

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



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA
COOPERATIVA CENTRAL DE PRODUCTORES
AGROPECUARIOS DE AMAZONAS “CEPROAA”,
CAJARURO, UTCUBAMBA, AMAZONAS- 2020**

Autora:

Bach. Mireli Hernandez Vasquez.

Asesor:

Mg. Fernando Rogelio Sánchez Altamirano.

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2022

DATOS DEL ASESOR DE LA TESIS

Nombres y Apellidos:

Mg. Fernando Rogelio Sánchez Altamirano

Tipo de Documento:

DNI N°: 16715283

URL de ORCID:

<https://orcid.org/0000-0002-9233-3288>

Campo de Investigación y desarrollo:

5.00.00 – Ciencias Sociales

5.02.00 – Economía, Negocios.

5.02.04 – Negocios, Administración.

DEDICATORIA

A Dios que en todo momento me guía, me fortalece y me brinda todos los conocimientos y capacidades para cumplir mis metas, y las personas que han estado conmigo brindándome su apoyo incondicional en todo momento.

A mis padres Salomé y Maribel que me guían por un buen camino, y me brindan buenos consejos para ser una excelente profesional.

A mi hermano Jheferson que es mi motor y motivo para seguir adelante esforzándome e impulsarme a ser una buena profesional para próximamente brindarle mi apoyo.

A mis profesores que pusieron todos sus esfuerzos por compartir sus conocimientos para convertirnos en verdaderos profesionales, egresados de la escuela profesional administración de empresas.

La autora.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la salud que necesito para seguir en pie y permitirme realizar mi tesis.

A mi alma mater la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, y en especial a los que dirigen la escuela profesional de Administración de Empresas que se esforzaron por mi formación profesional, al brindarme sus enseñanzas facilitándome docentes capacitados que me dieron la oportunidad de culminar mi carrera con éxito.

Mi agradecimiento al Mg. **Fernando Rogelio Sánchez Altamirano**, por brindarme su tiempo y dedicación para asesorarme en todo el proceso de mi tesis y hacerme conocer el verdadero sentido de la investigación. Y al mismo tiempo agradezco a todos los docentes de la facultad de Administración de Empresas.

Mi agradecimiento a la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro, por abrirme las puertas y brindarme todas las facilidades para realizar todo el proceso de mi tesis.

La autora.

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

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI

Rector

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN

Vicerrector Académico

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

Vicerrectora de Investigación

Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ

Decano (e) de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



ANEXO 3-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada "GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA COOPERATIVA CENTRAL DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS DE AMAZONAS "CEPROAA", CAJARURO,UTCUBAMBA,AMAZONAS-2020."

del egresado MIRELI HERNANDEZ VASQUEZ
de la Facultad de CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional de ADMINISTRACION DE EMPRESAS
de esta Casa Superior de Estudios.



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 13 de DICIEMBRE del 2021.



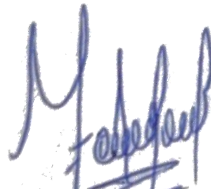
Firma y nombre completo del Asesor
Mg. FERNANDO ROGELIO SÁNCHEZ ALTAMIRANO

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Mg. Cecil Wilmer Burga Campos

PRESIDENTE



Mg. Melissa Dalila Feria Hernández

SECRETARIA



Mg. Juana del Pilar Contreras Portocarrero

VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



ANEXO 3-0

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA COOPERATIVA CENTRAL DE PRODUCTORES

AGROPECUARIOS DE AMAZONAS " CEPROAA" CAJARURO, UTCUBAMBA, AMAZONAS-2022."

presentada por el estudiante ()/egresado (X) MIRELI HERNANDEZ VASQUEZ

de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

con correo electrónico institucional 7411932051@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 19 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, ...01 de... FEBRERO ... del 2022.

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 11 de MARZO del año 2022, siendo las 11am horas, el aspirante: MIRELI HERNADEZ VASQUEZ, defiende en sesión pública

presencial (X) / a distancia () la Tesis titulada:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA COOPERATIVA CENTRAL DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS DE AMAZONAS "CEPROAA", CAJARURO, UTCUBAMBA, AMAZONAS- 2020"

, teniendo como asesor a Mg. Fernando Rogelio Sánchez Altamirano, para obtener el Título Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio

Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Cecil Wilmer Burga Campos Presidente

Secretario: Mg. Melissa Dalila Feria Hernández Secretaria

Vocal: Mg. Juana del Pilar Contreras Portocarrero Vocal

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

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

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

Aprobado (X) Desaprobado ()

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

Siendo las 11:42 am horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

ÍNDICE

| | |
|--|-------------|
| DATOS DEL ASESOR DE LA TESIS | ii |
| DEDICATORIA..... | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS | v |
| VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS | vi |
| JURADO EVALUADOR DE LA TESIS..... | vii |
| CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS..... | viii |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS..... | ix |
| ÍNDICE..... | x |
| ÍNDICE DE TABLAS | xii |
| ÍNDICE DE FIGURAS | xiii |
| RESUMEN | xiv |
| ABSTRACT..... | xv |
| I. INTRODUCCIÓN | 16 |
| II MATERIAL Y MÉTODOS | 23 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación..... | 23 |
| 2.2.-Variable de estudio | 24 |
| 2.3.- Población, muestra y muestreo. | 24 |
| 2.4.- Técnicas e Instrumentos de recolección de datos | 25 |
| 2.5. Métodos | 26 |
| 2.6. Análisis de datos..... | 26 |
| III. RESULTADOS..... | 27 |
| 3.1. Diagnóstico de la situación de los procesos especializados de la gestión del talento humano en la Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas “CEPROAA”, Cajaruro, Utcubamba, Amazonas. | 27 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2 Objetivo específico 02: Identificar los elementos de los procesos especializados de la gestión del talento humano que requieren mayor atención en la Cooperativa CEPROAA. | 32 |
| 3.3. Análisis de la situación de la gestión del talento humano en la Cooperativa CEPROAA..... | 33 |
| 3.4. Propuesta de plan de mejora para los procesos especializados que requieren mayor atención en la cooperativa CEPROAA. | 35 |
| IV DISCUSIONES..... | 37 |
| V CONCLUSIONES..... | 39 |
| VI RECOMENDACIONES..... | 40 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 41 |
| ANEXOS..... | 43 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Personal de la cooperativa CEPROAA..... | 24 |
| Tabla 2. Situación del proceso especializado de la gestión de talento humano: Integrar | 27 |
| Tabla 3. Situación del proceso especializado de la dimensión integrar de la gestión del talento humano en la cooperativa CEPROA..... | 28 |
| Tabla 4. Distribución de los ítems del proceso especializado de la dimensión organizar de la gestión de talento humano en la Cooperativa CEPROAA..... | 28 |
| Tabla 5. Situación del proceso especializado de la dimensión organizar de la gestión de talento humano en la Cooperativa CEPROAA..... | 29 |
| Tabla 6. Distribución de los ítems del proceso especializado de la dimensión recompensar de la gestión de talento humano en la Cooperativa CEPROAA. | 29 |
| Tabla 7. Situación del proceso especializado de la dimensión recompensar de la gestión de talento humano en la Cooperativa CEPROAA. | 30 |
| Tabla 8. Distribución de los ítems del proceso especializado de la dimensión desarrollar de la gestión del talento humano en la cooperativa CEPROAA..... | 30 |
| Tabla 9. Situación del proceso especializado de la dimensión desarrollar de la gestión de talento humano en la Cooperativa CEPROAA. | 31 |
| Tabla 10. Distribución de los ítems del proceso especializado de la dimensión retener de la gestión de talento humano en la Cooperativa CEPROAA..... | 31 |
| Tabla 11. Situación del proceso especializado de la dimensión retener de la gestión de talento humano en la CEPROAA. | 32 |
| Tabla 12. Proceso especializado de la gestión del talento humano que requiere mayor atención en la Cooperativa CEPROAA. | 32 |
| Tabla 13. Análisis de la situación de la gestión del talento humano. | 33 |
| Tabla 14. Plan de acción para mejorar los elementos de los procesos especializados que requieren mayor atención..... | 35 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Análisis de la gestión del talento humano..... | 33 |
|--|----|

RESUMEN

Esta investigación tuvo como problema, ¿Cuál es la situación de la gestión del talento humano en la Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas “CEPROAA”, Cajaruro, Utcubamba, Amazonas- 2020?, y como objetivo general analizar la situación de la gestión del talento humano en la Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas “CEPROAA”, Cajaruro, Utcubamba, Amazonas- 2020. La investigación se desarrolló con un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo, utilizando el cuestionario como instrumento para recopilar datos, que fue aplicado a 11 colaboradores de la cooperativa. Y se obtuvo como resultado que la situación de la gestión del talento humano en la cooperativa presenta un nivel regular (55%), por lo que se concluyó que la cooperativa tienen ciertas falencias en los procesos en cuanto a la selección, inducción, diseño de puestos, capacitación, evaluación del desempeño, remuneración; así mismo el proceso de retener personas presenta un nivel aceptable (91%) que se debe a los factores como el buen clima laboral, el esfuerzo de los colaboradores para cumplir los objetivos de la cooperativa es valorado. Debido a ello se ha propuesto acciones de mejora en los procesos para garantizar el éxito, logrando cumplir los objetivos de la cooperativa y el desarrollo profesional de los colaboradores de manera sostenible.

Palabras claves: Gestión del talento humano, plan de mejora, estrategias.

ABSTRACT

This research had as a problem, what is the situation of the management of human talent in the Central Cooperative of Agricultural Producers of Amazonas "CEPROAA", Cajaruro, Utcubamba, Amazonas- 2020? and as a general objective to analyze the situation of the management of the human talent in the Central Cooperative of Agricultural Producers of Amazonas "CEPROAA", Cajaruro, Utcubamba, Amazonas-2020. The research was developed with a non-experimental design, cross-sectional and descriptive in scope, using the questionnaire as an instrument to collect data, which was applied to 11 employees of the cooperative. And it was obtained as a result that the situation of the management of human talent in the cooperative presents a regular level (55%), for which it was concluded that the cooperative has certain shortcomings in the processes regarding the selection, induction, design of positions, training, performance evaluation, remuneration; Likewise, the process of retaining people presents an acceptable level (91%), which is due to factors such as the good work environment, the effort of the collaborators to meet the objectives of the cooperative is valued. Due to this, improvement actions have been proposed in the processes to guarantee success, achieving the objectives of the cooperative and the professional development of the collaborators in a sustainable manner.

Keywords: Human talent management, improvement plan, strategies.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se ha vuelto impredecible en las empresas, debido a un entorno dinámico que exige actualizar todas las herramientas necesarias para la gestión del personal. Las organizaciones han comprobado que su principal activo son las personas, y para desarrollarse, progresar, y mantenerse sostenibles, tienen que ser más consientes con sus colaboradores para optimizar su rendimiento, y obtener una ventaja competitiva frente a la competencia, ya que es un factor clave para el éxito para las organizaciones.

El propósito de la investigación es analizar la situación de la gestión del talento humano, lo que va a permitir conocer las causas de los problemas que afectan a la ejecución de las actividades, en base ello proponer acciones de mejora en los procesos especializados de la gestión de talento humano en la Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas “CEPROAA”. Actualmente existen mercados de trabajo donde los colaboradores pueden elegir la mejor oportunidad donde puedan trabajar y desarrollarse profesionalmente; gestionar correctamente el talento humano permite atraer al personal apropiado, capacitar cuando lo necesiten, retener al personal con más desempeño, disminuir costos, tener un clima laboral aceptable, con la finalidad de obtener mejores resultados, que se verán reflejados en la productividad, teniendo en cuenta las exigencias tanto de los clientes externo e internos y mantener un balance entre el desarrollo individual del personal y las metas trazadas de la organización.

CEPROAA es una cooperativa conformada por 417 asociados y 13 colaboradores es de derecho privado, y actúa como persona jurídica en la región Amazonas, su actividad principal es la compra y venta de cacao orgánico y café pergamino. La cooperativa viene realizando sus actividades sin fines de lucro, las utilidades se reparten entre todos los asociados de acuerdo al cumplimiento de las políticas establecidas, con la finalidad de garantizar la buena calidad del producto.

Socialmente el estudio se justifica porque se pretende proponer acciones de mejora en la gestión del talento humano, que ayudará a mejorar la calidad de vida tanto de los socios y de los trabajadores, logrado ser más competitivos en el mercado y obtener mayores utilidades para la organización, demostrando una buena gestión del talento humano y manteniendo totalmente motivado al

personal, brindando todos los beneficios necesarios para que tengan una gran efectividad en su desempeño.

Realidad problemática

La cooperativa CEPROAA, es una organización pequeña que lleva mucho tiempo en el mercado, sin embargo los resultados siguen siendo los mismos y en algunas ocasiones disminuye el acopio de cacao y café , porque no hay compromiso por parte de los socios y trabajadores, la cual es de mayor importancia para mejorar los resultados y crecer de manera sostenible, así mismo la cooperativa viene haciendo su gestión de personal de forma tradicional , es decir no existe un modelo de gestión para administrar el personal de la manera correcta, y mantenerlos motivados para mejorar los resultados y obtener mayores utilidades para el beneficio tanto de los trabajadores y de la organización, y evitar los problemas que se presentan con el personal como son: Llegar tarde al trabajo, no cumplen con sus metas, no participan en las reuniones, rotación del personal continuamente, la cual afecta a la organización en cuanto al cumplimiento de su metas que es lograr acopiar la mayor cantidad de cacao en baba para poder entregar a tiempo a su cliente que es la cooperativa Norandino ubicado en Piura.

De acuerdo a la realidad que se presenta se va a realizar un análisis de la gestión del talento humano, para poder proponer acciones de mejora y de calidad de gestión y conseguir buenos resultados.

Esta investigación ayudará a mejorar la gestión del talento humano, con el fin de que la organización ser más competitiva para el beneficio de todos los socios productores de cacao y café de la cooperativa CEPROAA.

Formulación del problema.

¿Cuál es la situación de la gestión del talento humano en la Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas “CEPROAA”, Cajaruro, Utcubamba, Amazonas- 2020?

Objetivos

Objetivo General

- Analizar la situación de la gestión del talento humano en la Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas “CEPROAA”, Cajaruro, Utcubamba, Amazonas- 2020.

Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación de los procesos especializados de la gestión del talento humano en la Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas “CEPROAA”, Cajaruro, Utcubamba, Amazonas – 2020.

- Identificar los elementos de los procesos especializados de la gestión del talento humano que requieren mayor atención en la Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas “CEPROAA”, Cajaruro, Utcubamba, Amazonas – 2020.

- Proponer acciones de mejora en los procesos especializados de la gestión de talento humano en la Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas “CEPROAA”, Cajaruro, Utcubamba, Amazonas – 2020.

Antecedentes

Beleño, Bolívar y Montero (2020) el estudio de investigación denominado “Modelos de gestión del talento humano para las Cooperativas de transporte de Santa Marta”, realizado en Colombia en el año 2020. Tuvo como objetivo principal proponer un modelo de gestión del talento humano para las Cooperativas de transporte de Santa Marta. La investigación fue documental con un diseño no experimental – transversal, utilizando fichas bibliográficas como instrumento de recolección de datos, obteniendo como resultado que en la ciudad de Santa Marta existe una mínima preocupación por implementar la buena gestión en el talento humano de las cooperativas; finalmente la conclusión fue; que el talento humano en las organizaciones puede crear inconvenientes, es decir si la cooperativa no se preocupa por mantener capacitados a los colaboradores los inconvenientes serán cada vez más serios, por lo tanto, conservar una buena

gestión es efectivo para las cooperativas de transporte y cualquier otra organización.

Arreaga (2017) el estudio titulado “Gestión de recursos humanos por competencias para las Cooperativa de Ahorro y Crédito la Inmaculada Concepción R.L en el departamento de Huehuetenango”, año 2017. Tuvo como objetivo general determinar de qué manera se ejecuta la gestión de recursos humanos por competencias en la cooperativa; utilizando la investigación descriptiva, considerando el cuestionario y la entrevista como instrumento idóneo para recopilar información, la muestra estuvo conformada por 61 colaboradores, dirigidos al personal administrativo, operativos y de gerencia; finalmente la conclusión fue; que las cooperativas siguen utilizando el método tradicional que indican muchas deficiencias en el logro de los objetivos, motivo por el cual el área de recursos humanos vienen implementándose recientemente, sin embargo para responder a las exigencias actuales se deben actualizar todos los procesos especializados en dicha área.

Tiñe (2016) el trabajo de investigación “Gestión del talento humano en la Cooperativa Cacha Ltda. y su incidencia en el desarrollo institucional”, realizado en Riobamba, ciudad de Ecuador, año 2015. El objetivo general fue realizar una evaluación para conocer la incidencia de la gestión de talento humano en el desarrollo institucional de la cooperativa Cacha Ltda. La investigación fue descriptiva, experimental y explicativa con un diseño documental y de campo; como instrumentos se utilizó la guía de observación y el cuestionario, bajo la técnica de observación y encuesta, con una muestra de 18 personas. Finalmente se logró concluir que las actualizaciones o perfeccionamiento en la gestión del talento humano es primordial en los colaboradores, para poder garantizar un buen clima laboral que influya en todo el personal y que muestre resultados positivos, asegurándose de tener al personal idóneo y productivo que permita el desarrollo de la institución

Ramírez y Giménez (2019) la investigación realizada fue con la intención de “Diseñar un proceso de gestión del talento humano para apoyar en la mejora del comportamiento en la Cooperativa Agraria Norandino LTDA”. Ubicado en la ciudad de Piura en el año 2019. El principal objetivo fue realizar un diseño sobre

el proceso de gestión del talento humano que predomine en el comportamiento de la Cooperativa. El diseño fue no experimental con alcance de investigación descriptiva y con un enfoque cuantitativo; como instrumentos se utilizó la ficha de cotejo, las fichas de observación y cuestionario de entrevista. Para el procedimiento se usó el programa SPSS, considerando en toda la muestra 2 poblaciones universales una de 37 colaboradores y otra son 9 documentos que se utilizan en la carpeta de cada trabajador. Se obtuvo como resultado general, que la cooperativa no ejecuta eficientemente todos los procesos de gestión, es decir no se llevan a cabo todas las etapas que se exige realizar en el talento humano, por lo que su comportamiento afecta a la ejecución efectiva de las actividades. Y finalmente se logró concluir, la cooperativa necesita un diseño de gestión de talento humano para lograr reforzar todas las habilidades y competencias del recurso humano y mejorar el comportamiento organizacional.

Iparraguirre y Becerra (2018) el trabajo de investigación “Clima organizacional dentro de la gestión de talento humano y cómo influye en la rotación de personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario”. Ubicado en Cajabamba, en el año 2018. Tuvo como objetivo principal potencializar la calidad del clima laboral mediante la eficiencia en la gestión de talento humano. El diseño de la investigación fue no experimental de alcance correlacional y con un enfoque cuantitativo; además, como instrumentos, la encuesta fue aplicada a 44 colaboradores de la misma cooperativa; como resultados arrojaron lo siguiente: Mediante una prueba estadística denominada ρ de Spearman = 0.771 y considerando el indicador significativo de 0.012, se logró concluir que el clima organizacional, la gestión del talento humano y la rotación del personal que son las variables estudiadas, si tienen una relación significativa. La cual se pudo deducir que la eficiencia en la gestión del talento humano determina la calidad del clima laboral aceptable, por lo tanto, la rotación del personal disminuye y se obtendrá un impacto positivo en cuanto al logro de los objetivos de la cooperativa.

Rituay (2018) la investigación denominada “Gestión del talento humano y la repercusión en cuanto a evaluar su desempeño laboral de los colaboradores en todas las Cooperativas Agrarias de la región Amazonas- 2018”. El objetivo principal fue proporcionar conocimientos como herramienta para perfeccionar la

gestión del talento humano. Se trabajó con un diseño descriptivo correlacional, tipo transversal; el instrumento se aplicó a cada una de las variables, a través un cuestionario para 48 colaboradores que trabajan en las cooperativas. El resultado de la investigación fue: que luego de haber realizado la prueba estadística denominada chi cuadrado se obtuvo el coeficiente de contingencia equivalente al 0.630, la cual se concluyó que las variables estudiadas mantienen una relación positiva moderada, deduciendo que si existe calidad de gestión del talento humano mejorará su desempeño laboral.

Cruz (2019) la investigación denominada “Gestión del talento humano para aumentar el nivel de servicio a los clientes y la competitividad de la organización de transporte Luya y Lámud S.A.C. Amazonas – 2017”. El objetivo general fue realizar una evaluación en la gestión del talento humano que permita mejorar el nivel de servicio al cliente y marcar la diferencia frente la competencia. El diseño fue no experimental y de alcance correlacional, haciendo uso del cuestionario y la guía de entrevista como instrumentos para recopilar los datos, se obtuvo una muestra de 14 colaboradores y 72 clientes de la empresa. El resultado de la investigación arrojó lo siguiente: 1 80% de los encuestados no pasaron por un proceso que permita seleccionar previo a ser contratado, el 60% indica que no tiene conocimiento si existe el reglamento interno, el 100% señala que no reciben capacitaciones ni los beneficios sociales que otorgan; el 57% en cuanto al nivel de servicio tiene una calificación de, el 37% como bueno y el 6% como malo. Finalmente se logró concluir que: la gestión del talento humano de la empresa transporte Luya y Lámud S.A.C., no tiene una buena gestión, y como consecuencia tenemos colaboradores poco comprometidos, por lo tanto, los clientes no se sienten bien atendidos, personal poco comprometido y clientes que no reciben un servicio de calidad.

Medina (2019) la investigación denominada “Modelo de gestión de talento humano como estrategia para apoyar en la retención del personal de la Ferretería & Industrias Jheysón S.A.C. Bagua Grande – 2018”. El objetivo general fue proponer un modelo de gestión de talento humano; utilizando el diseño no experimental, transaccional con alcance descriptivo propositivo, el instrumento utilizado fue una guía de entrevista, cuestionario y fichas de datos secundarios, para una muestra de 7 personas; Los resultados de la investigación arrojó que: de

todos los trabajadores encuestados un 83% se sentían desmotivados, señalando que la empresa no premia su esfuerzo, la cual el 33% mencionaron que abandonarían la empresa por que el salario es muy bajo y por otro trabajo; finalmente se logró concluir que la propuesta del autor para implementar el modelo de gestión del talento humano, va a permitir detallar, planificar y formalizar eficientemente todos los procesos del talento humano y garantizar una adecuada gestión del personal, con la intención de lograr mayor motivación, mayor eficiencia y mayor eficiencia que contribuya a la retención del personal.

II MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación.

2.1.1. Tipo de investigación

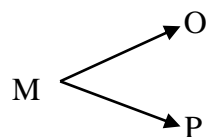
De tipo descriptivo, porque “el único objetivo es recopilar información de forma independiente sobre las variables estudiadas, buscando describir a la población o muestra a la que se refiere, es decir describe todas las características, los procesos, los grupos o comunidades y los perfiles de las personas u otro fenómeno en particular que requiera análisis, por lo tanto, esta investigación no indica cómo se relacionan dichas variables de estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.1.2. Diseño de investigación

De corte transeccional (transversal), porque son “datos recopilados de investigaciones la cual se utilizan una sola vez y en un solo momento” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

De alcance descriptivo- propositivo, porque “este diseño de investigación únicamente plantea un tratamiento sin ninguna intención de administrarlo, la cual los datos obtenidos en la investigación de una población determinada son en tiempo único” (Sánchez & Reyes, 1996; Jiménez & Carreras, 2005; Pinal, 2006). Citado por (Vargas y Gallardo 2017, p. 33).

Su esquema gráfico se representa de la siguiente forma:



Donde:

M: Representa una muestra.

O: Información que recoge de la muestra.

P': Propuesta

2.2.-Variable de estudio

Variable de estudio: Gestión del talento humano

La gestión del talento humano. - Hace referencia las prácticas y a las políticas siendo útiles para administrar el trabajo del personal, que consta de seis procesos dinámicos e interactivos, básicos para administrar adecuadamente los recursos humanos, las cuales son: integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar a las personas (Chiavenato, 2009, p. 9).

2.3.- Población, muestra y muestreo.

2.3.1. Población.

“Conjunto infinito o finito de aquellas personas que tienen ciertas características en común y corresponde al ambiente donde se lleva a cabo el trabajo de investigación, por ello forman parte de la investigación y aportan gran información dependiendo de los objetivos y problema de estudio” (Arias, 2012, p. 81).

La Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas “CEPROAA” estuvo conformada por 13 colaboradores.

Tabla 1

Personal de la cooperativa CEPROAA.

| N° | Cargo | Cantidad |
|--------------|---|-----------|
| 01 | Presidente del consejo de administración | 01 |
| 02 | Gerente General | 01 |
| 03 | Auxiliar contable | 01 |
| 04 | Responsable del Proceso de derivados de cacao | 01 |
| 05 | Inspector interno | 05 |
| 06 | Responsable del acopio, fermentado y secado | 04 |
| TOTAL | | 13 |

Nota. La tabla muestra el total de personas que laboran en la cooperativa; la información fue recopilada del área de Administración de la Cooperativa “CEPROAA”, (2020).

2.3.2. Muestra

“Es la que representa parte de la población estudiada, es utilizada para recoger datos con más exactitud, la cual deberá ser estudiada con delicadeza, ya que representa el total de la población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Como muestra se consideró todo el universo de la población, teniendo en cuenta la cantidad de unidades que lo conforman; por lo tanto, no procede la estimación del tamaño de la muestra.

2.3.3. Muestreo

“Cuando la población es mínima, no es necesario extraer una muestra, por lo tanto, deberá utilizarse el universo de la población objetivo, así mismo para obtener los datos e investigar resulta importante tomar a toda la población” (Arias, 2012).

2.4.- Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

Encuesta. - Esta técnica es utilizada para obtener información mediante el cuestionario con un conjunto de preguntas, con la finalidad que la información sea eficaz; las personas encuestadas juegan un papel muy importante dentro de la investigación para recopilar la información idónea (Bernal, 2010).

En el trabajo de investigación se utilizó la encuesta con la finalidad de obtener información directamente de la variable de investigación a través de preguntas estructuradas de manera correlativa, la cual fueron aplicadas a toda la población muestral (ver tabla 1).

2.4.2. Instrumentos

Cuestionario. - Este principal instrumento es muy común y se utilizó en la investigación para recopilar información; las preguntas serán formuladas en la escala de Likert enmarcados dentro de las dimensiones de la variable

de estudio. Además, los objetivos específicos sirvieron de base para estructurar dicho instrumento, teniendo en cuenta otros cuestionarios que ya fueron validados en anteriores investigaciones.

2.5. Métodos

2.5.1. Inductivo

“Este método es aceptado como válido, cuando parten de hechos particulares, para obtener conclusiones generales” (Bernal, 2010).

En la presente investigación se consideró los datos obtenidos por los trabajadores y el comité directivo de la Cooperativa CEPROAA.

2.5.2. Analítico

“Este método consiste en separar en partes el objeto de estudio, estudiándoles de forma individual cada una de ellas, considerando como un proceso cognoscitivo” (Bernal, 2010).

En la presente investigación se estudió de manera individual cada elemento de las dimensiones de la gestión del talento humano para conocer la situación actual de la Cooperativa.

2.6. Análisis de datos

Los estadísticos que se utilizó en la descripción fue la frecuencia y porcentaje, así mismo se presentaron en tablas y figuras, por lo que los datos se procesaron en el programa Microsoft excel y el programa IBM SPSS statistics 24.0, versión 2016.

III. RESULTADOS

3.1. Diagnóstico de la situación de los procesos especializados de la gestión del talento humano en la Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas “CEPROAA”, Cajaruro, Utcubamba, Amazonas.

Resultados de la encuesta aplicada a los 11 trabajadores de la Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas “CEPROAA”

Tabla 2

Situación del proceso especializado de la gestión de talento humano: Integrar

| Ítems | Sí | | No | |
|--|----|------|----|-----|
| | n | % | n | % |
| ¿La convocatoria de personal se enteró a través de un medio de comunicación? | 11 | 100% | 0 | 0 |
| ¿La información del anuncio por el cual se enteró fue clara y precisa? | 9 | 82% | 2 | 18% |
| Para ser seleccionado, ¿Logró tener una entrevista personal? | 5 | 46% | 6 | 55% |
| ¿Le solicitaron Curriculum Vitae como parte del proceso de selección? | 7 | 64% | 4 | 36% |
| ¿Su jefe le presentó ante todo el equipo de trabajo? | 4 | 36% | 7 | 64% |

Nota. Datos obtenidos del cuestionario dirigido a los trabajadores de la Cooperativa “CEPROAA”.

Todos los trabajadores afirmaron que la convocatoria de personal se enteraron a través de un medio de comunicación; el 82% de encuestados afirmaron que la información que recibieron fue clara y precisa; el 46% de ellos para ser seleccionados tuvieron que pasar por medio de una entrevista personal; al 64% de los trabajadores le solicitaron Curriculum Vitae como parte de su proceso de selección y que solo el 36% de trabajadores indicaron que fueron presentados por su jefe ante el equipo de trabajo.

Tabla 3

Situación del proceso especializado de la dimensión integrar de la gestión del talento humano en la cooperativa CEPROA.

| Condición | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Medio | 7 | 64% |
| Alto | 4 | 36% |
| Total | 11 | 100% |

Nota. Datos de la tabla de distribución de ítems del proceso especializado de la dimensión integrar - Cooperativa CEPROAA.

La gestión del talento humano en la Cooperativa CEPROAA, en cuanto al proceso de la dimensión **Integrar** presentó una condición MEDIO (64%).

Tabla 4

Distribución de los ítems del proceso especializado de la dimensión organizar de la gestión de talento humano en la Cooperativa CEPROAA.

| Ítems | Si | | No | |
|--|----|------|----|-----|
| | n | % | n | % |
| Una vez seleccionado ¿Le explicaron claramente los detalles del trabajo? | 11 | 100% | 0 | 0 |
| ¿Su puesto de trabajo tiene que ver con tu especialidad? | 11 | 100% | 0 | 0% |
| ¿Está de acuerdo con las funciones que le asignaron? | 9 | 82% | 2 | 18% |
| ¿Considera usted que la Cooperativa prioriza las capacidades, habilidades que posee el personal? | 9 | 82% | 2 | 18% |
| ¿Estás de acuerdo como proceden a evaluar el desempeño en la Cooperativa? | 6 | 55% | 5 | 46% |

Nota. Datos obtenidos del cuestionario dirigido a los trabajadores de la Cooperativa CEPROAA.

Todos los trabajadores indicaron que una vez seleccionados le explicaron claramente los detalles del trabajo y también, que su puesto de trabajo estuvo relacionado con su especialidad; el 82% si estuvo de acuerdo con las funciones que le asignaron; así mismo indicaron que la Cooperativa prioriza las capacidades o habilidades que posee el personal; en cuanto a cómo proceden a evaluar su desempeño en la cooperativa, el 55% estuvieron de acuerdo.

Tabla 5

Situación del proceso especializado de la dimensión organizar de la gestión de talento humano en la Cooperativa CEPROAA.

| Condición | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Medio | 7 | 64% |
| Alto | 4 | 36% |
| Total | 11 | 100% |

Nota. Datos de la tabla de distribución de ítems del proceso especializado de la dimensión organizar - Cooperativa CEPROAA.

La gestión del talento humano en la Cooperativa CEPROAA, en cuanto al proceso de la dimensión **Integrar** está en una condición MEDIO (64%).

Tabla 6

Distribución de los ítems del proceso especializado de la dimensión recompensar de la gestión de talento humano en la Cooperativa CEPROAA.

| Ítems | Si | | No | |
|---|----|-----|----|------|
| | n | % | n | % |
| ¿Considera que la remuneración actual aporta lo suficiente para cubrir sus necesidades básicas? | 2 | 18% | 9 | 82% |
| Cuando logra alcanzar sus metas, ¿la cooperativa reconoce sus logros? | 4 | 64% | 7 | 36% |
| ¿Está de acuerdo con las políticas de remuneración (sueldo, reconocimientos, incentivos, etc.) de la Cooperativa? | 0 | 0% | 11 | 100% |

Nota. Datos obtenidos del cuestionario dirigido a los trabajadores de la Cooperativa.

El 82% de los trabajadores consideraron que la remuneración que perciben en la cooperativa, NO es suficiente para cubrir sus necesidades básicas; el 64% indicaron que la Cooperativa SI reconoce sus logros cuando logran alcanzar sus metas y en cuanto a las políticas de remuneración de la Cooperativa como: sueldos, reconocimientos, incentivos, etc. Todos ellos NO están de acuerdo.

Tabla 7

Situación del proceso especializado de la dimensión recompensar de la gestión de talento humano en la Cooperativa CEPROAA.

| Condición | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Bajo | 10 | 91% |
| Medio | 1 | 9% |
| Total | 11 | 100% |

Nota. Datos de la tabla de distribución de ítems del proceso especializado de la dimensión organizar- cooperativa CEPROAA.

La gestión del talento humano en la Cooperativa CEPROAA, en cuanto a proceso de Recompensar, está en una condición BAJO (91%).

Tabla 8

Distribución de los ítems del proceso especializado de la dimensión desarrollar de la gestión de talento humano en la Cooperativa CEPROAA.

| Ítems | Si | | No | |
|---|----|------|----|-----|
| | n | % | n | % |
| ¿Considera usted que la Cooperativa fomenta la capacitación periódica del personal de acuerdo a las funciones que realizan? | 7 | 64% | 4 | 36% |
| ¿Considera usted que se fomenta una realimentación (flujo de información) para la mejora del trabajo que se realiza? | 11 | 100% | 0 | 0% |
| ¿Considera usted que se desarrolla programas para mejorar la comunicación en la Cooperativa? | 9 | 82% | 2 | 18% |
| ¿Considera usted que se brinda la oportunidad de crecimiento personal en la Cooperativa? | 8 | 73% | 3 | 27% |

Nota. Datos obtenidos del cuestionario dirigido a los trabajadores de la Cooperativa CEPROAA.

El 64 % del personal indicó que cooperativa fomenta capacitación periódica del personal de acuerdo a las funciones que realiza, el 36 % indicaron que no lo hace; así mismo, todos ellos indicaron que si se fomenta una realimentación (flujo de información) para la mejora del trabajo que se realiza; el 82% indicaron que si se desarrolla programas para mejorar la comunicación en la Cooperativa; también, el 73% de trabajadores consideraron que si se brindan la oportunidad de crecimiento personal.

Tabla 9

Situación del proceso especializado de la dimensión desarrollar de la gestión de talento humano en la Cooperativa CEPROAA.

| Condición | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Medio | 7 | 64% |
| Alto | 4 | 36% |
| Total | 11 | 100% |

Nota. Datos de la tabla de distribución de ítems del proceso especializado de la dimensión organizar - Cooperativa CEPROAA.

La gestión del talento humano en la Cooperativa CEPROAA, en cuanto a proceso de desarrollo, está en una condición MEDIO (64%).

Tabla 10

Distribución de los ítems del proceso especializado de la dimensión retener de la gestión de talento humano en la Cooperativa CEPROAA.

| Ítems | Si | | No | |
|---|----|------|----|----|
| | n | % | n | % |
| ¿Considera usted que existe un buen ambiente laboral para el desarrollo de sus actividades? | 11 | 100% | 0 | 0% |
| El esfuerzo que brinda el personal para cumplir sus objetivos en la cooperativa ¿es valorado? | 10 | 91% | 1 | 9% |
| ¿Hay buenas relaciones con el personal de las otras unidades (áreas de trabajo)? | 11 | 100% | 0 | 0% |

Nota. Datos obtenidos del cuestionario dirigido a los trabajadores de la Cooperativa CEPROAA.

La totalidad de los colaboradores consideran que si hay un buen ambiente laboral en la Cooperativa para el desarrollo de sus actividades; el 91% de ellos cree que el esfuerzo que brinda el personal para cumplir sus objetivos en la Cooperativa si es valorado; además, todos ellos indican que si hay buenas relaciones con el personal de las otras áreas de trabajo

Tabla 11

Situación del proceso especializado de la dimensión retener de la gestión de talento humano en la CEPROAA.

| Condición | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Medio | 1 | 9% |
| Alto | 10 | 91% |
| Total | 11 | 100% |

Nota. Datos de la tabla de distribución de ítems del proceso especializado de la dimensión retener - Cooperativa CEPROAA.

La gestión del talento humano en la Cooperativa CEPROAA, en cuanto a proceso de Retener, está en una condición ACLTO (91%).

3.2 Objetivo específico 02: Identificar los elementos de los procesos especializados de la gestión del talento humano que requieren mayor atención en la Cooperativa CEPROAA.

Tabla 12

Proceso especializado de la gestión del talento humano que requiere mayor atención en la Cooperativa CEPROAA.

| Condición | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Bajo | 10 | 91% |
| Medio | 1 | 9% |
| Total | 11 | 100% |

Nota. Datos obtenidos de la tabla de distribución de ítems de los procesos especializados de la dimensión recompensar - Cooperativa CEPROAA.

La gestión del talento humano en la Cooperativa CEPROAA, en cuanto a proceso de Recompensar, es BAJO (91%).

3.3. Análisis de la situación de la gestión del talento humano en la Cooperativa CEPROAA.

Tabla 13

Análisis de la situación de la gestión del talento humano.

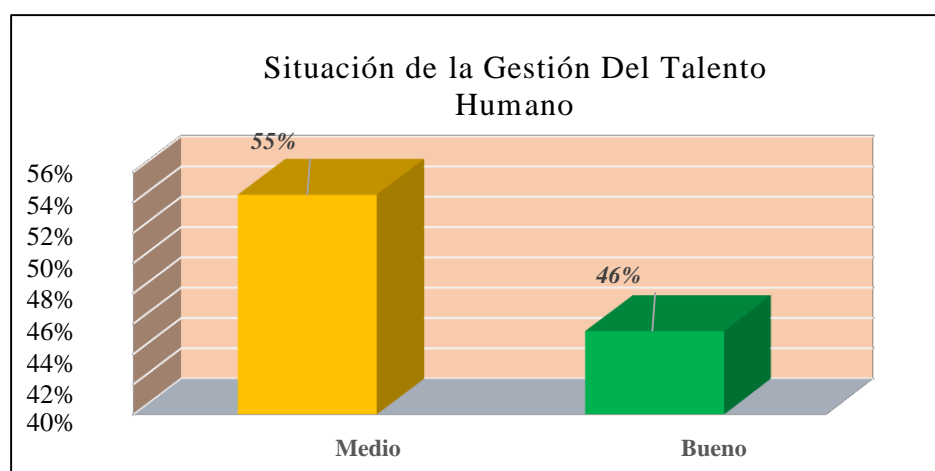
| Nivel de situación | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Medio | 6 | 55% |
| Bueno | 5 | 46% |
| Total | 11 | 100% |

Nota. Datos obtenidos de la tabla de distribución de ítems de los procesos especializados de la dimensión recompensar - Cooperativa CEPROAA.

La situación de la gestión del talento humano en la Cooperativa CEPROAA, Cajaruro, Utcubamba; está en un nivel MEDIO.

Figura 1

Análisis de la gestión del talento humano.



Fuente. Cooperativa Central de Productores de productores Agropecuarios de Amazonas (CEPROAA).

3.4. Propuesta de plan de mejora para los procesos especializados que requieren mayor atención en la cooperativa CEPROAA.

Tabla 14

Plan de acción para mejorar los elementos de los procesos especializados que requieren mayor atención.

| Elementos | Objetivos | Estrategias | Recursos | Tiempo |
|-----------|--|---|--|--|
| Selección | Implementar técnicas de selección del personal para seleccionar al personal idóneo. | <ul style="list-style-type: none"> - Contratar al personal idóneo para realizar las técnicas de selección. - Preparar el material de acuerdo a las especificaciones de puestos y consultando expertos - Designar un ambiente específico para la aplicación de las técnicas de selección. | Gerencia y presidente de consejo de Administración | Cuando haya requerimientos de personal |
| Inducción | Diseñar un programa de inducción, para garantizar que el personal se familiarice y se identifique con la organización. | <ul style="list-style-type: none"> - Utilizar herramientas tecnológicas - Capacitar al personal que va a llevar a cabo todo el proceso de inducción - Comunicar a todo el personal que asistan en su totalidad para llevar a cabo todo el proceso de inducción | Gerencia y presidente de consejo de Administración | De 1 a 2 meses |

| Elementos | Objetivos | Estrategias | Recursos | Tiempo |
|--------------------------|---|---|--|----------------|
| Evaluación del desempeño | Mejorar los procesos de evaluación del desempeño para el personal de la cooperativa | <ul style="list-style-type: none"> - Contratar al personal idóneo para actualizar los procesos. - Diseñar e implementar los formatos de evaluación de desempeño - Establecer tiempos y recursos de medición. | Gerencia y presidente de consejo de Administración | De 1 a 2 meses |
| Remuneración | Diseñar un plan de remuneración para los trabajadores de la cooperativa | <ul style="list-style-type: none"> - Considerar la evaluación del desempeño del personal, para fijar sueldos. - Establecer políticas remunerativas e informar al personal - Tener en cuenta los objetivos y la realidad de la cooperativa | Gerencia y presidente de consejo de Administración | De 2 a 3 meses |
| Capacitación | Diseñar un plan de capacitación laboral para las personas de la cooperativa | <ul style="list-style-type: none"> - Realizar un inventario de necesidades, con ideas de los empleados. - Designar un presupuesto solo para capacitaciones. - Reunir objetos, recursos, descripción y secuencia del contenido, ejemplos, ejercicios, actividades de instrucción, organizarlos en | Gerencia y presidente de consejo de Administración | De 1 a 2 meses |

Fuente: Elaboración propia

IV DISCUSIONES

Los resultados obtenidos guardan relación con lo que sostiene Beleño, Bolívar y Montero (2020) quienes señalan que en las Cooperativas de transportes Santa Marta en Colombia, existe una mínima preocupación por implementar la buena gestión en el talento humano de las cooperativas, la cual genera inconvenientes cada vez más serios en cuanto al desarrollo de sus actividades diarias de los trabajadores. Este autor expresa que, si la cooperativa no se preocupa por mantener capacitados a los colaboradores los inconvenientes será cada vez más serios, por ello llevar a cabo una gestión es efectivo para todas las cooperativas ya sea de transporte y cualquier otra organización. Ello es acorde con este estudio, teniendo en cuenta que la situación de la gestión del talento humano en la cooperativa CEPROAA está en un nivel medio (55%), véase en la tabla (13), lo que indica que la cooperativa tiene que priorizar cada día más la gestión del talento humano, debido que los procesos están desactualizados, la cual indica que no hay una preocupación por el buen desempeño de los colaboradores.

En la investigación de Medina (2019) se evidenció que de todos los trabajadores encuestados un 83% se sentían desmotivados, señalando que la empresa no premia su esfuerzo, la cual el 33% mencionaron que abandonarían la empresa por que el salario es muy bajo; por lo que el autor propuso actualizar el modelo de gestión del talento humano, que permita detallar, planificar y formalizar eficientemente todos los procesos del talento humano y garantice una adecuada gestión del personal, con la intención de lograr mayor motivación, mayor eficiencia y mayor eficiencia que contribuya a un buen desempeño. Así mismo este estudio coincide con los resultados obtenidos en la cooperativa CEPROAA, la cual arrojó que: el 82% de los encuestados consideraron que la remuneración actual no aporta lo suficiente, y no cumple con sus expectativas; el 64% mencionaron que la cooperativa no reconoce sus logros y el 100% no están de acuerdo con la política de remuneración (sueldo, reconocimientos, incentivos, etc.) de la Cooperativa. Por lo que el personal mostró desmotivación y eso repercute en su desempeño y el cumplimiento de sus objetivos de la cooperativa.

Según los resultados de Ramírez y Giménez (2019) se obtuvo que la cooperativa Agraria Norandino LTDA de Piura, no ejecuta eficientemente todos los procesos de gestión, es decir no se llevan a cabo todas las etapas que se exige realizar en el talento humano, por lo que su comportamiento afecta a la ejecución efectiva de las actividades, por lo tanto la cooperativa necesita un diseño de gestión de talento humano para lograr captar personal con habilidades necesarias y competencias del recurso humano y mejorar el comportamiento organizacional, que concuerda con el trabajo de estudio, debido que la cooperativa CEPROAA arroja como resultado que los procesos especializados Integrar, organizar, desarrollar, están en un nivel medio (64%), y el proceso especializado recompensar está en un nivel bajo(91%), por eso es importante proponer un plan de mejora teniendo en cuenta dichos resultados.

V CONCLUSIONES

Los procesos especializados: Integrar, organizar, recompensar desarrollar y retener, fueron diagnosticados de acuerdo al primer objetivo específico, para conocer en qué situación se encuentran cada uno de estas dimensiones. Con respecto a la dimensión integrar, organizar y desarrollar se encuentra en una condición regular (64%), la dimensión recompensar se encuentra en una condición deficiente (91%) y en cuanto a la dimensión retener se encuentra en una condición alta (91%).

Se identificó a uno de los elementos de los procesos especializados de la gestión del talento humano (recompensar) requiere mayor atención en la Cooperativa, que está en una condición deficiente (91%), ya que el personal no está de acuerdo con las políticas remunerativas, el sueldo no aporta lo suficiente para cubrir sus necesidades básicas, y la cooperativa no reconoce sus logros.

Según el análisis de la situación de la gestión del talento humano en la Cooperativa CEPROAA, indicó que todos los procesos especializados se encuentran en un nivel regular (55%), debido a que presentan ciertas deficiencias en los procesos de la gestión del talento humano.

Las acciones de mejora propuestas para los procesos especializados de la gestión de talento humano en la Cooperativa permitirán eficientemente planificar, detallar y formalizar los procesos para llevar a cabo una correcta gestión del personal, mediante esto busca alcanzar una mayor motivación, eficiencia y eficacia para el éxito a la organización.

VI RECOMENDACIONES

Actualizar de manera sistémica todos los procesos especializados de la gestión del talento humano, por lo que deben estar alineados al objetivo general, a sus estrategias, teniendo en cuenta la misión, la visión, los valores y la estructura de la cooperativa. En cuanto al proceso de recompensar personas se sugiere implementar un plan de remuneraciones que vaya más allá del pago monetario y mantenga motivado al personal, y que ayude a la cooperativa a tomar decisiones para otorgar las recompensas. Por lo mismo, es importante comprender y adecuarse a la realidad en la que se encuentra la cooperativa. Por ello se sugiere la implementación de las acciones de mejora propuesta en esta investigación, descrito en el presente trabajo, por lo que se deberá contar con la participación de la alta gerencia, el presidente del consejo de administración y los directivos que conforman el comité; así mismo capacitar, inducir al personal e informar sobre los cambios que se van a realizar para garantizar una excelente gestión del talento humano.

Mantener todos los procesos especializados actualizados va a permitir abrir nuevas oportunidades nivel nacional, , ponerse en contacto con ONGs que apoyan al sector del cacao, para que aporten económicamente en algunas necesidades que presenta el personal de la cooperativa, por ello se sugiere que el comité de administración y la gerencia general, recaude todas las necesidades actuales del personal, para garantizar una buena gestión del personal; formar alianzas estratégicas con el resto de cooperativas es importante para aumentar la producción y obtener mayor poder de negociación con sus clientes extranjeros y obtener mayores precios del producto; fomentar la asociatividad es un aspecto necesario en la cooperativa para mantener organizados y motivados a todos los socios y trabajadores, con la finalidad de obtener mayores utilidades para todos los socios que día a día se esfuerzan por mantener la cooperativa en funcionamiento, que permita mejorar su calidad de vida.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Fideas, G. (2012). *El proyecto de la investigacion*. (Sexta ed.). Episteme, C.A.
- Arreaga, C. N. (2017). *Gestión de recursos humanos por competencias en la cooperativa de ahorro y credito La Imaculada Concepción R.L ubicada en la cabecera departamental de Hueuetenango [Tesis de grado, Universidad Rafael Landivar]*. Repositorio Institucional. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/01/01/Mendez-Cessia.pdf>
- Beleño, A. C., Bolivar, M. I., & Montero, A. A. (2020). *Modelo de gestión del talento humano en las cooperativas de transporte de Santa Marta [Tesis de licenciatura, Universidad cooperativa de Colombia]*. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/18474>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Pearson.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). McGraw-Hill.
- Cruz Huaman, N. (2019). *Gestión del Talento Humano para incrementar el nivel de servicio al cliente y la competitividad de empresa del transporte Luya y Lamúd S.A.C. Amazonas-2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas]*.
- Hernández Sampiere, R., Fernandez Collado, C., & Batista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investiggación* (Sexta ed.). Mcgraw-HILL.
- Iparraguirre, H. A., & Becerra, E. K. (2018). *Clima organizacional basado en gestión del talento humano y su influencia en los factores de pertenencia laboral en la Coopac "Nuestra Señora del Rosario" de Cajabamba 2018 [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/11537/14930>
- Medina Ortiz, A. (2019). *Modelo de Gestión del Talento Humano como estrategia para la retención del personal de la ferreteria & industrias Jheyson S.A.C. en la ciudad de Bagua Grande-2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional*

Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1784>

Ramirez, A. K., & Gimenez, C. d. (2019). *Diseño del proceso de gestión de talento humano en la mejora del comportamiento orgganizacional en la planta de cafe y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino LTDA Piura/ Piura-2019* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejos]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/45596>

Rituay, M. B. (2018). *Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las Cooperativas Agrarias de la región Amazonas-2018* [Tesis de grado, Universidad Nacional Toribio Rodrigues de Mendoza]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.unrtm.edu.pe/handle/UNTRM/1705>

Tiñe, J. M. (2016). *La gestión del talento humano en la cooperativa CACHA LTDA y su incidencia en el desarrollo institucional periodo Julio 2014, Julio 2015* [Tesis de grado, Univesidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1510/1/UNACH-EC-ING-COM-2016-0010.pdf>

Vallejo Chávez, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Spoch.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | | Técnicas/ Instrumentos |
|------------------------------|---|------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| | | Dimensiones | Indicadores | |
| Gestión del Talento Humano | “La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” Chiavenato (2009). | Integrar | Reclutamiento | Encuesta/ Cuestionario |
| | | | Selección | |
| | | | Inducción | |
| | | Organizar | Diseño de puestos | |
| | | | Evaluación del desempeño | |
| | | Recompensar | Remuneración | |
| | | | Prestaciones | |
| | | | Incentivos | |
| | | Desarrollar | Capitación | |
| | | | Desarrollo | |
| | | | Calidad de vida Aprendizaje | |
| | | Retener | Higiene y seguridad | |
| Calidad de vida | | | | |
| Relaciones con los empleados | | | | |

Anexo 2. Validación de instrumento (cuestionario).

FICHA DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Experto: Dr. MERA ALARCÓN HENRY ARMANDO

Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Sub director de la IE. Alejandro Sánchez Arteaga 1620

Dirección: Jr. Bolivia N° 425 Sector Las Brisas –

Bagua Grande e-mail: henrymeraalacon23@gmail.com

Teléfono: 954642179

| Nº | PREGUNTAS | DEFICIENTE 0-25 | REGULAR 26-50 | BUENA 51-75 | MUY BUENA 76-100 |
|----|---|--------------------|------------------|----------------|------------------------|
| 01 | ¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación? | | | | X |
| 02 | ¿El instrumento responde a los objetivos de investigación? | | | | X |
| 03 | ¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento? | | | | X |
| 04 | ¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables? | | | | X |
| 05 | ¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y | | | | X |
| 06 | ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa? | | | | X |
| 07 | ¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador? | | | | X |
| 08 | ¿Existe coherencia entre variables e ítems? | | | | X |
| 09 | ¿El número de ítems del instrumento es el adecuado? | | | | X |
| 10 | ¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone? | | | | X |

Opinión de aplicabilidad (sobre los ítems del cuestionario):

.....

...



Mera Alarcón Henry Armando
DNI N° 33670470

Fecha: 30./10/2021

Anexo 3. Encuesta para el personal de la cooperativa CEPROAA.

| CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | |
|---|---|----|----|
| Nivel Académico: _____ Años que trabaja en la empresa: _____ | | | |
| Carrera que estudiaste: _____ Nombre del puesto de trabajo. _____ | | | |
| Este cuestionario evalúa la situación actual de la gestión del talento humano en la cooperativa CEPROAA, específicamente en todas las unidades de la organización. La información brindada por usted en esta herramienta es de carácter estrictamente confidencial, por lo que se le agradece su objetividad. | | | |
| INSTRUCCIONES: | | | |
| Marque con una X la alternativa que considere correcta. | | | |
| N° | I | SI | NO |
| DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS | | | |
| 1 | ¿La entidad pública la convocatoria de personal en diversos medios? | | |
| 2 | ¿Había suficiente información en el anuncio de empleo? | | |
| 3 | ¿La entidad te comunicó previamente para concentrar una entrevista? | | |
| 4 | ¿Tu jefe te presentó ante todo el equipo de trabajo? | | |
| 5 | ¿Tuviste una percepción positiva al conocer al equipo de trabajo? | | |
| DIMENSIÓN 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS | | | |
| 6 | ¿El reclutador te explicó claramente los detalles del trabajo? | | |
| 7 | ¿Tu puesto de trabajo tiene que ver con tu especialidad? | | |
| 8 | ¿Estás de acuerdo con tus funciones que te asignaron? | | |
| 9 | ¿Considera usted que las funciones se realizan en base a la responsabilidad requerida? | | |
| 10 | ¿Considera usted que la cooperativa prioriza las capacidades, habilidades que posee el personal? | | |
| 11 | ¿Existen criterios y normas para evaluar las metas, resultados que se deben alcanzar y el desempeño de los colaboradores? | | |
| DIMENSIÓN 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS | | | |
| 12 | ¿Considera que la remuneración actual aporta lo suficiente para cubrir sus necesidades básicas? | | |
| 13 | ¿Considera que la remuneración es justa y equitativa en comparación con otro trabajador que realiza las mismas funciones? | | |
| 14 | ¿Cambiaría usted de trabajo si le ofreciera una mejor remuneración? | | |
| 15 | ¿Cree usted que una gama de beneficios podría mejorar su calidad de vida laboral? | | |
| 16 | ¿Cuándo logras alcanzar tus metas la cooperativa reconoce tus | | |
| 17 | ¿Estás de acuerdo con las políticas de remuneración: (sueldo, reconocimientos, incentivos, etc.)? | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | DIMENSIÓN 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS | | |
| 18 | Considera usted que la cooperativa fomenta la capacitación continua del personal de acuerdo a las funciones que realizan? | | |
| 19 | ¿Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica? | | |
| 20 | ¿Considera usted que se fomenta un realimentación (flujo de información) para mejorar en el trabajo? | | |
| 21 | ¿Considera usted que se desarrolla programas para mejorar la comunicación en la cooperativa? | | |
| 22 | ¿Considera usted que existe estímulo y reconocimiento de progresar en base a sus habilidades? | | |
| 23 | ¿Cree usted que existe posibilidad de desarrollo personal que amerite tranquilidad laboral? | | |
| | DIMENSIÓN 5: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS | | |
| 24 | ¿Considera usted que existe un ambiente adecuado como para el desarrollo de sus actividades? | | |
| 25 | ¿Crees que tu equipo y tu gerente te valoran y eso motiva a cumplir tus objetivos. | | |
| 26 | ¿Considera usted que existe condiciones para desarrollar una línea de carrera en la cooperativa? | | |
| 27 | ¿Te llevas bien con todo el equipo de trabajo? | | |