Valor agregado y competitividad	<p>9. ¿Tiene la oportunidad de presentar nuevas ideas que puedan mejorar los procesos de calidad de los granos de cacao?</p> <p>10. ¿Considera que la cooperativa se adapta adecuadamente a los cambios del mercado en términos de calidad de granos?</p> <p>11. ¿Cree que la innovación en la cooperativa contribuye a mejorar la calidad y competitividad de los granos de cacao?</p> <p>12. ¿Se siente motivado para implementar mejoras en su trabajo relacionadas con la calidad a través de la innovación?</p>
	Maquinaria y equipos	Mantenimiento y objetivos	<p>13. ¿La falta de maquinaria adecuada afectaría negativamente la producción de cacao en la cooperativa?</p> <p>14. ¿Si la maquinaria no estuviera disponible, no podría cumplir con las metas de producción?</p> <p>15. ¿La falta de personal capacitado para operar la maquinaria afectaría negativamente la producción?</p> <p>16. ¿La falta de maquinaria moderna dificultaría la adaptación de la cooperativa a los cambios en la demanda del mercado de cacao?</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue aplicada, con el objetivo de resolver problemas prácticos sobre la gestión de recursos humanos y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., buscando mejorar el rendimiento laboral y organizacional (García, 2017, p. 58).

3.1.1. ENFOQUE

La investigación, con enfoque cuantitativo, empleó cuestionarios y análisis estadísticos para examinar la relación entre gestión de recursos humanos y productividad laboral, identificando correlaciones significativas (Valderrama, 2015).

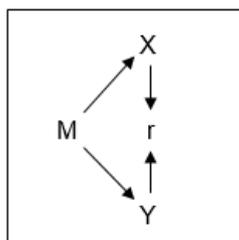
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Valderrama (2015) realizó una investigación correlacional para analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad, identificando la fuerza y dirección de las asociaciones entre variables como la integración del personal y la carga laboral.

3.1.3. DISEÑO

La investigación de Valderrama (2015) tuvo un diseño no experimental y de corte transversal, lo que permitió medir las variables en un único momento, obteniendo una "fotografía" del estado actual de la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad.

El esquema representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

X: Gestión de recursos humanos

Y: Productividad

M: Muestra.

r: Relación entre las variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Hernández (2018), la población estuvo conformada por los trabajadores de la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA. – Tocache, quienes cumplían con las especificaciones del estudio, siendo todos los trabajadores incluidos en la investigación.

Tabla 2

Distribución de la Población (colaboradores)

CARGO/ACTIVIDAD QUE DESARROLLA	CANTIDAD
Colaboradores	20
TOTAL	20

3.2.2. MUESTRA

Según Hernández (2018), la muestra fue no probabilística y censal, seleccionada de un subgrupo de la población que compartía las mismas características, representando adecuadamente a toda la población en estudio. La muestra censal incluyó a los 20 trabajadores de la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., lo que permitió un análisis exhaustivo. Aunque pequeña, fue adecuada, ya que todos los empleados ocupaban roles clave en la gestión de recursos humanos y la productividad, asegurando una visión completa del estudio. N = 20

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

➤ **Técnica**

La encuesta permitió recolectar y analizar datos cuantitativos de una muestra representativa, facilitando la comparación de resultados. Se administró de manera presencial, telefónica o en línea (Arias, 2012).

➤ **Instrumento**

Se utilizó un cuestionario con escala Likert para medir actitudes y percepciones, con respuestas de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. Según Arias (2012), permitió un análisis estadístico detallado y constó de 32 preguntas.

Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

El procesamiento y análisis de la información se realizó de forma cuantitativa, utilizando herramientas como Office (Word) y SPSS para crear tablas y gráficos que facilitaron su interpretación (Cohen, Manion & Morrison, 2018).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Datos personales:

Tabla 3

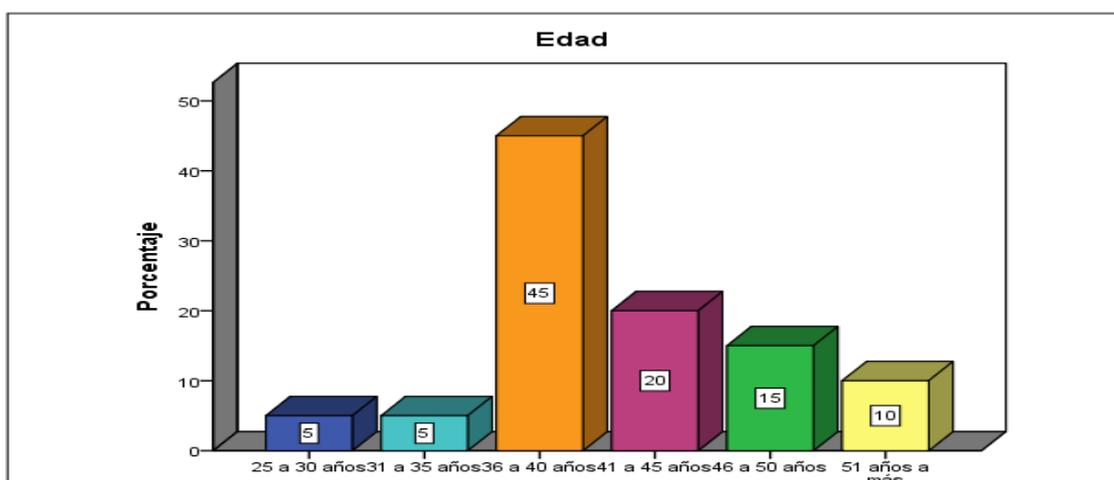
Edad de los trabajadores de la cooperativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
lidos	25 a 30 años	1	5,0	5,0	5,0
	31 a 35 años	1	5,0	5,0	10,0
	36 a 40 años	9	45,0	45,0	55,0
	41 a 45 años	4	20,0	20,0	75,0
	46 a 50 años	3	15,0	15,0	90,0
	51 años a más	2	10,0	10,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 1

Edad de los trabajadores de la cooperativa



Análisis e Interpretación:

El análisis de la tabla mostró que la mayoría de los trabajadores encuestados, el 45%, tenía entre 36 y 40 años, seguido por un 20% entre 41 y 45 años, y un 10% con más de 51 años.

Tabla 4

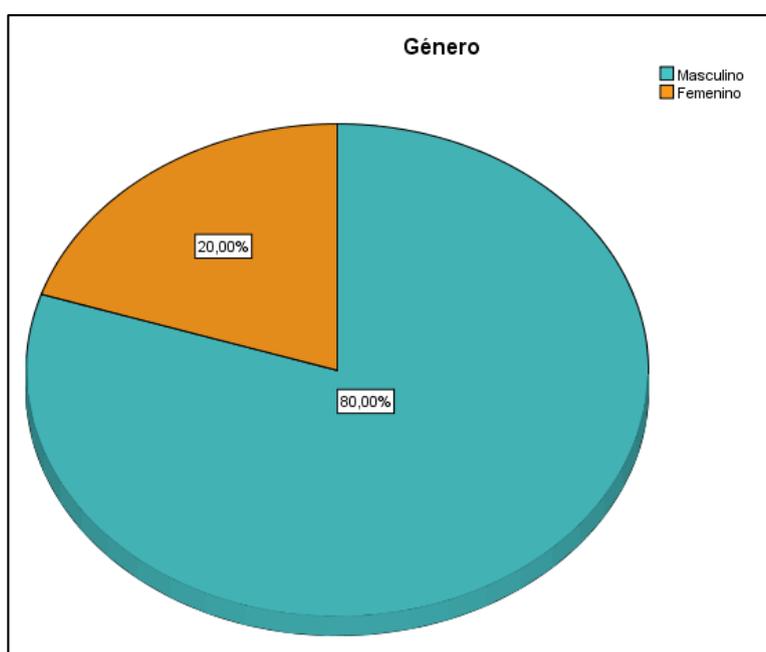
Género de los trabajadores de la cooperativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	16	80,0	80,0	80,0
	Femenino	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 2

Género de los trabajadores de la cooperativa



Análisis e Interpretación:

El análisis reveló que el 80% de los trabajadores eran hombres y el 20% mujeres, lo que indica un predominio masculino en la plantilla.

Tabla 5

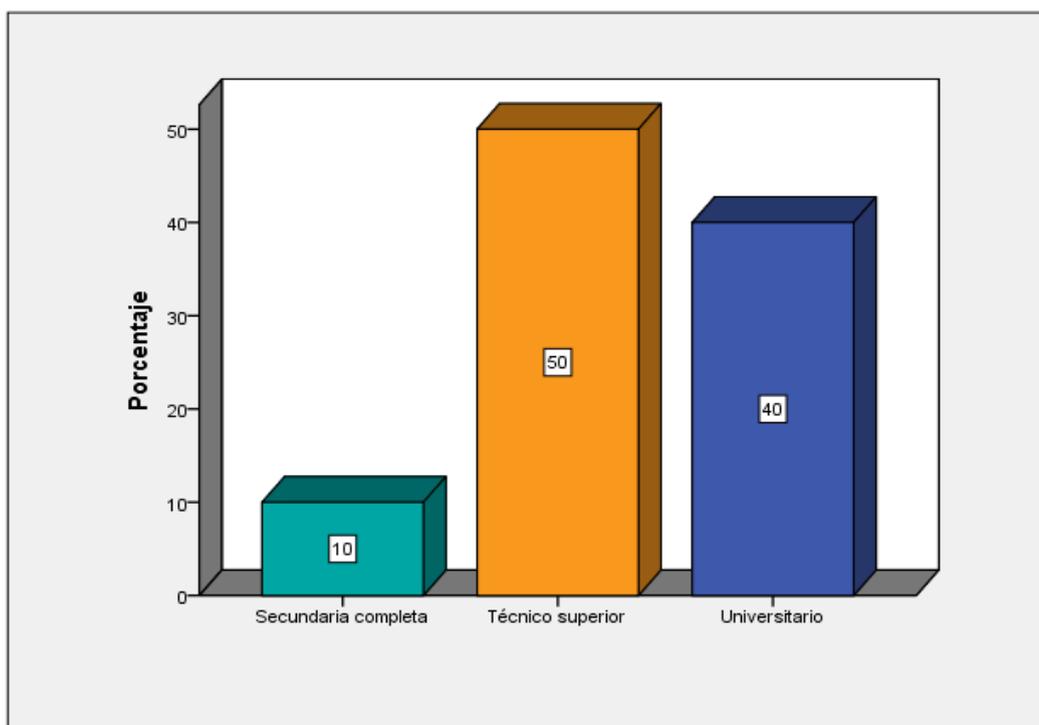
Grado de instrucción de los trabajadores de la cooperativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Secundaria completa	2	10,0	10,0	10,0
Técnico superior	10	50,0	50,0	60,0
Universitario	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 3

Grado de instrucción de los trabajadores de la cooperativa



Análisis e Interpretación:

La mayoría del personal de la cooperativa tenía educación técnica superior (50%), seguido por un 40% con estudios universitarios y un 10% con secundaria completa.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dimensión 1: Incorporar a las personas

Tabla 6

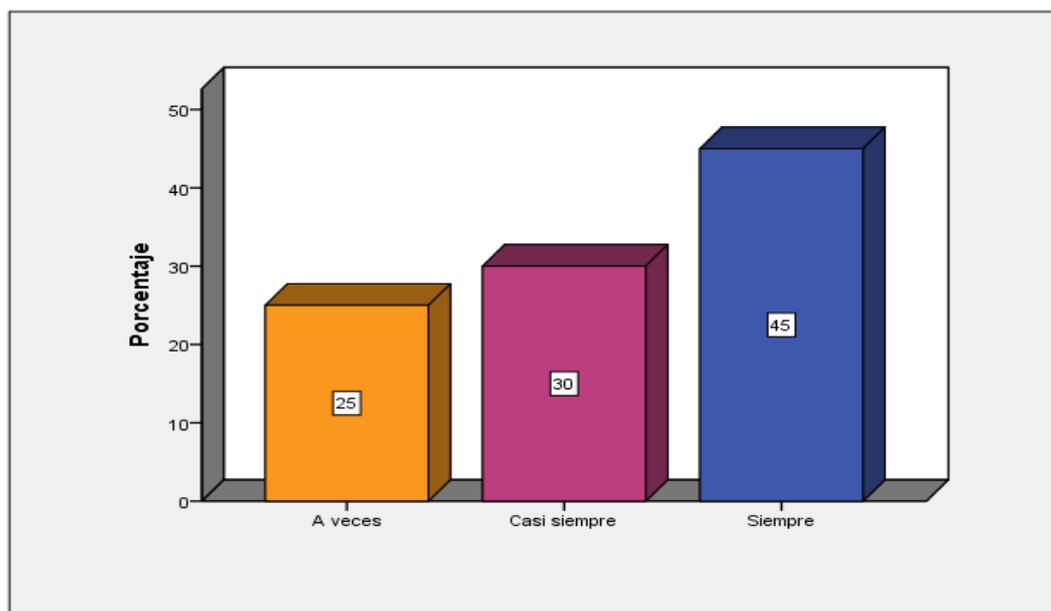
¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección en la cooperativa es eficiente para captar el talento adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	6	30,0	30,0	30,0
	A veces	11	55,0	55,0	85,0
	Casi siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 4

¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección en la cooperativa es eficiente para captar el talento adecuado?



Análisis e Interpretación:

El 45% de los trabajadores consideró que siempre se cumplían las competencias requeridas en el personal seleccionado, el 30% opinó que casi siempre, y el 25% a veces.

Tabla 7

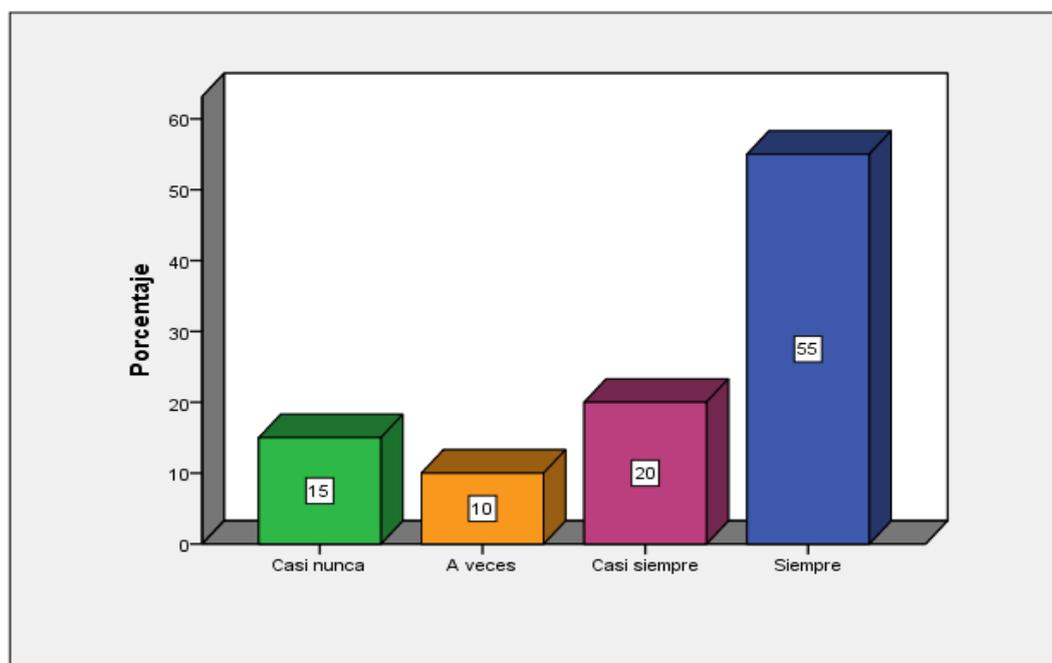
¿Cree que el personal seleccionado cumple con las competencias requeridas para el desempeño del puesto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	3	15,0	15,0	15,0
	Casi siempre	7	35,0	35,0	50,0
	Siempre	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 5

¿Cree que el personal seleccionado cumple con las competencias requeridas para el desempeño del puesto?



Análisis e Interpretación:

El 55% de los encuestados consideró que siempre se cumplían las competencias requeridas en el personal seleccionado, el 20% opinó que casi siempre, el 10% a veces y el 15% casi nunca.

Tabla 8

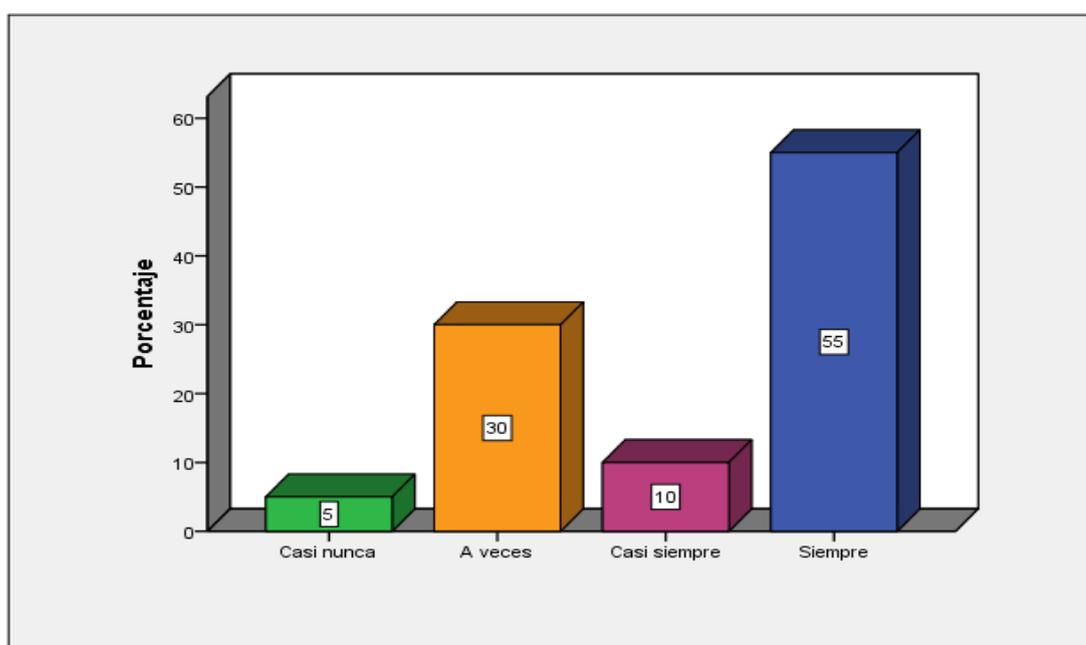
¿Está conforme con el proceso de inducción proporcionado por la cooperativa al momento de integrarse a su puesto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	6	30,0	30,0	30,0
	Siempre	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. IBM SPSS Statistics

Figura 6

¿Está conforme con el proceso de inducción proporcionado por la cooperativa al momento de integrarse a su puesto?



Análisis e Interpretación:

La tabla muestra la percepción de los encuestados sobre la frecuencia de cumplimiento de un aspecto evaluado. El 55% de los encuestados percibió un cumplimiento siempre, el 10% casi siempre, el 30% a veces y el 5% casi nunca. En general, el 65% consideró un cumplimiento frecuente, indicando una valoración positiva y un cumplimiento satisfactorio en la mayoría de los casos.

Tabla 9

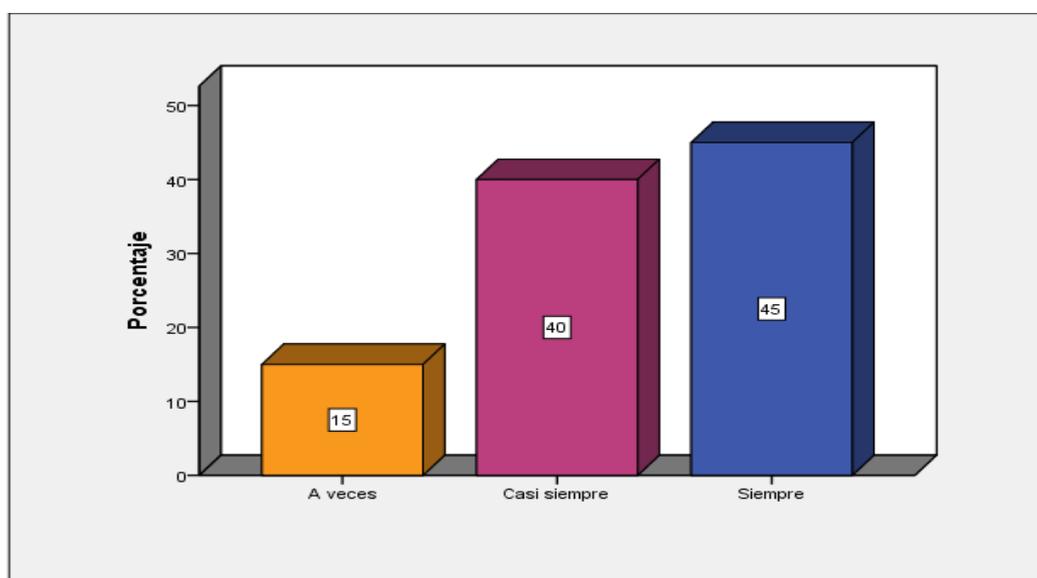
¿Cree que el sistema de selección permite evaluar adecuadamente las habilidades y competencias del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	4	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	60,0
	Siempre	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 7

¿Cree que el sistema de selección permite evaluar adecuadamente las habilidades y competencias del personal?



Análisis e Interpretación:

La tabla muestra el 45% de los encuestados indicó que el aspecto evaluado se cumplió siempre, el 40% casi siempre y el 15% a veces. Con un 85% de respuestas en las opciones de mayor frecuencia, se deduce una percepción mayormente positiva y un cumplimiento en la mayoría de los casos.

Dimensión 2: Organizar a las personas

Tabla 10

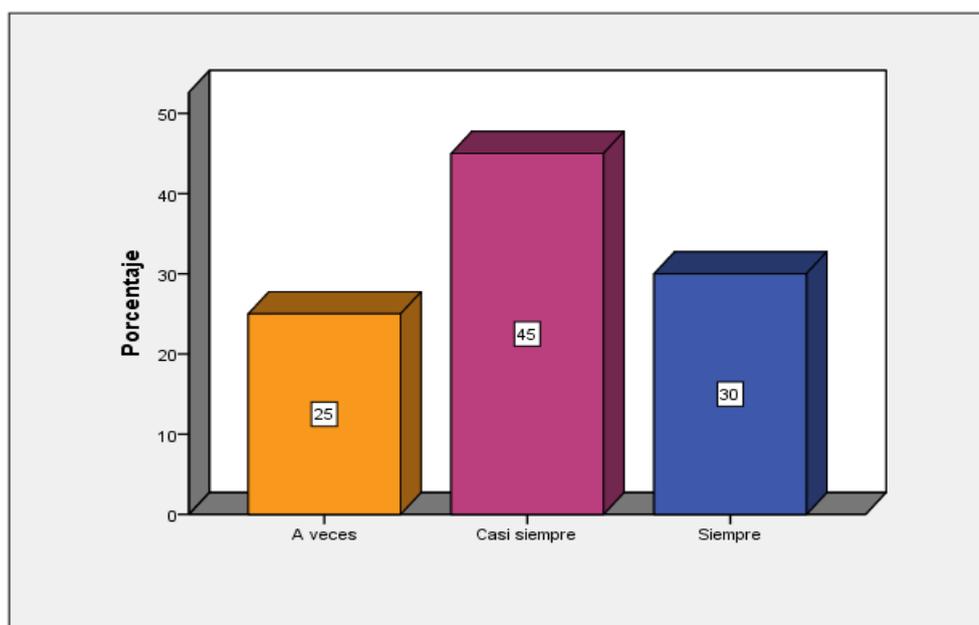
¿El diseño de su puesto de trabajo le permite desempeñarse de manera eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	6	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	9	45,0	45,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 8

¿El diseño de su puesto de trabajo le permite desempeñarse de manera eficiente?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró la percepción de los trabajadores sobre la frecuencia de ciertas conductas o actitudes. El 45% de los encuestados indicó que ocurrieron casi siempre, el 30% que siempre y el 25% que a veces.

Tabla 11

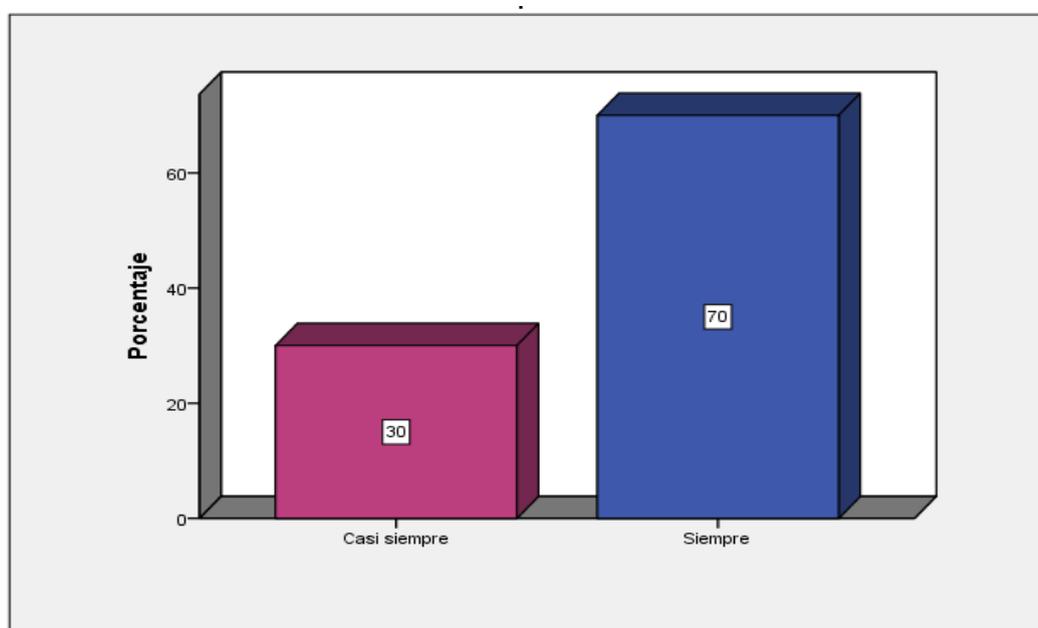
¿Considera que la evaluación de desempeño es objetiva y contribuye a su desarrollo profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	8	40,0	40,0	40,0
	Siempre	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta 2024. IBM SPSS Statistics

Figura 9

¿Considera que la evaluación de desempeño es objetiva y contribuye a su desarrollo profesional?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró la percepción de los trabajadores sobre la objetividad y contribución de la evaluación de desempeño a su desarrollo profesional. Un 70% de los encuestados consideró que la evaluación de desempeño se realizó siempre de manera objetiva y contribuyó a su desarrollo profesional, mientras que el 30% opinó que esto ocurrió casi siempre.

Tabla 12

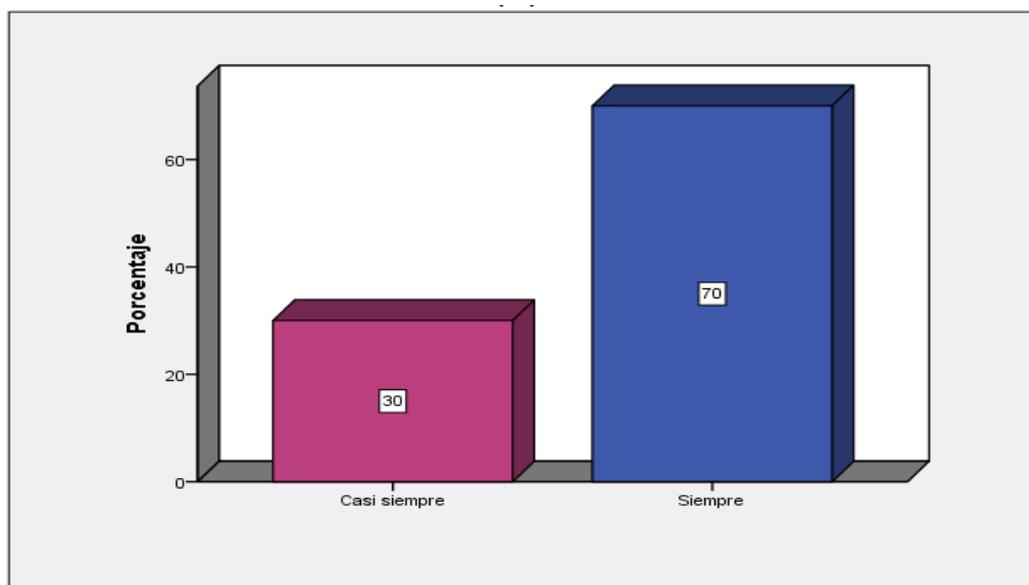
¿Está satisfecho con la claridad de los roles y responsabilidades dentro de su equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	6	30,0	30,0	30,0
	Siempre	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 10

¿Está satisfecho con la claridad de los roles y responsabilidades dentro de su equipo?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró que el 70% de los trabajadores percibió los roles y responsabilidades como siempre claros, y el 30% como casi siempre claros.

Tabla 13

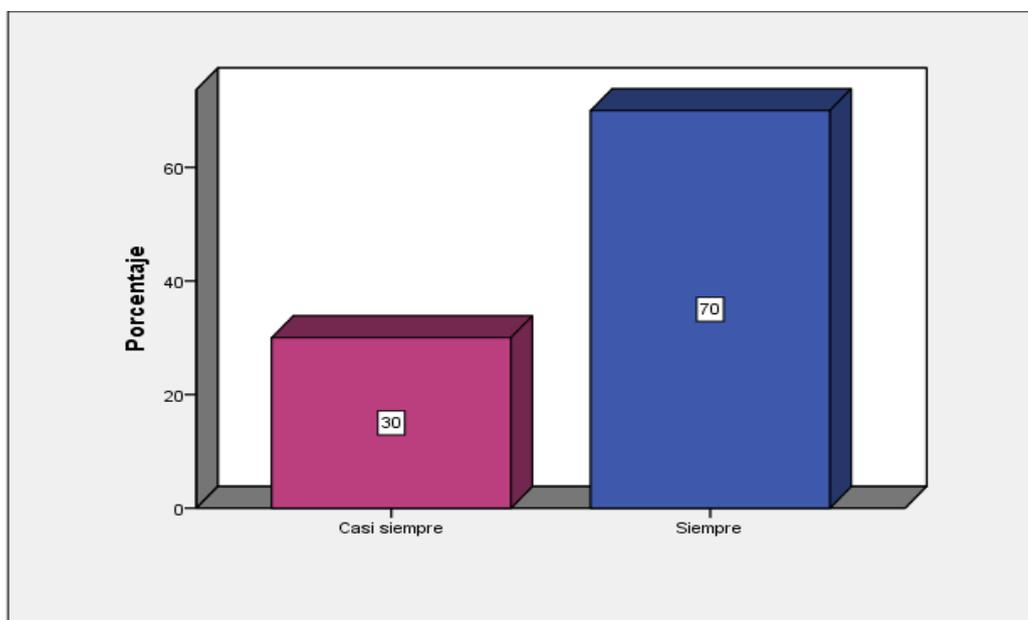
¿Cree que la estructura organizacional facilita el trabajo colaborativo entre los miembros del equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	6	30,0	30,0	30,0
	Siempre	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 11

¿Cree que la estructura organizacional facilita el trabajo colaborativo entre los miembros del equipo?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró que el 70% de los trabajadores consideró que la estructura organizacional siempre favoreció la colaboración, y el 30% opinó que lo hizo casi siempre.

Dimensión 3: Recompensar a las personas

Tabla 14

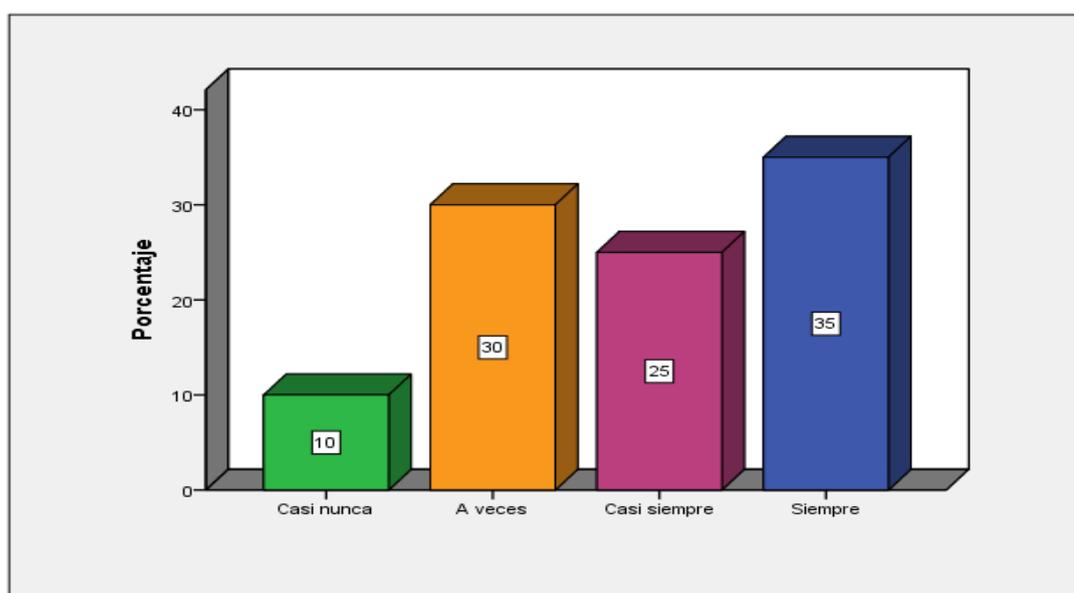
¿Está satisfecho con la remuneración que recibe en relación con sus responsabilidades y desempeño?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	10,0	10,0	10,0
A veces	7	35,0	35,0	45,0
Válidos Casi siempre	5	25,0	25,0	70,0
Siempre	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 12

¿Está satisfecho con la remuneración que recibe en relación con sus responsabilidades y desempeño?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró que el 35% de los trabajadores estuvo siempre satisfecho con su remuneración, el 25% casi siempre, el 30% a veces y el 10% casi nunca. Aunque el 60% mostró satisfacción, el 40% tuvo una percepción negativa, indicando áreas de mejora en la relación entre remuneración, responsabilidades y desempeño.

Tabla 15

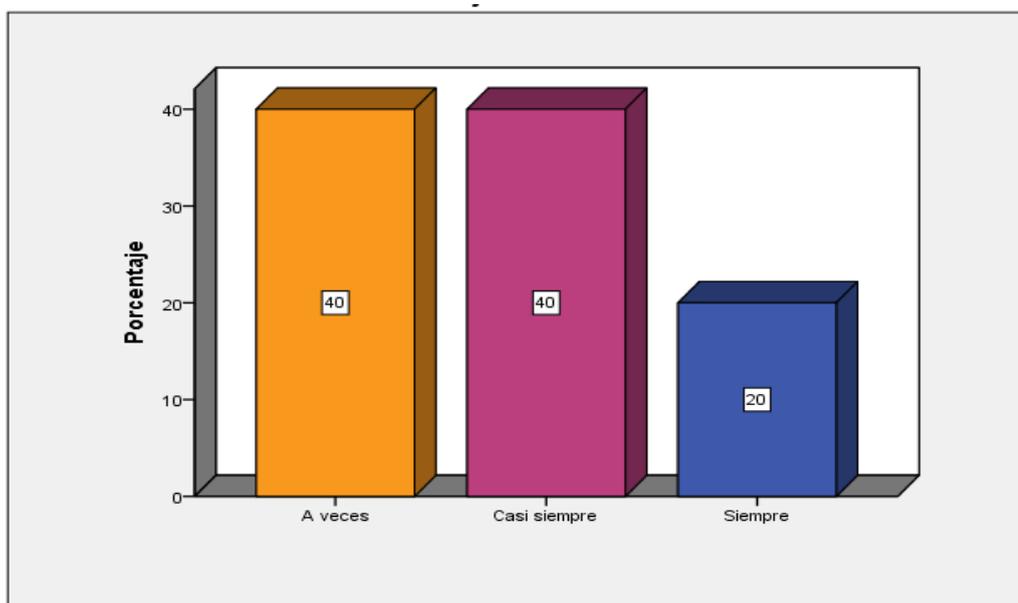
¿Cree que las prestaciones ofrecidas por la cooperativa son adecuadas y justas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	9	45,0	45,0	45,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 13

¿Cree que las prestaciones ofrecidas por la cooperativa son adecuadas y justas?



Análisis e Interpretación:

La tabla reflejó que el 40% de los trabajadores percibió las prestaciones como a veces adecuadas y justas, otro 40% las vio casi siempre adecuadas, y el 20% las consideró siempre justas.

Tabla 16

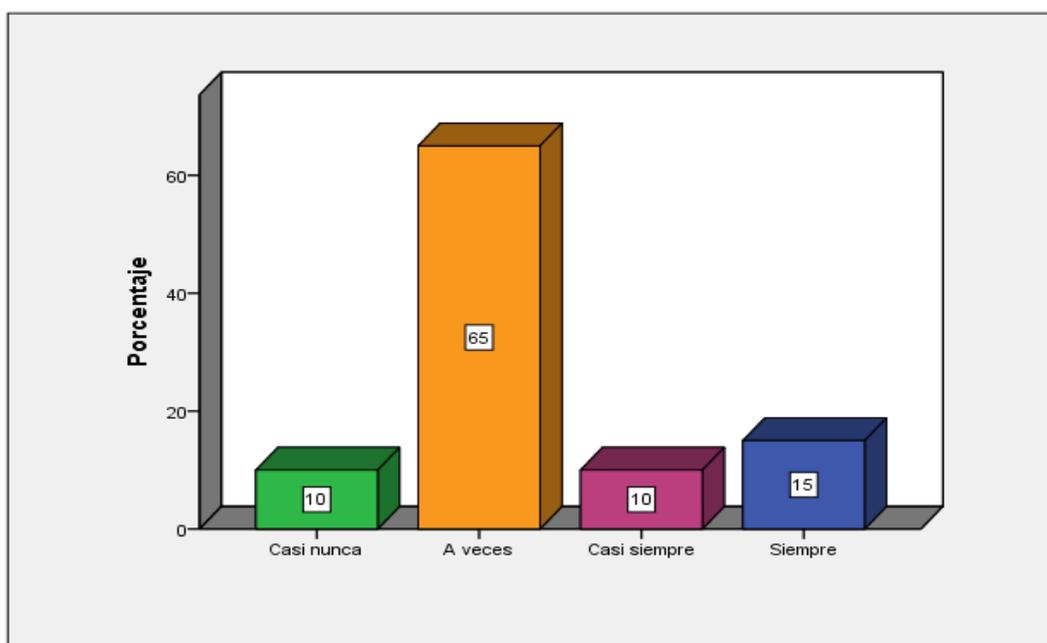
¿Considera que los incentivos que recibe son suficientes para motivarlo a alcanzar un alto desempeño?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi nunca	2	10,0	10,0	10,0
A veces	14	70,0	70,0	80,0
Casi siempre	1	5,0	5,0	85,0
Siempre	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 14

¿Considera que los incentivos que recibe son suficientes para motivarlo a alcanzar un alto desempeño?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró que el 65% de los trabajadores percibió los incentivos como a veces suficientes, el 15% los vio siempre suficientes, el 10% casi siempre y otro 10% casi nunca suficientes.

Tabla 17

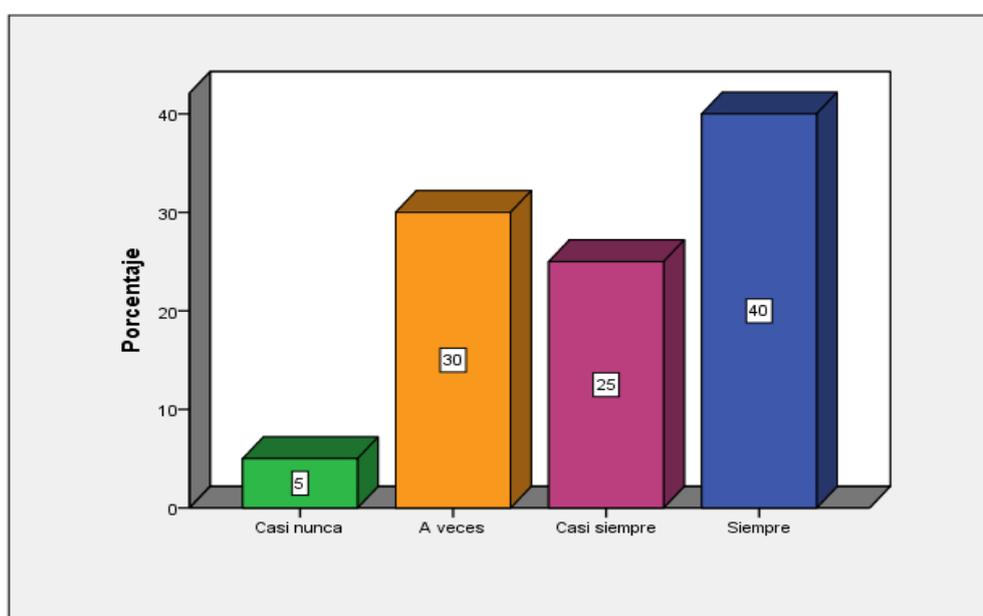
¿El sistema de compensación de la cooperativa es justo y equitativo en comparación con otros empleados en el mismo puesto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi nunca	1	5,0	5,0	5,0
A veces	6	30,0	30,0	35,0
Casi siempre	5	25,0	25,0	60,0
Siempre	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 15

¿El sistema de compensación de la cooperativa es justo y equitativo en comparación con otros empleados en el mismo puesto?



Análisis e Interpretación:

La tabla que el 40% de los encuestados consideró que el sistema de compensación era siempre justo y equitativo, mientras que un 25% opinó que lo era casi siempre. El 30% respondió que a veces lo era, y solo el 5% consideró que casi nunca era justo.

Dimensión 4: Desarrollar a las personas

Tabla 18

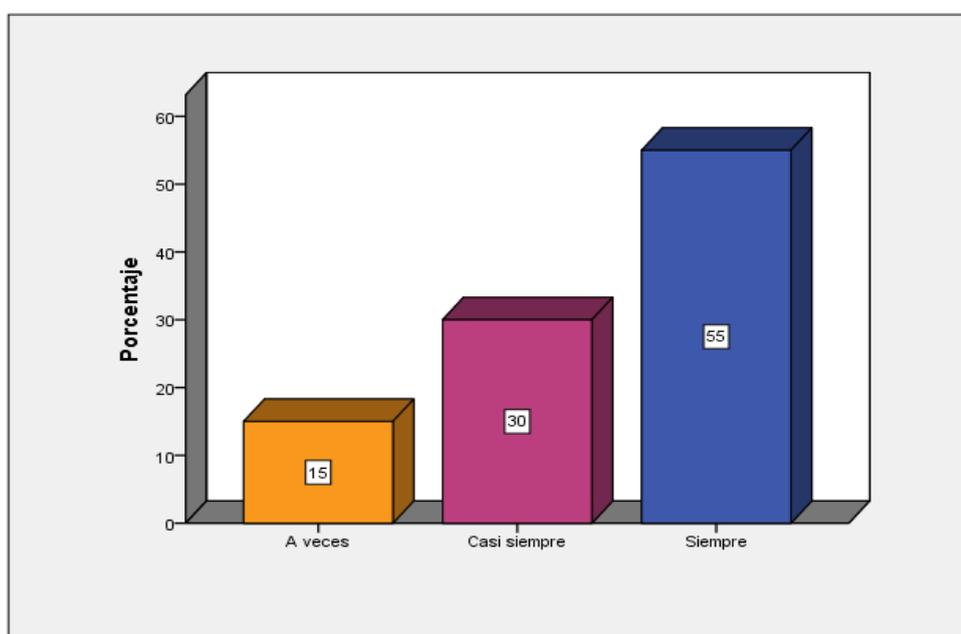
¿La capacitación que recibe está alineada con las necesidades de su puesto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	6	30,0	30,0	30,0
	Siempre	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 16

¿La capacitación que recibe está alineada con las necesidades de su puesto?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró que el 15% restante respondió que a veces la capacitación estuvo alineada. El 55% de los empleados considera que la capacitación estuvo siempre alineada con su puesto, el 30% opina que casi siempre lo estuvo, y el 15% cree que a veces estuvo alineada.

Tabla 19

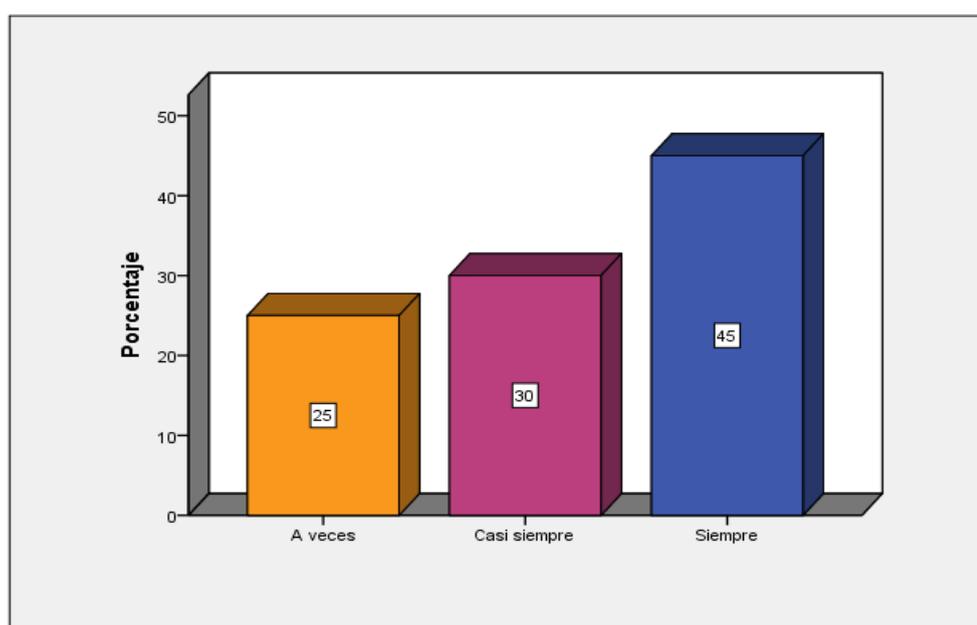
¿Cree que el programa de formación continua es efectivo para mejorar su desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	3	15,0	15,0	15,0
	Siempre	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta 2024. IBM SPSS Statistics

Figura 17

¿Cree que el programa de formación continua es efectivo para mejorar su desempeño?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró que el 45% de los empleados considera que el programa de formación continua fue siempre efectivo, el 30% lo ve casi siempre efectivo, y el 25% opina que a veces lo fue. En total, el 75% percibe el programa como efectivo para mejorar su desempeño, aunque un 25% considera que se puede mejorar.

Tabla 20

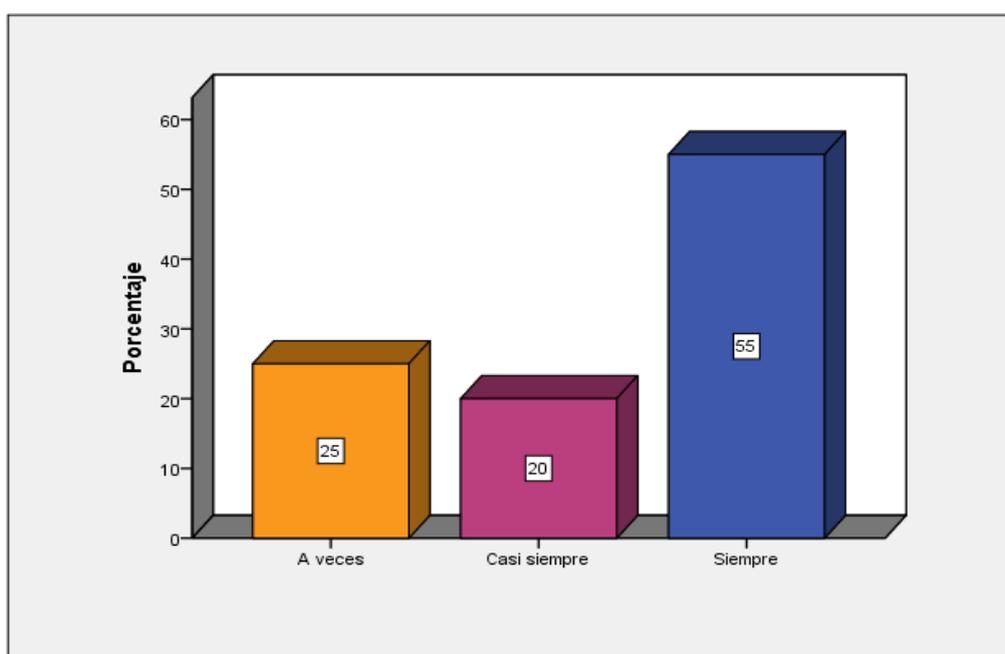
¿Considera que la cooperativa fomenta su desarrollo personal y profesional mediante oportunidades de formación y desarrollo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	6	30,0	30,0	30,0
	Siempre	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 18

¿Considera que la cooperativa fomenta su desarrollo personal y profesional mediante oportunidades de formación y desarrollo?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró que el 55% de los empleados considera que la cooperativa siempre fomentó su desarrollo, el 20% opina que lo hizo casi siempre, y el 25% cree que a veces ocurrió. En total, el 75% percibe un apoyo constante o frecuente para su desarrollo personal y profesional.

Tabla 21

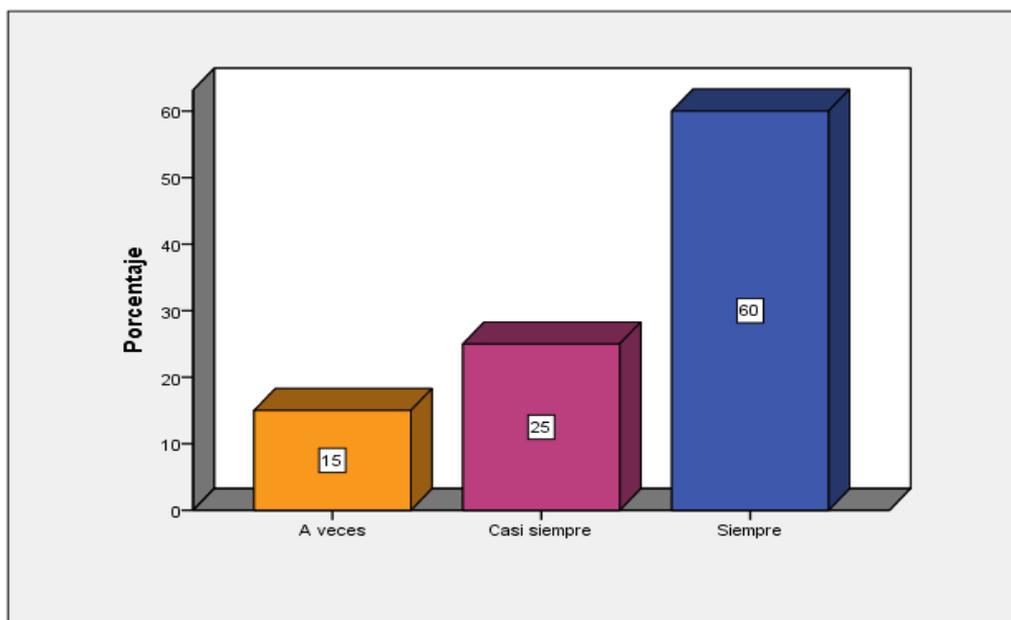
¿Está satisfecho con el apoyo que recibe para mejorar sus competencias a través de programas de desarrollo profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	7	35,0	35,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 19

¿Está satisfecho con el apoyo que recibe para mejorar sus competencias a través de programas de desarrollo profesional?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró la satisfacción de los trabajadores con el apoyo recibido para mejorar sus competencias a través de programas de desarrollo profesional. Un 60% de los encuestados estuvo siempre satisfecho con el apoyo, mientras que un 25% opinó que lo estuvo casi siempre. El 15% restante respondió que estuvo satisfecho a veces.

PRODUCTIVIDAD

Dimensión 1: Recepción de granos de cacao

Tabla 22

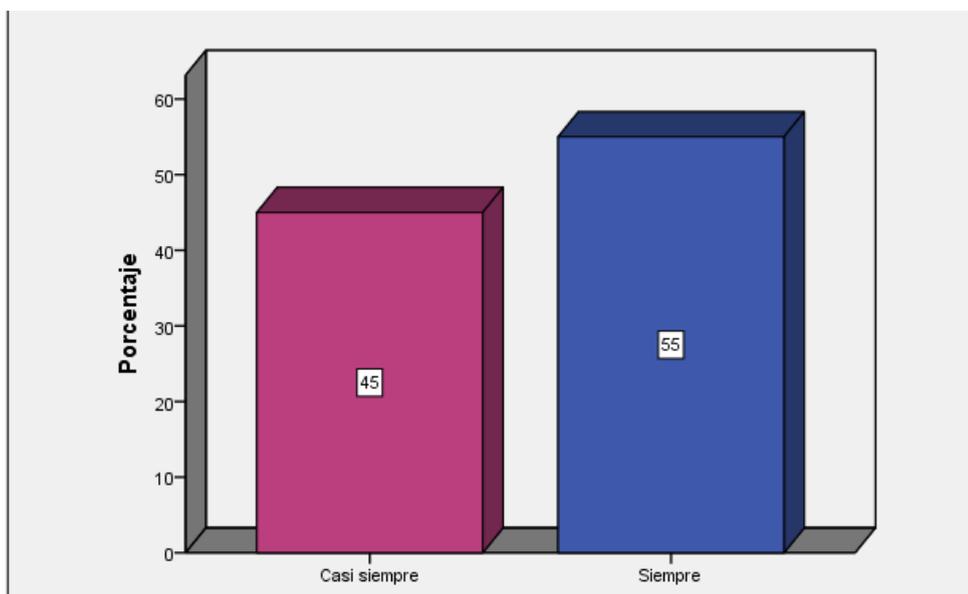
¿Considera que el tiempo asignado para el recojo de los granos de cacao es suficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	9	45,0	45,0	45,0
	Siempre	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 20

¿Considera que el tiempo asignado para el recojo de los granos de cacao es suficiente?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró que el 55% consideró que siempre fue suficiente el tiempo para el recojo de granos, mientras que el 45% opinó que lo fue casi siempre.

Tabla 23

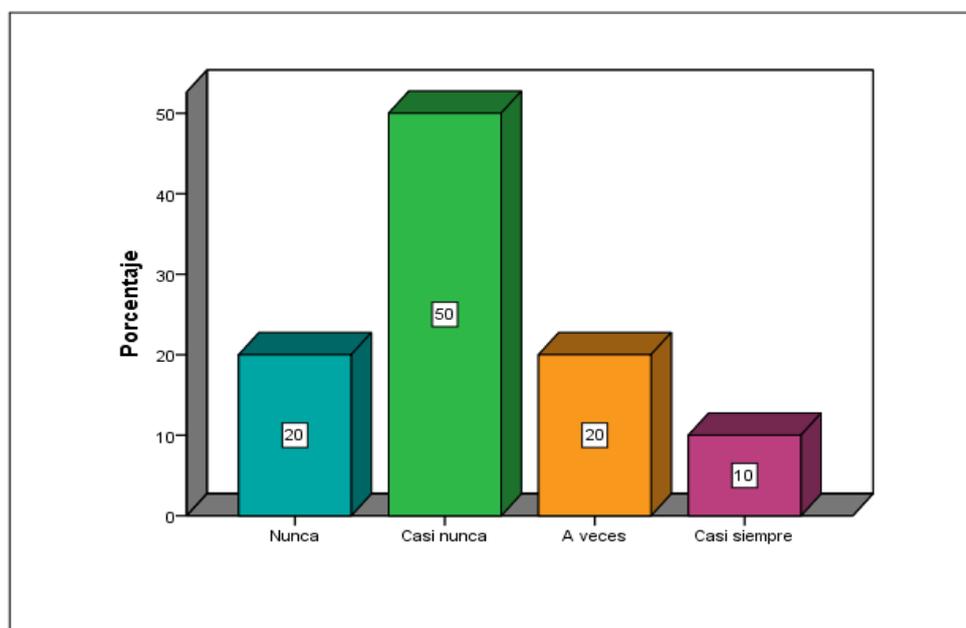
¿Ha tenido retrasos en la recepción de granos de cacao debido a condiciones climáticas adversas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	20,0	20,0
	Casi nunca	10	50,0	70,0
	A veces	4	20,0	90,0
	Casi siempre	2	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 21

¿Ha tenido retrasos en la recepción de granos de cacao debido a condiciones climáticas adversas?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró que el 50% de los trabajadores casi nunca experimentó retrasos debido al clima, un 20% nunca tuvo estos retrasos, otro 20% respondió que ocurría a veces, y el 10% indicó que sucedía casi siempre.

Tabla 24

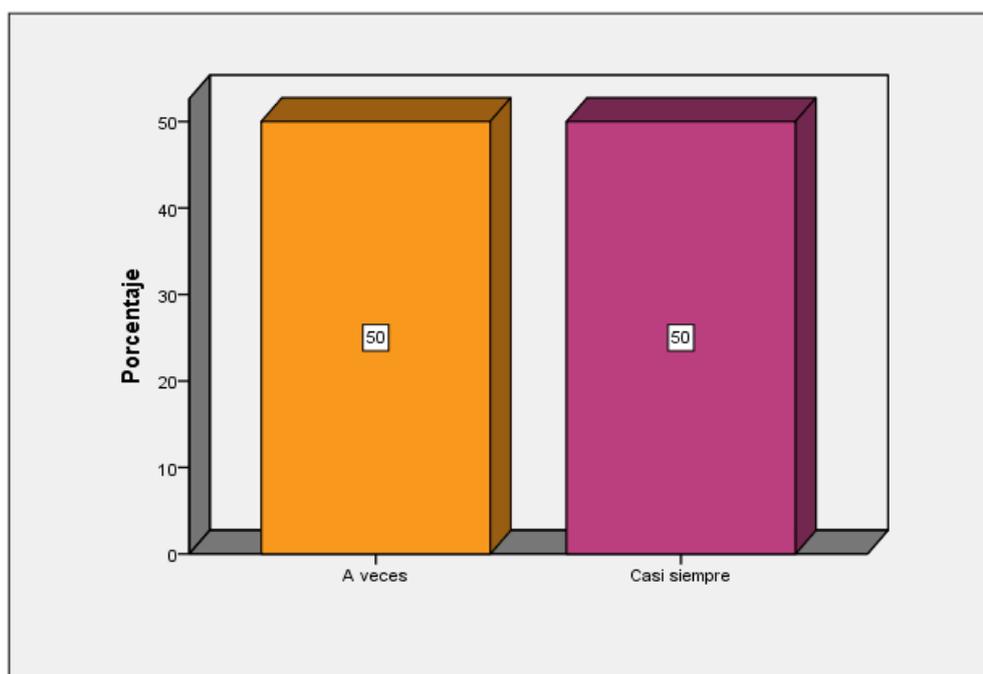
¿Ha experimentado problemas de calidad en los granos de cacao durante la recepción?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	10	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 22

¿Ha experimentado problemas de calidad en los granos de cacao durante la recepción?



Análisis e Interpretación:

La tabla indicó que el 50% de los trabajadores percibió problemas de calidad en la recepción de granos a veces, mientras que el otro 50% consideró que ocurrían casi siempre.

Tabla 25

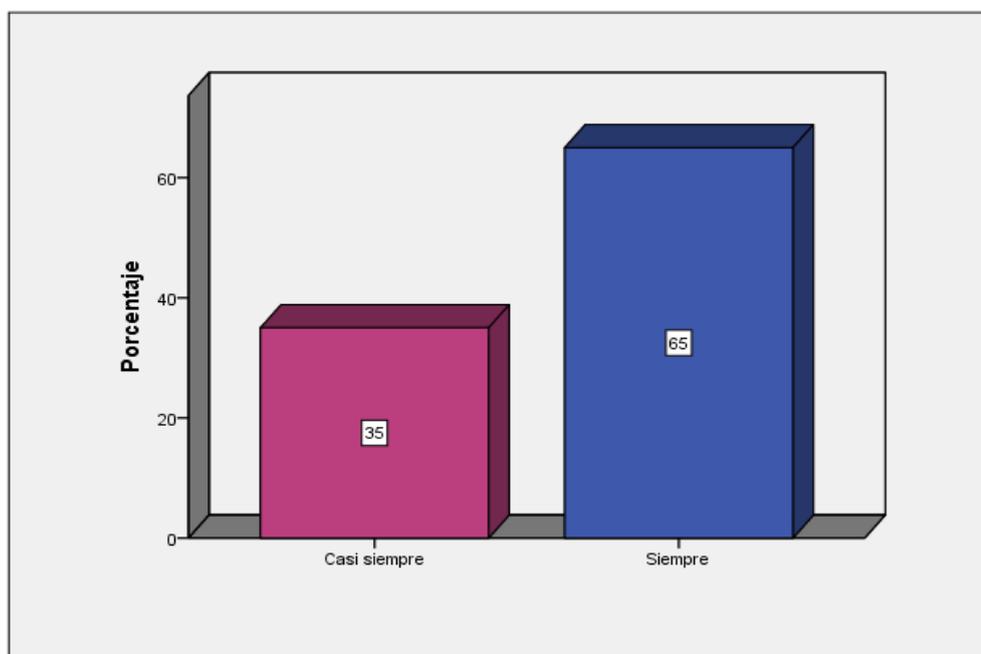
¿Siente que los protocolos de seguridad son adecuados durante el recojo y recepción de los granos de cacao?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	7	35,0	35,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 23

¿Siente que los protocolos de seguridad son adecuados durante el recojo y recepción de los granos de cacao?



Análisis e Interpretación:

La tabla reveló que el 65% de los trabajadores consideró que los protocolos de seguridad fueron siempre adecuados, mientras que el 35% opinó que lo fueron casi siempre.

Dimensión 2: Inventario de acopio

Tabla 26

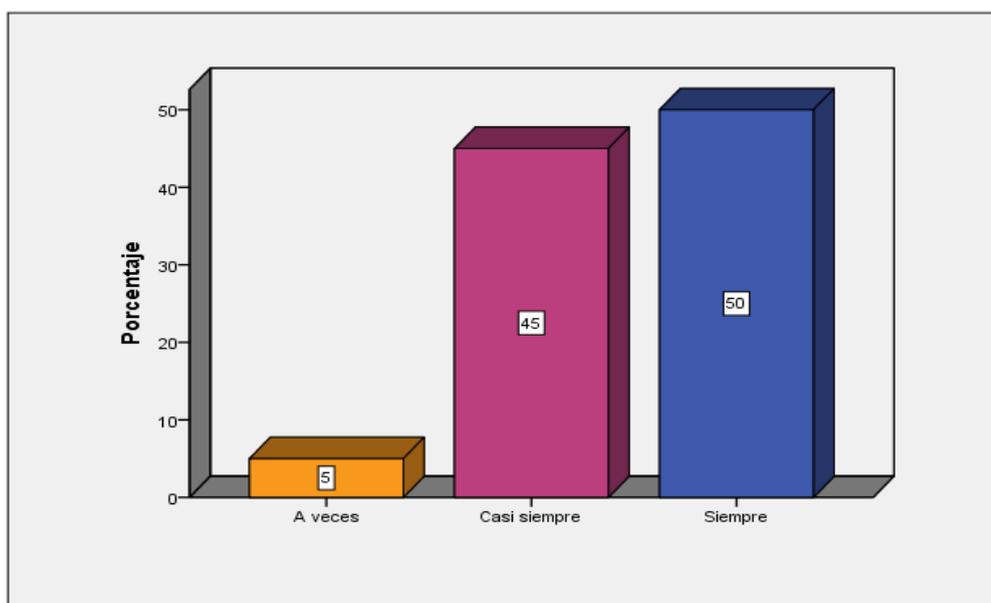
¿El ambiente de trabajo en la zona de acopio favorece la colaboración entre los miembros del equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi siempre	9	45,0	45,0	50,0
	Siempre	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 24

¿El ambiente de trabajo en la zona de acopio favorece la colaboración entre los miembros del equipo?



Análisis e Interpretación:

La tabla indicó que el 50% de los trabajadores percibió siempre un ambiente colaborativo en el área de acopio, mientras que el 45% consideró que ocurría casi siempre y un 5% respondió a veces.

Tabla 27

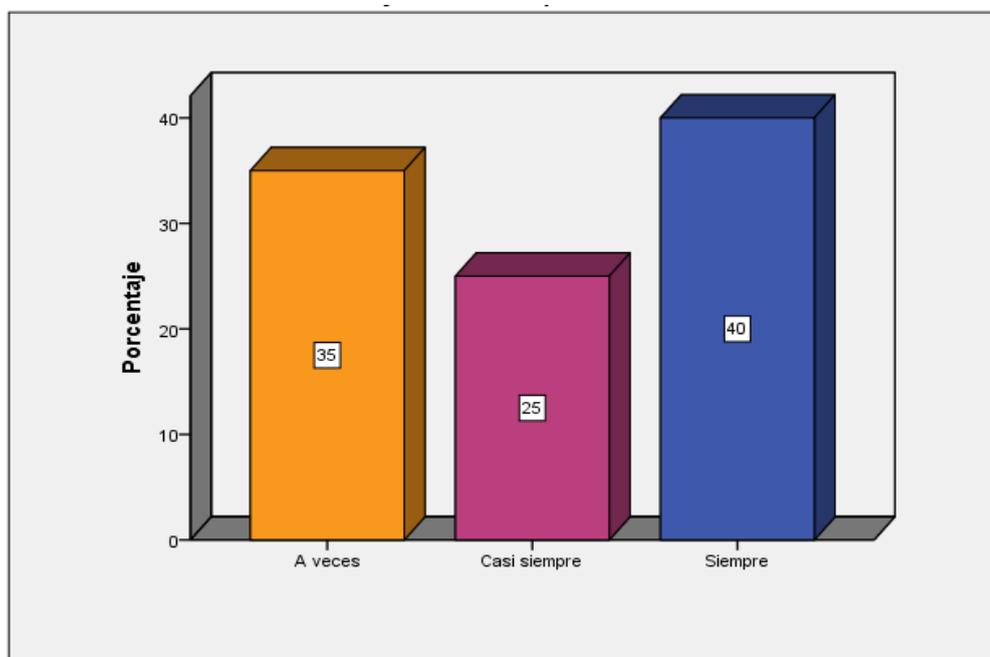
¿Considera que las relaciones con sus compañeros en el área de acopio son buenas y facilitan su productividad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	7	35,0	35,0	35,0
	Casi siempre	5	25,0	25,0	60,0
	Siempre	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 25

¿Considera que las relaciones con sus compañeros en el área de acopio son buenas y facilitan su productividad?



Análisis e Interpretación:

La tabla reveló que el 40% de los trabajadores consideró que las relaciones con sus compañeros en el área de acopio siempre facilitaron la productividad, mientras que el 25% opinó que esto ocurrió casi siempre y el 35% indicó que sucedió a veces.

Tabla 28

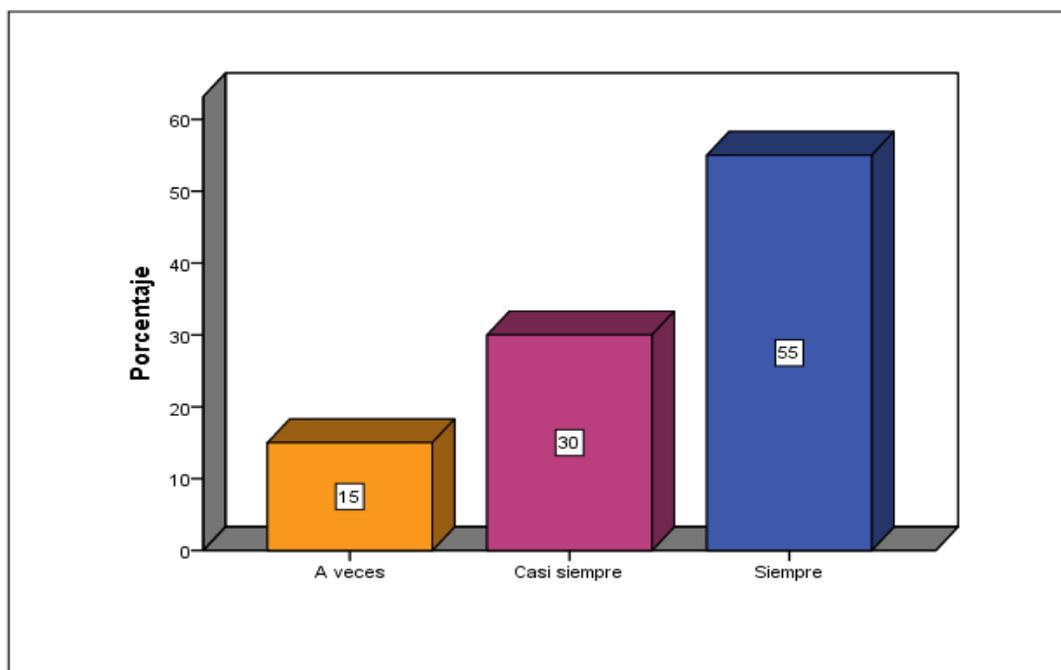
¿Percibe que su equipo de trabajo en el acopio está bien coordinado y funciona eficientemente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	3	15,0	15,0	15,0
	Casi siempre	6	30,0	30,0	45,0
	Siempre	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 26

¿Percibe que su equipo de trabajo en el acopio está bien coordinado y funciona eficientemente?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró la percepción de los trabajadores sobre la coordinación dentro del equipo de trabajo en el área de acopio. Un 55% de los encuestados consideró que el equipo estuvo siempre bien coordinado, mientras que un 30% opinó que esto ocurrió casi siempre y un 15% respondió que sucedió a veces.

Tabla 29

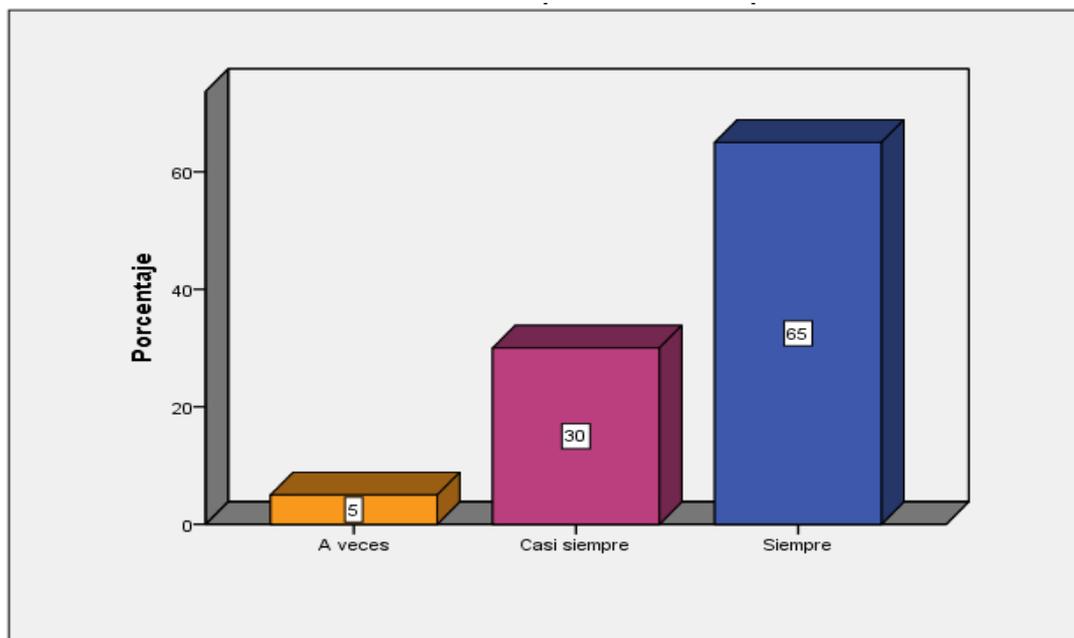
¿Cree que la cooperativa promueve activamente el trabajo en equipo y la colaboración en el proceso de acopio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi siempre	6	30,0	30,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 27

¿Cree que la cooperativa promueve activamente el trabajo en equipo y la colaboración en el proceso de acopio?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró la percepción de los trabajadores sobre la promoción del trabajo en equipo en el área de acopio. Un 65% de los encuestados consideró que la cooperativa siempre promovió la colaboración, mientras que un 30% opinó que esto ocurrió casi siempre y un 5% señaló que sucedió a veces.

Dimensión 3: Calidad de los granos de cacao

Tabla 30

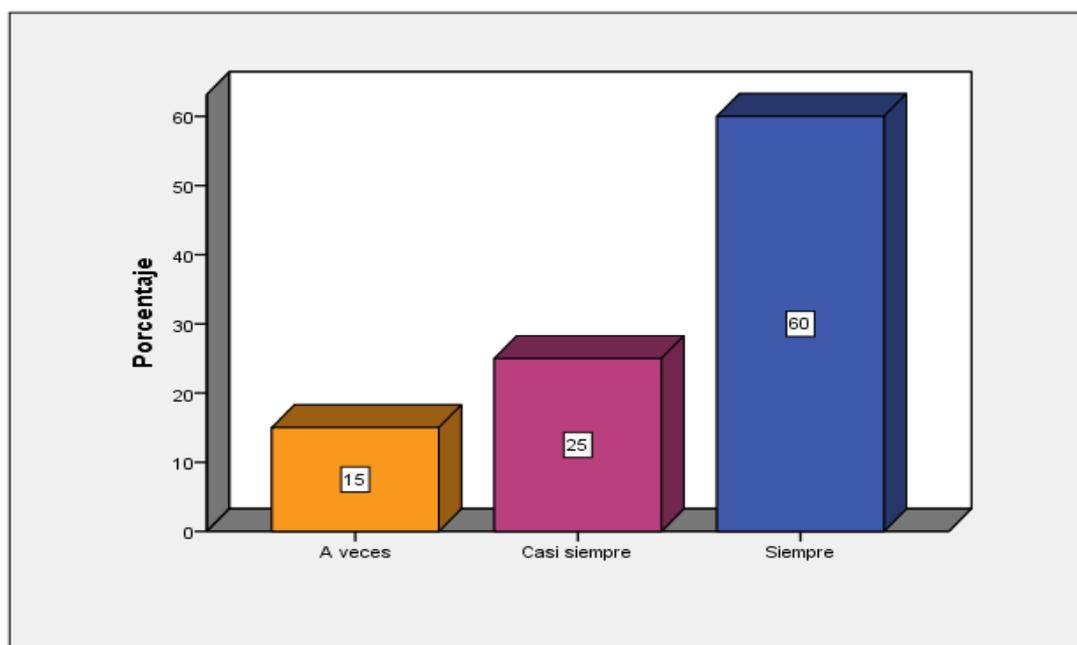
¿Tiene la oportunidad de presentar nuevas ideas que puedan mejorar los procesos de calidad de los granos de cacao?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	3	15,0	15,0	15,0
	Casi siempre	5	25,0	25,0	40,0
	Siempre	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 28

¿Tiene la oportunidad de presentar nuevas ideas que puedan mejorar los procesos de calidad de los granos de cacao?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró que el 60% de los trabajadores consideró que siempre tuvo oportunidades para presentar ideas de mejora, mientras que el 25% opinó que esto ocurrió casi siempre y un 15% respondió que sucedió a veces.

Tabla 31

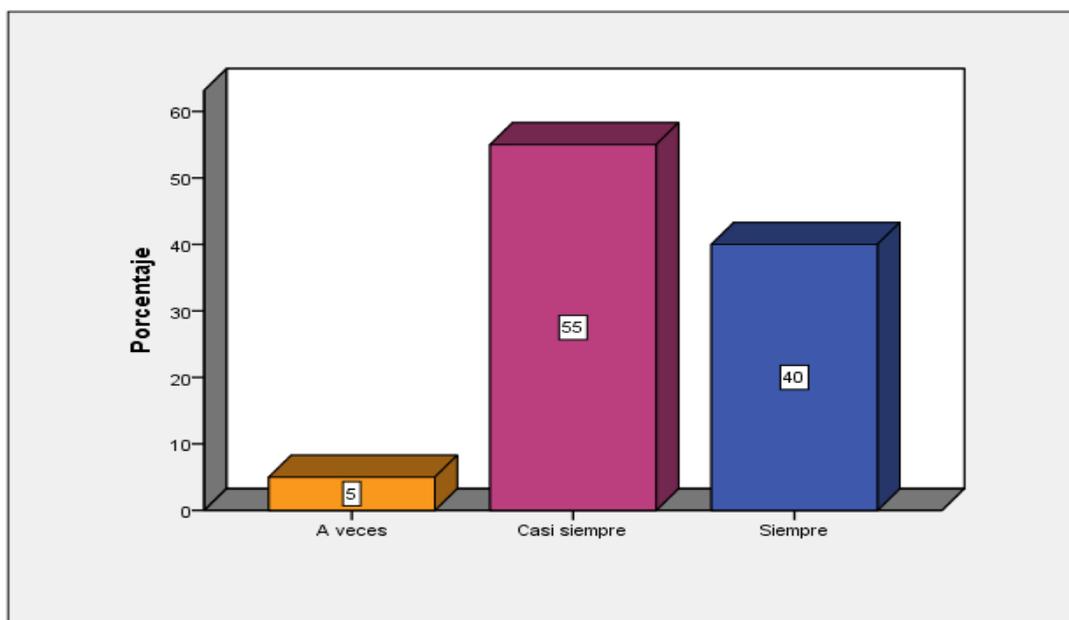
¿Considera que la cooperativa se adapta adecuadamente a los cambios del mercado en términos de calidad de granos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi siempre	11	55,0	55,0	60,0
	Siempre	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 29

¿Considera que la cooperativa se adapta adecuadamente a los cambios del mercado en términos de calidad de granos?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró que el 40% de los trabajadores consideró que la cooperativa siempre se adaptó adecuadamente a los cambios del mercado en términos de calidad, mientras que el 55% opinó que esto ocurrió casi siempre y un 5% respondió que sucedió a veces.

Tabla 32

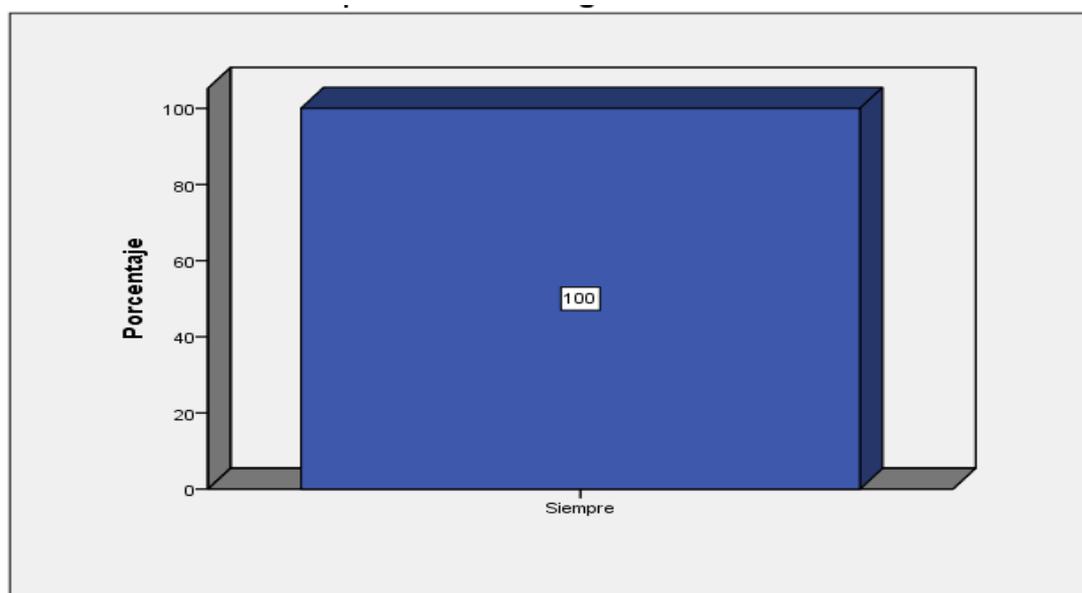
¿Cree que la innovación en la cooperativa contribuye a mejorar la calidad y competitividad de los granos de cacao?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	20	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 30

¿Cree que la innovación en la cooperativa contribuye a mejorar la calidad y competitividad de los granos de cacao?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró que el 100% de los trabajadores consideró que la innovación siempre contribuyó a mejorar la calidad y competitividad de los granos de cacao.

Tabla 33

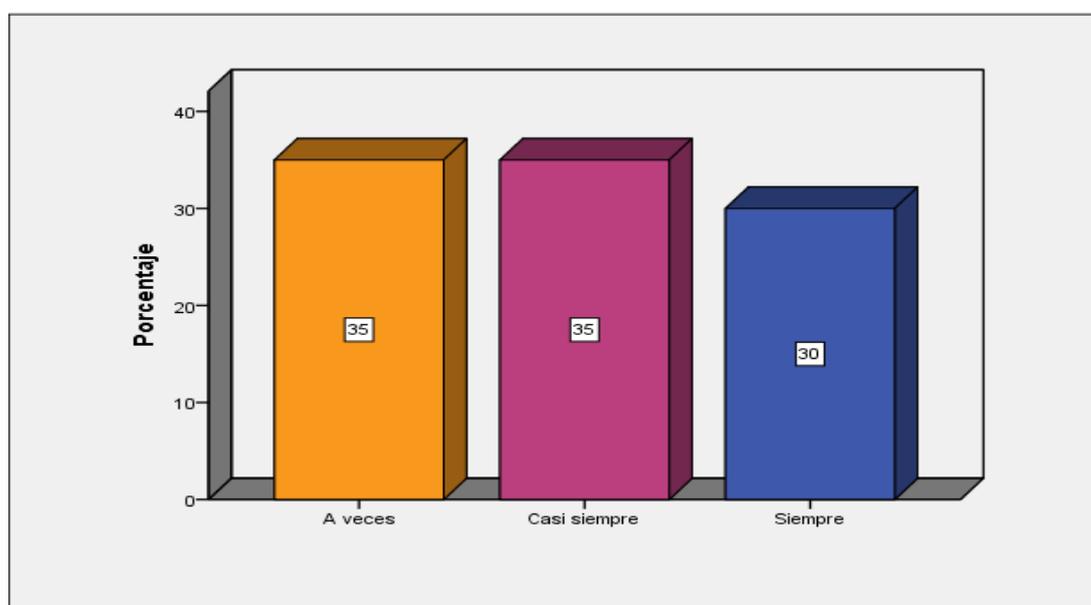
¿Se siente motivado para implementar mejoras en su trabajo relacionadas con la calidad a través de la innovación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	7	35,0	35,0	35,0
	Casi siempre	7	35,0	35,0	70,0
	Siempre	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 31

¿Se siente motivado para implementar mejoras en su trabajo relacionadas con la calidad a través de la innovación?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró los resultados de la percepción de los trabajadores sobre su motivación para llevar a cabo mejoras a través de la innovación. Un 35% de los empleados afirmó que siempre se sintieron motivados a innovar, lo que reflejó un grupo significativo completamente comprometido con la mejora continua.

Dimensión 4: Máquinas y equipos

Tabla 34

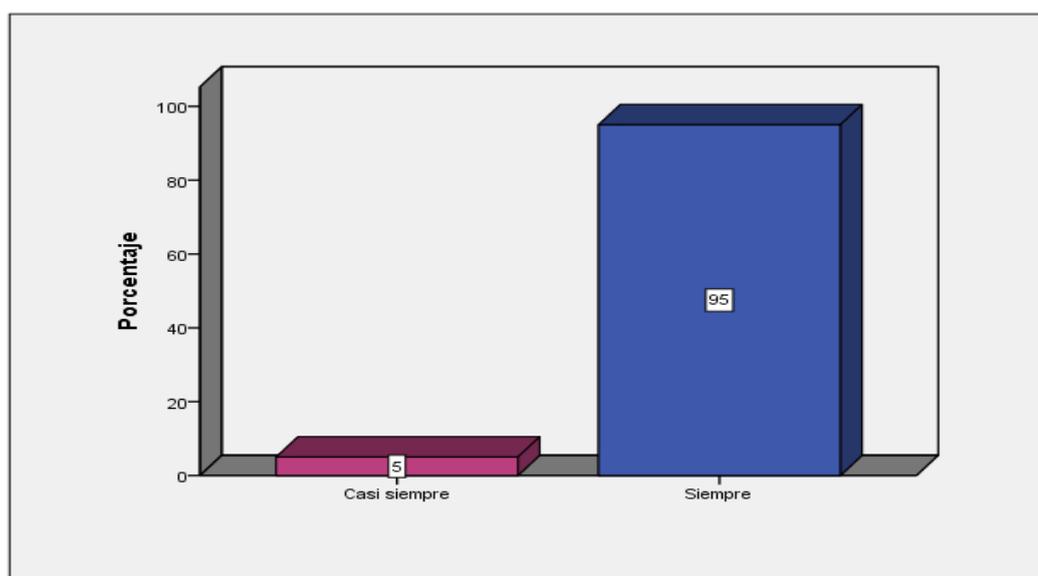
¿La falta de maquinaria adecuada afectaría negativamente la producción de cacao en la cooperativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	1	5,0	5,0	5,0
	Siempre	19	95,0	95,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 32

¿La falta de maquinaria adecuada afectaría negativamente la producción de cacao en la cooperativa?



Análisis e Interpretación:

La tabla reflejó que un abrumador 95% de los trabajadores consideró que la falta de maquinaria afectó negativamente la producción de manera constante, es decir, siempre.

Tabla 35

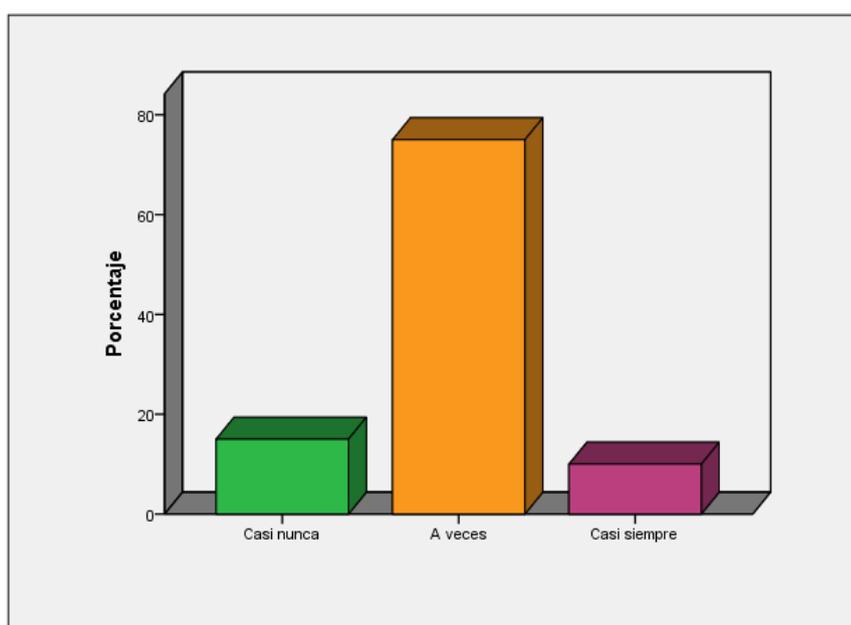
¿Si la maquinaria no estuviera disponible, no podría cumplir con las metas de producción?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	3	15,0	15,0	15,0
	A veces	15	75,0	75,0	90,0
	Casi siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 33

¿Si la maquinaria no estuviera disponible, no podría cumplir con las metas de producción?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró la percepción de los trabajadores sobre la importancia de la disponibilidad de maquinaria para el cumplimiento de las metas de producción. Un 75% de los empleados consideró que a veces no podrían cumplir con los objetivos establecidos sin contar con la maquinaria necesaria.

Tabla 36

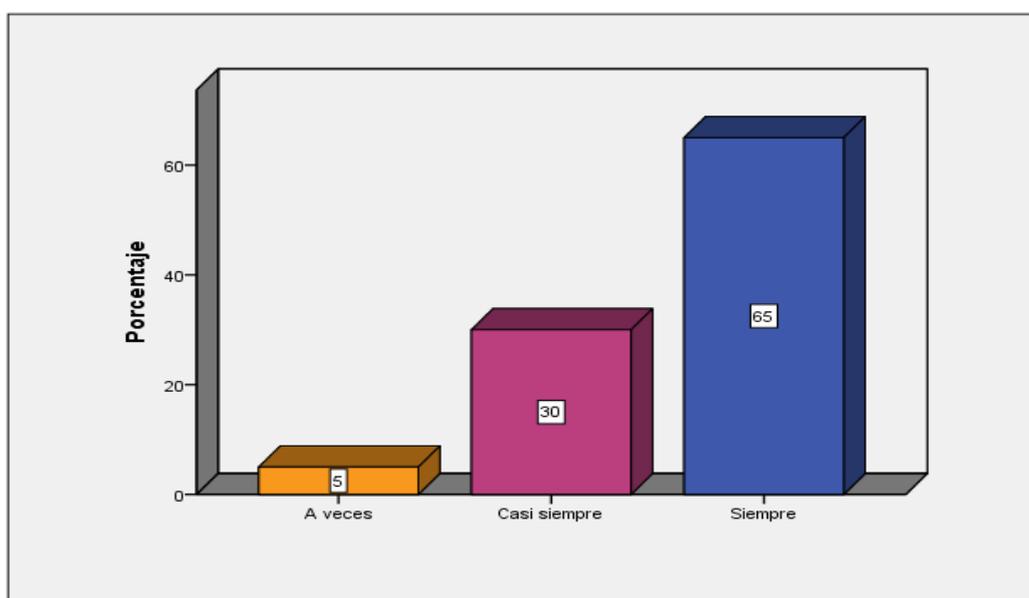
¿La falta de personal capacitado para operar la maquinaria afectaría negativamente la producción?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	1	5,0	5,0	5,0
	Casi siempre	6	30,0	30,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 34

¿La falta de personal capacitado para operar la maquinaria afectaría negativamente la producción?



Análisis e Interpretación:

La tabla mostró cómo los trabajadores percibieron el impacto de la falta de personal capacitado en la producción. Un 65% de los empleados opinó que la falta de capacitación siempre afectó negativamente la producción, el 30% consideró que la falta de capacitación casi siempre tuvo un efecto negativo.

Tabla 37

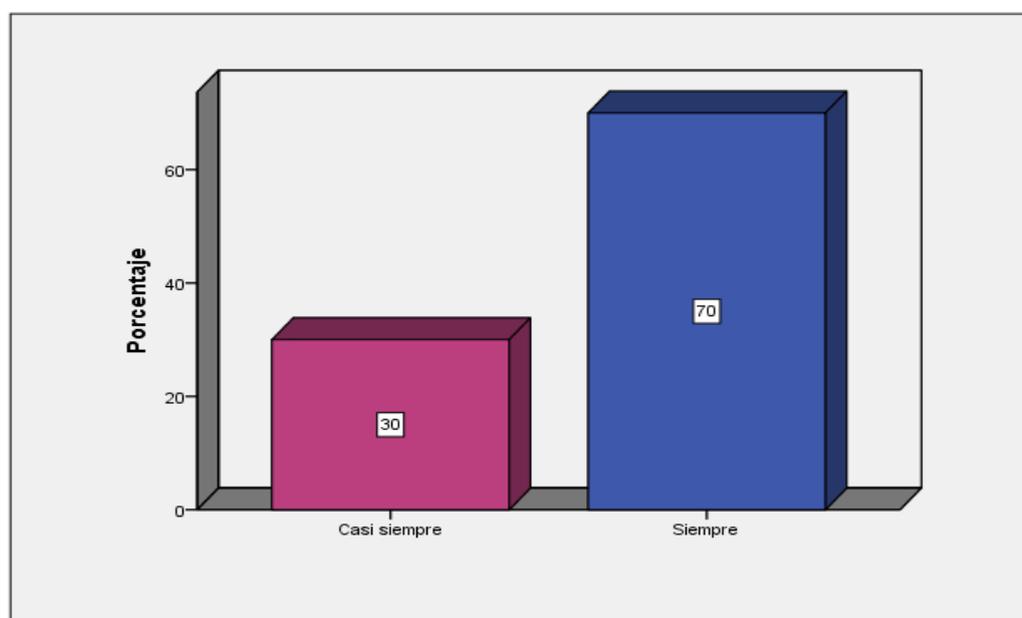
¿La falta de maquinaria moderna dificultaría la adaptación de la cooperativa a los cambios en la demanda del mercado de cacao?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	6	30,0	30,0	30,0
	Siempre	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024 IBM SPSS Statistics

Figura 35

¿La falta de personal capacitado para operar la maquinaria afectaría negativamente la producción?



Análisis e Interpretación:

La tabla presentó la percepción de los trabajadores sobre cómo la falta de maquinaria. Un 70% de los trabajadores consideró que siempre y el 30% de los empleados opinó que casi siempre la falta de maquinaria moderna tendría un impacto negativo.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 38

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,863	20	,009
Productividad	,880	20	,018

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Análisis e Interpretación: El análisis de normalidad de Shapiro-Wilk mostró que las variables Gestión de recursos humanos (0.009) y Productividad (0.018) tienen significancias menores a 0.05, indicando que no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se utilizaron pruebas no paramétricas para la contratación de hipótesis.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis general

Existe relación positiva entre la gestión de recursos humanos y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.

Tabla 39

Correlaciones

			Gestión de recursos humanos	Productividad
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,431
		Sig. (bilateral)	.	,057
		N	20	20
	Productividad	Coefficiente de correlación	,431	1,000
		Sig. (bilateral)	,057	.
		N	20	20

Análisis e Interpretación: El análisis de correlación de Spearman mostró una correlación moderada (0.431) entre la gestión de recursos humanos y la productividad, pero el p-valor de 0.057 no es significativo, lo que impide aceptar la hipótesis general. Sin embargo, se observa una tendencia positiva que podría ser relevante en futuros estudios.

4.2.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Hipótesis específica 1

Existe relación positiva entre la integración del personal y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.

Tabla 40

Correlaciones

			Dimensión incorporar a las personas	Productividad
Rho de Spearman	Dimensión incorporar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,126
		Sig. (bilateral)	.	,596
		N	20	20
	Productividad	Coeficiente de correlación	,126	1,000
Sig. (bilateral)		,596	.	
		N	20	20

Análisis e Interpretación: El análisis de correlación de Pearson mostró un valor de 0.126, indicando una correlación muy baja entre la incorporación de personas y la productividad. Con un valor de significancia de 0.596, superior a 0.05, se concluye que la relación no es estadísticamente significativa, por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula

Hipótesis específica 2

Existe relación positiva entre la organización del personal y la productividad de la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA.- Tocache.

Tabla 41

Correlaciones

			Dimensión organizar a las personas	Productividad
Rho de Spearman	Dimensión organizar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,285
		Sig. (bilateral)	.	,224
		N	20	20
	Productividad	Coeficiente de correlación	,285	1,000
Sig. (bilateral)		,224	.	
		N	20	20

Análisis e Interpretación: El análisis de correlación de Pearson mostró un valor de 0.285, indicando una correlación baja entre la organización del personal y la productividad. Sin embargo, el valor de significancia de 0.224, mayor a 0.05, sugiere que la correlación no es estadísticamente significativa.

Hipótesis específica 3

Existe relación positiva entre la recompensa del personal y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.

Tabla 42

Correlaciones

			Dimensión recompensar a las personas	Productividad
Rho de Spearman	Dimensión recompensar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Productividad	Coeficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

Análisis e Interpretación: El análisis de correlación de Pearson mostró un valor de 0.677, indicando una correlación positiva fuerte entre recompensar a las personas y la productividad. Con un p-valor de 0.001, se concluye que la correlación es altamente significativa.

Hipótesis específica 4

Existe relación positiva entre el desarrollo del personal y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.

Tabla 43

Correlaciones

			Dimensión desarrollar a las personas	Productividad
Rho de Spearman	Dimensión desarrollar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,130
		Sig. (bilateral)	.	,584
		N	20	20
	Productividad	Coeficiente de correlación	,130	1,000
		Sig. (bilateral)	,584	.
		N	20	20

Análisis e Interpretación: El análisis de correlación de Pearson mostró un valor de 0.130, indicando una correlación directa positiva muy baja entre el desarrollo de las personas y la productividad en la organización. Con un p-valor de 0.584, mayor a 0.05, se concluye que la correlación no es estadísticamente significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La hipótesis general sugirió una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad. Los resultados mostraron una correlación moderada ($r = 0.431$) y significancia de 0.057, indicando una relación débil, influenciada por factores externos como el mercado y la tecnología, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

La hipótesis específica 1 planteó una relación positiva entre la incorporación del personal y la productividad, pero el análisis mostró una correlación baja ($r = 0.126$) y no significativa ($p = 0.596$). Esto coincide con Vargas y Pérez (2020), quienes señalan que el impacto del reclutamiento se refleja a largo plazo.

La hipótesis específica 2 mostró una correlación baja ($r = 0.285$) y no significativa ($P = 0.224$), sugiriendo que la organización interna no impacta directamente la productividad. Coincide con Hernández y Solano (2022), quienes destacaron la importancia de la capacitación y compensación. En CPCACAO LTDA, se podría mejorar con más inversión en formación y desarrollo.

La hipótesis específica 3 mostró una fuerte correlación positiva ($r = 0.677$) y significativa ($P = 0.001$), confirmando que las políticas de recompensa son clave para mejorar la productividad. En CPCACAO LTDA, las estrategias de compensación e incentivos son fundamentales para aumentar la productividad.

La hipótesis específica 4 mostró una correlación baja ($r = 0.130$) y no significativa ($p = 0.584$), indicando que el impacto de la capacitación en la productividad es gradual y requiere inversiones a largo plazo en el desarrollo del personal.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA. – Tocache, 2024, con una correlación positiva moderada ($r = 0.431$). Sin embargo, el nivel de significancia ($p = 0.057$) es mayor a 0.05, indicando que la relación no es estadísticamente significativa. Se acepta la hipótesis nula, aunque se observa una tendencia positiva.
2. Se determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión de incorporación de las personas y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., con un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.126$ y un p-valor de 0.596. Este valor indica una correlación muy baja y no significativa con la productividad ($r = 0.126$, $p = 0.596$), evidenciando un impacto limitado
3. Se identificó una relación positiva baja y no significativa entre la organización de las personas y la productividad en la cooperativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.285$ y un p-valor de 0.224.
4. Se concluyó que existe una relación positiva alta y significativa entre recompensar a las personas y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., con un coeficiente de correlación de $r = 0.677$ y un p-valor de 0.001.
5. No se observó una relación significativa entre el desarrollo de las personas y la productividad, con un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.130$ y un p-valor de 0.584. Este resultado sugiere que los esfuerzos de desarrollo pueden tener efectos a largo plazo.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere fortalecer la gestión de recursos humanos en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., enfocándose en mejorar los procesos de selección, organización, recompensas y desarrollo, ya que, aunque la relación entre gestión de recursos humanos y productividad no resultó estadísticamente significativa, existe una tendencia positiva que puede aprovecharse con ajustes en estas áreas.
2. Se recomienda optimizar el proceso de incorporación de las personas, implementando criterios de selección más alineados a las necesidades de la cooperativa, para mejorar el impacto en la productividad. Esto permitirá integrar a colaboradores con las competencias adecuadas, incrementando su efectividad en el desempeño de sus funciones.
3. Se aconseja revisar y mejorar la organización del personal, facilitando una estructura de roles y responsabilidades más clara y efectiva. Aunque la organización mostró una relación baja con la productividad, optimizar este aspecto puede mejorar el funcionamiento interno y la eficiencia en las operaciones diarias de la cooperativa.
4. Se sugiere mantener y potenciar las políticas de recompensas y reconocimiento en la cooperativa, ya que esta dimensión demostró una relación significativa y positiva con la productividad. Continuar con estrategias de incentivos ayudará a mantener la motivación y el compromiso del personal, elevando su rendimiento y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.
5. Se recomienda continuar invirtiendo en el desarrollo y capacitación del personal, a pesar de que no se observó un impacto inmediato en la productividad. El desarrollo continuo tiene efectos positivos a largo plazo y fortalece las habilidades del personal, asegurando que estén preparados para adaptarse a las necesidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación. Consultores Asociados. Caracas, Venezuela.* Caracas, Venezuela.
https://issuu.com/sonia_duarte/docs/como-se-elabora-el-proyecto-de-inve
- Cavalié, K. (2019). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2017. Gaceta Científica,* 5(1), 39-42.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/433>
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.* México: Universidad Pontificia Comillas.
https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Chiavenato, I. (2011). *Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.* México: Mc GrawHill.
https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/biblioteca/c98fb265ff71c61de5d252312f64f1fc-administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chirinos, C. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura.* Huaura.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3875/TESIS%20CARMEN%20CHIRINOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gamero, J. G. (2014). *Cuando el cuarto poder se constituye en cuarto poder.* México: propuestas. Palabra Clave, 17(1), 2.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5243137>
- García Velázquez, M. R. (2017). *Asociación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Empresas De Servicios. (The Relationship between Organizational,* 37-48.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916923

Cavalié, K. (2017). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan 2017*. Huánuco: Revista Científica UNHEVAL.

<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/433/397>

Landy, F. J. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. España: McGraw-Hill.

Locke, E. (1979). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. México: Manual de Psicología industrial y organizacional, 1, 1297-1343.
<http://scielo.org.co/pdf/rfce/v23n2/v23n2a04.pdf>

Navarro, E. (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana. Universitat Politècnica de València: (Doctoral dissertation).
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanchez H. & Reyes C. (2014). *Textos universitarios, publicaciones e investigaciones realizadas por docentes de la facultad de psicología Lima Perú: Universidad Ricardo Palma*.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/24749/n/publicaciones-de-profesores-facultad-de-psicologia.pdf>

Palma, S. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima Metropolitana. Lim: OPTIM.
<https://www.coursesidekick.com/business/4009381>

Robbins, S. &. (2009). *Comportamiento organizacional y Satisfacción Laboral*. México: Pearson Educación. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf

Robbins, S. (1966- P.181). *Administración*. Prentice Hall Hispanoamericana.

México: América. <https://archive.org/details/administracion-10ma-edicion-stephen-p.-robbins-mary-coulter-1>

Sánchez & García (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su Scientia Et Technica*, vol. 22, núm. 2, pp. 161-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Romero J. et al (2020). *Gestión del talento humano en las cooperativas de ahorro y crédito, para mejorar la atención a los socios*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7894305>

Cavalié, K. (2017). Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan 2017. Huánuco: Revista Científica UNHEVAL. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/433/397>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Sierra Oré, S. (2025). *Gestión de recursos humanos y la productividad del personal de la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA – Tocache, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA AGRARIA CPCACAO LTDA. – TOCACHE, 2024"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA.- Tocache?</p> <p>Específicos</p> <p>1. ¿De qué manera la integración del personal se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache?</p> <p>2. ¿De qué manera la organización del personal se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache?</p> <p>3. ¿De qué manera la recompensa del personal se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache?</p> <p>4. ¿De qué manera el desarrollo del personal se</p>	<p>General:</p> <p>Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.</p> <p>Específicos</p> <p>1. Determinar de qué manera la integración del personal se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.</p> <p>2. Determinar de qué manera la organización del personal se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.</p> <p>3. Determinar de qué manera la recompensa del personal se relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.</p> <p>4. Determinar de qué manera el desarrollo del personal se</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación positiva entre la gestión de recursos humanos y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.</p> <p>Existe relación negativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.</p> <p>Específicas:</p> <p>Existe relación positiva entre la integración del personal y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.</p> <p>Existe relación positiva entre la organización del personal y la productividad de la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA.- Tocache.</p> <p>Existe relación positiva entre la recompensa del personal y la productividad en la Cooperativa</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Gestión de recursos Humanos</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Integración del personal</p> <p>Organización del personal</p> <p>Recompensa del personal</p> <p>Desarrollo del personal</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Productividad</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Recepción de granos de cacao</p> <p>Inventario del acopio</p> <p>Calidad de los granos de cacao</p> <p>Maquinaria y equipos</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Tipo aplicada</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo – correlacional.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental – transversal.</p> <p>Población:</p> <p>20 colaboradores</p>

relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache?

relaciona con la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.

Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.

Existe relación positiva entre el desarrollo del personal y la productividad en la Cooperativa Agraria CPCACAO LTDA., Tocache.

ANEXO 2

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Estimado trabajador (a): Le expreso mi cordial saludo y estima y le solicito vuestra gentil cooperación para completar este cuestionario, para el trabajo de investigación titulado: Gestión de Recursos Humanos y la Productividad del personal de la Cooperativa Agraria CPCACAO Ltda. – Tocache, 2024.

Responda las alternativas de respuestas según correspondan, marque con una “X” la alternativa de respuesta según su criterio.

Datos personales:

Edad..... Género..... Grado de
instrucción:.....

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica:

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

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Incorporar a las personas		1	2	3	4	5
1	¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección en la cooperativa es eficiente para captar el talento adecuado?					
2	¿Cree que el personal seleccionado cumple con las competencias requeridas para el desempeño del puesto?					
3	¿Está conforme con el proceso de inducción proporcionado por la cooperativa al momento de integrarse a su puesto?					
4	¿Cree que el sistema de selección permite evaluar adecuadamente las habilidades y competencias del personal?					
Organizar a las personas		1	2	3	4	5
5	¿El diseño de su puesto de trabajo le permite desempeñarse de manera eficiente?					
6	¿Considera que la evaluación de desempeño es objetiva y contribuye a su desarrollo profesional?					
7	¿Está satisfecho con la claridad de los roles y responsabilidades dentro de su equipo?					

8	¿Cree que la estructura organizacional facilita el trabajo colaborativo entre los miembros del equipo?					
Recompensar a las personas		1	2	3	4	5
9	¿Está satisfecho con la remuneración que recibe en relación con sus responsabilidades y desempeño?					
10	¿Cree que las prestaciones ofrecidas por la cooperativa son adecuadas y justas?					
11	¿Considera que los incentivos que recibe son suficientes para motivarlo a alcanzar un alto desempeño?					
12	¿El sistema de compensación de la cooperativa es justo y equitativo en comparación con otros empleados en el mismo puesto?					
Desarrollar a las personas		1	2	3	4	5
13	¿La capacitación que recibe está alineada con las necesidades de su puesto?					
14	¿Cree que el programa de formación continua es efectivo para mejorar su desempeño?					
15	¿Considera que la cooperativa fomenta su desarrollo personal y profesional mediante oportunidades de formación y desarrollo?					
16	¿Está satisfecho con el apoyo que recibe para mejorar sus competencias a través de programas de desarrollo profesional?					

PRODUCTIVIDAD						
Recepción de granos de cacao		1	2	3	4	5
1	¿Considera que el tiempo asignado para el recojo de los granos de cacao es suficiente?					
2	¿Ha tenido retrasos en la recepción de granos de cacao debido a condiciones climáticas adversas?					
3	¿Ha experimentado problemas de calidad en los granos de cacao durante la recepción?					
4	¿Siente que los protocolos de seguridad son adecuados durante el recojo y recepción de los granos de cacao?					
Inventario de acopio		1	2	3	4	5
5	¿El ambiente de trabajo en la zona de acopio favorece la colaboración entre los miembros del equipo?					
6	¿Considera que las relaciones con sus compañeros en el área de acopio son buenas y facilitan su productividad?					
7	¿Percibe que su equipo de trabajo en el acopio está bien coordinado y funciona eficientemente?					
8	¿Cree que la cooperativa promueve activamente el trabajo en equipo y la colaboración en el proceso de acopio?					

Calidad de los granos de cacao		1	2	3	4	5
9	¿Tiene la oportunidad de presentar nuevas ideas que puedan mejorar los procesos de calidad de los granos de cacao?					
10	¿Considera que la cooperativa se adapta adecuadamente a los cambios del mercado en términos de calidad de granos?					
11	¿Cree que la innovación en la cooperativa contribuye a mejorar la calidad y competitividad de los granos de cacao?					
12	¿Se siente motivado para implementar mejoras en su trabajo relacionadas con la calidad a través de la innovación?					
Máquinas y equipos		1	2	3	4	5
13	¿La falta de maquinaria adecuada afectaría negativamente la producción de cacao en la cooperativa?					
14	¿Si la maquinaria no estuviera disponible, no podría cumplir con las metas de producción?					
15	¿La falta de personal capacitado para operar la maquinaria afectaría negativamente la producción?					
16	¿La falta de maquinaria moderna dificultaría la adaptación de la cooperativa a los cambios en la demanda del mercado de cacao?					

Muchas gracias.

ANEXO 3

CARTA DE ACEPTACIÓN



**COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL CPCACAO
TOCACHE Ltda.**

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Nuevo Horizonte, 01 de octubre del 2024

Señorita
Sandra Yeruzá Sierra Oré
Programa Académico de Administración de Empresas
Universidad de Huánuco

ASUNTO: CARTA DE ACEPTACION

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Cooperativa Agroindustrial CPCACAO Tocache Ltda. con número de RUC: 20450437892 para comunicarle que, yo, **Jorge Luis Trujillo Domínguez – Gerente General**, le autorizo a usted señorita **SANDRA YERUZA SIERRA ORE**, identificada con el número de DNI: 70827327, a llevar a cabo el desarrollo de su investigación “**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA AGRARIA CPCACAO LTDA. – TOCACHE**”.

Debido este modo se le otorga permisos como usar el nombre de la cooperativa, encuestar a los trabajadores y otros permisos que sean necesarios para realizar la investigación mencionada.

Aprovecho, la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL
CPCACAO TOCACHE LTDA.

.....
Jorge Luis Trujillo Domínguez
GERENTE

C.P. NUEVO HORIZONTE S/N. DISTRITO DE POLVORA, PROVINCIA DE TOCACHE,
DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN CEL- 928909324
CORREO: CPcacaotocache@hotmail.com RUC: 20450437892

ANEXO 4

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



ANEXO 2
CUESTIONARIO ANÓNIMO

Estimado trabajador (a): Le expreso mi cordial saludo y estimo y le solicito vuestra gentil cooperación para completar este cuestionario, para el trabajo de investigación titulado: Gestión de Recursos Humanos y la Productividad del personal de la Cooperativa Agraria CPCACAO Ltda. – Tocache, 2024.

Responda las alternativas de respuestas según correspondan, marque con una "X" la alternativa de respuesta según su criterio.

Datos personales:

Edad: 22... Género: FERREYRANO... Grado de instrucción: SOPEFAO2...

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica:

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

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Incorporar a las personas

	1	2	3	4	5
1 ¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección en la cooperativa es eficiente para captar el talento adecuado?					X
2 ¿Cree que el personal seleccionado cumple con las competencias requeridas para el desempeño del puesto?					X
3 ¿Está conforme con el proceso de inducción proporcionado por la cooperativa al momento de integrarse a su puesto?			X		
4 ¿Cree que el sistema de selección permite evaluar adecuadamente las habilidades y competencias del personal?				X	

Organizar a las personas

	1	2	3	4	5
5 ¿El diseño de su puesto de trabajo le permite desempeñarse de manera eficiente?					X
6 ¿Considera que la evaluación de desempeño es objetiva y contribuye a su desarrollo profesional?					X
7 ¿Está satisfecho con la claridad de los roles y responsabilidades dentro de su equipo?					X
8 ¿Cree que la estructura organizacional facilita el trabajo colaborativo entre los miembros del equipo?					X

ANEXO 3
CUESTIONARIO ANÓNIMO

Estimado trabajador (a): Le expreso mi cordial saludo y estimo y le solicito vuestra gentil cooperación para completar este cuestionario, para el trabajo de investigación titulado: Gestión de Recursos Humanos y la Productividad del personal de la Cooperativa Agraria CPCACAO Ltda. – Tocache, 2024.

Responda las alternativas de respuestas según correspondan, marque con una "X" la alternativa de respuesta según su criterio.

Datos personales:

Edad: 29... Género: Mujer... Grado de instrucción: Tecnico

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica:

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

PRODUCTIVIDAD

Recepción de granos de cacao

	1	2	3	4	5
1 ¿Considera que el tiempo asignado para el recojo de los granos de cacao es suficiente?					X
2 ¿Ha tenido retrasos en la recepción de granos de cacao debido a condiciones climáticas adversas?		X			
3 ¿Ha experimentado problemas de calidad en los granos de cacao durante la recepción?		X			
4 ¿Siente que los protocolos de seguridad son adecuados durante el recojo y recepción de los granos de cacao?				X	

Inventario de acopio

	1	2	3	4	5
5 ¿El ambiente de trabajo en la zona de acopio favorece la colaboración entre los miembros del equipo?					X
6 ¿Considera que las relaciones con sus compañeros en el área de acopio son buenas y facilitan su productividad?				X	
7 ¿Percibe que su equipo de trabajo en el acopio está bien coordinado y funciona eficientemente?					X
8 ¿Cree que la cooperativa promueve activamente el trabajo en equipo y la colaboración en el proceso de acopio?					X

Calidad de los granos de cacao

	1	2	3	4	5
9 ¿Tiene la oportunidad de presentar nuevas ideas que puedan mejorar los procesos de calidad de los granos de cacao?					X

ANEXO 5

PROCESAMIENTO DE ENCUESTA

ENCUESTA TABULADA-SIERRA ORÉ SANDRA YERUZA.sav [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	EDAD	Numérico	8	0	Edad	{1, 25 a 30 ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	GÉNERO	Numérico	8	0	Género	{1, Masculin...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	GRADO	Numérico	8	0	Grado de Instru...	{1, Secunda...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P1	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P2	Numérico	8	0	¿Cree que el p...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P3	Numérico	8	0	¿Está satisfec...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P4	Numérico	8	0	¿Cree que el si...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P5	Numérico	8	0	¿El diseño de s...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P6	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P7	Numérico	8	0	¿Está satisfec...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P8	Numérico	8	0	¿Cree que la e...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P9	Numérico	8	0	¿Está satisfec...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P10	Numérico	8	0	¿Cree que las ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P11	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P12	Numérico	8	0	¿El sistema de...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P13	Numérico	8	0	¿La capacitaci...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P14	Numérico	8	0	¿Cree que el pr...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P15	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P16	Numérico	8	0	¿Está satisfec...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P17	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P18	Numérico	8	0	¿Ha tenido retr...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P19	Numérico	8	0	¿Ha experimen...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

ENCUESTA TABULADA-SIERRA ORÉ SANDRA YERUZA.sav [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 45 de 45 variables

	EDAD	GÉNERO	GRADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
1	36 a 40 años	Masculino	Técnico su...	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Ca
2	31 a 35 años	Femenino	Técnico su...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	
3	41 a 45 años	Masculino	Técnico su...	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi
4	36 a 40 años	Femenino	Técnico su...	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	
5	36 a 40 años	Femenino	Técnico su...	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	
6	36 a 40 años	Masculino	Técnico su...	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	
7	25 a 30 años	Masculino	Universitario	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	
8	41 a 45 años	Masculino	Universitario	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	
9	46 a 50 años	Masculino	Universitario	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	
10	46 a 50 años	Masculino	Técnico su...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi
11	51 años a ...	Masculino	Universitario	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi
12	41 a 45 años	Masculino	Universitario	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	
13	36 a 40 años	Femenino	Técnico su...	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	
14	46 a 50 años	Masculino	Universitario	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi
15	51 años a ...	Masculino	Secundaria...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	
16	36 a 40 años	Masculino	Técnico su...	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi
17	41 a 45 años	Masculino	Secundaria...	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi
18	36 a 40 años	Masculino	Técnico su...	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	
19	36 a 40 años	Masculino	Universitario	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	
20	36 a 40 años	Masculino	Universitario	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	

Vista de datos **Vista de variables**

