



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE
LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO
DOMINGO DE GUZMÁN, AGENCIA
SICUANI - 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JULIO CESAR QUISPE TITO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE
LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO
DOMINGO DE GUZMÁN, AGENCIA
SICUANI - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JULIO CESAR QUISPE TITO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 UNESCO)

**RESOLUCIÓN N°224-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 12 de setiembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 7709, presentado por **JULIO CESAR QUISPE TITO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, AGENCIA SICUANI - 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **JULIO CESAR QUISPE TITO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |
| * 2do. MIEMBRO | : | Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|--------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | lunes, 15 de setiembre de 2025 |
| * Hora | : | 8: 00 a.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (2)
- Interesado (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 643-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 29 de noviembre 2024

VISTOS:

El Expediente 2024-CU-13719 de fecha 27 de setiembre de 2024, del **Bach. JULIO CESAR QUISPE TITO**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JULIO CESAR QUISPE TITO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, AGENCIA SICUANI – 2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, AGENCIA SICUANI – 2024**, correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. JULIO CESAR QUISPE TITO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR DE INVESTIGACIÓN** al (a la) **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:

Presidencia
Vicerrectorado de Investigación
Oficina de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas
Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. S. Leonardo Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

RESOLUCIÓN N° 110-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 30 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-0023 de fecha 04 de enero de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. JULIO CESAR QUISPE TITO, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, AGENCIA SICUANI - 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CUR, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, AGENCIA SICUANI - 2024, presentado por el (la) Bach. JULIO CESAR QUISPE TITO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CACERES VELASQUEZ

DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN

Dr. S. S. Lismaro Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



JULIO CESAR QUISPE TITO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO DOMI...

 TESIS DE PREGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:543667192

Fecha de entrega

30 dic 2025, 20:20 GMT-5

Fecha de descarga

30 dic 2025, 20:53 GMT-5

Nombre del archivo

T036_72852838_T.docx

Tamaño del archivo

11.3 MB

85 páginas

11.611 palabras

69.483 caracteres



22% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 21%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

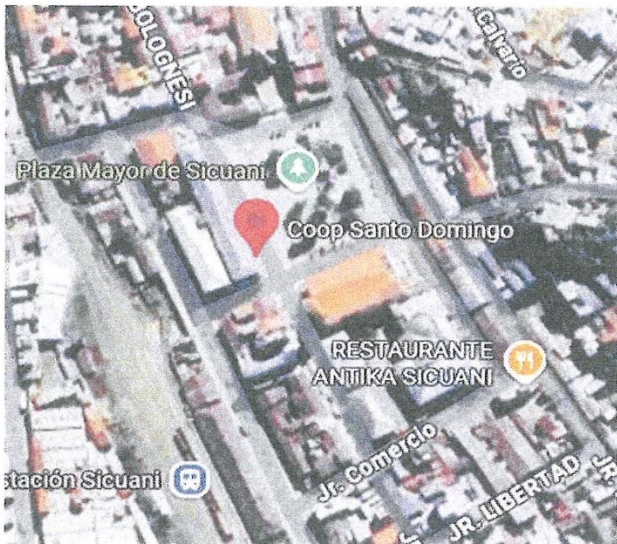
Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, AGENCIA SICUANI - 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	JULIO CESAR QUISPE TITO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72852838
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-4547-412X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311- UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO DOMINGO DE GUZMAN, AGENCIA SICUANI País: PERÚ Departamento: CUSCO Provincia: CANCHIS Distrito: SICUANI Coordenadas. Latitud: -14.27324 Longitud: -71.22682 https://maps.app.goo.gl/63TfVD97Byi5mtgS9 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	ABRIL 2024 - SETIEMBRE 2025
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Roberto Payé Cokquehuanca
Dr. Roberto Payé Cokquehuanca
DIRECCIÓN
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JULIO CESAR QUISPE TITO, identificado con DNI
Nro. 72852838 en mi condición de egresado de:

- ☒ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☐ Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE
AHORRO Y CRÉDITO SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, AGENCIA SICUANI - 2024

Asesorado por: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 11 de DICIEMBRE del 2025

Roberto Payé Colquehuanca
FIRMA (ASESOR)

Julio Cesar Quispe Tito
FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico a Dios y a la vida por la oportunidad de cumplir con mis objetivos profesionales.

Dedico también a mis padres y hermanos por ser pilares en mi desarrollo personal y profesional.

A mis compañeros de sala por su alimento en mi formación personal y profesional



AGRADECIMIENTO

A mi alma mater docentes y compañeros por formarme como profesional.

A mi asesor de tesis por la motivación continua para la culminación del trabajo de investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Delimitación de la investigación	15
1.2.1. Delimitación espacial.	16
1.2.2. Delimitación conceptual.	16
1.3. Formulación del problema.....	16
1.3.1. Problema general	16
1.3.2. Problemas específicos.....	16
1.4. Justificación de la investigación.....	16



1.4.1. Relevancia social.	17
1.4.2. Implicancias prácticas.....	17
1.4.3. Valor teórico.	18
1.4.4. Utilidad metodológica.	18
1.4.5. Viabilidad o factibilidad.	18

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	19
2.2. Objetivos específicos.....	19

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación	20
3.1.1. Antecedentes internacionales.	20
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	22
3.1.3. Antecedentes locales.	23
3.2. Marco teórico	24
3.2.1. Gestión del talento humano	24
3.2.2. Procesos de la gestión del talento humano	24
3.2.3. Aplicación de personas.....	27



Criterios para preparar un plan de remuneración.	29
3.3. Marco conceptual	35
3.3.1. Gestión.....	35
3.3.2. La moderna gestión el talento humano.....	36
3.3.3. Gestión del talento humano.	36
3.3.4. Administración de recursos humanos.....	37
3.3.5. Capacitación y desarrollo.	37
3.3.6. Evaluación del desempeño.	38
3.3.7. Remuneración.....	38
3.3.8. Seguridad y salud.	38
3.3.9. Relaciones laborales con los empleados. -	38
3.3.10. Objetivos de la gestión del talento humano.....	39

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general	40
4.2. Hipótesis específicas	40
4.3. Identificación de la variable	41
4.4. Dimensión de la variable	41
4.5. Operacionalización de las variables	41



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.	42
5.2. Método de aplicados a la investigación.....	42
5.3. Tipo de investigación	42
5.4. Nivel de la investigación.	42
5.5. Diseño de investigación.....	43
5.5.1. Ámbito de la investigación.....	43
5.6. Población y muestra	43
5.6.1. Población.....	43
5.6.2. Muestra.....	43
5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
5.7.1. Técnica.....	44
5.7.2. Instrumentos	44
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.	44
5.8.1. Confiabilidad.	44
5.8.2. Validación.....	45
5.9. Procedimiento de recolección de datos	45
5.10. Contrastación de hipótesis.....	45



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados.....	51
6.1.1. Prueba de normalidad.....	51
6.2. Discusión de resultados	56
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	68
ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	69
ANEXO 02 INSTRUMENTO.....	70
ANEXO 03 RESULTADO DE LOS ITEMS DEL CUESTIONARIO	71
ANEXO 04 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	74
.....	77



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	41
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad	44
Tabla 3 Alfa Cronbach.....	44
Tabla 4 Estadísticos de prueba de clima laboral	46
Tabla 5 Estadísticos de condiciones de trabajo.....	47
Tabla 6 Estadísticos de relaciones laborales	48
Tabla 7 Estadísticos de recompensa	50
Tabla 8 Gestión del talento humano	51
Tabla 9 Admisión de personas	53
Tabla 10 Aplicación de personas	54
Tabla 11 Compensación de personas	55



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de regresión del talento humano	52
Figura 2 Diagrama de regresión de admisión de personas	53
Figura 3 Diagrama de regresión de aplicación de personas	54
Figura 4 Diagrama de regresión de compensación de personas	55



RESUMEN

El objetivo de esta exploración, titulada “Gestión Humana a los Colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani – 2024”, fue describir la habilidad humana a los colaboradores de la cooperativa antes mencionada. La presente revisión es de tipo básico, cuantitativo, con diseño no experimental y descriptivo. La población y prueba utilizada fue censal, conformado recolectar los datos importantes para responder a los objetivos planteados.

Con una puntuación promedio de 2,56, los resultados de la prueba indican que las habilidades humanas de la junta son deficientes en la Asociación de Reconocimiento. En un nivel regular, el curso de evaluación individual tiene una puntuación común de 2,78; en un nivel estándar, el curso de progreso individual tiene una puntuación convencional de 2,65; y en un nivel estándar, el curso de establecimiento individual tiene una puntuación común de 2,55. Además, el curso de certificación individual muestra una puntuación actual de 2,41, un nivel malo; el curso de mantenimiento individual muestra una puntuación común de 2,49, un nivel pésimo; y el curso de solicitud individual muestra una puntuación habitual de 2,48, un nivel pésimo. Este resultado demuestra que el curso de habilidades humanas los ejecutivos son terrible ya que el objetivo de la cooperativa y organización no se encuentran bien plasmadas a la misión de la institución, a ello difiere con carencia en el contexto ambiental, las herramientas que utilizan son muy desfasadas en comparación a otras entidades del sector financiero.

Palabras clave: Admisión de personas, desarrollo de personas y gestión del talento humano.



ABSTRACT

The objective of this research, titled *"Human Resource Management for the Employees of the Santo Domingo de Guzmán Savings and Credit Cooperative, Sicuani Branch – 2024"*, was to characterize the cooperative's personnel' degree of human capabilities. With a quantitative technique, a non-experimental design, and a descriptive scope, the study is fundamental in nature. Utilizing a census sample technique made it possible to gather pertinent data to meet the objectives.

With an aggregate average of 2.41, indicating a low level, the data show that human skill management is inadequate. In particular, staff development received a regular level score of 2.65, personnel integration received a regular level score of 2.55, and the personnel assessment process received a regular level score of 2.78. However, the processes for certification (2.41), application (2.48), and maintenance (2.49) all shown subpar performance.

These findings indicate that human resource management in the cooperative is ineffective, as it is not properly aligned with the institution's mission. Additionally, shortcomings are evident in the organizational environment, and the tools used are outdated compared to those of other entities in the financial sector.

Keywords: Personnel admission, staff development, human talent management.



INTRODUCCIÓN

Las asociaciones han expresado que una distinción entre sus rivales es la capacidad o RRHH que tienen, e incluso les dan un valor extraordinario dentro de la mejora del equivalente, ya que son fundamentales para el desarrollo ya que sus pensamientos, elecciones o administraciones tienen un efecto inmediato. Algunas organizaciones o centros de trabajo potencialmente administradores.

El fondo de este examen piensa en las partes adjuntas:

La parte principal, se alude a la explicación del tema, detalle del tema y avocación del examen.

La parte siguiente presenta el plan de objetivos del examen.

La tercera parte alude al sistema hipotético, que fundamenta las metodologías de exploración a nivel mundial, público y territorial, así como las bases hipotéticas.

La cuarta sección alude al razonamiento para la representación de los factores y la operacionalización de los mismos.

En la quinta sección, se presenta el sistema estratégico de la exploración, especificando el enfoque del examen, las técnicas de investigación, el tipo de exploración, el nivel de investigación, la configuración.

La Sexta sección presenta los resultados y la conversación, incluida la descripción del trabajo de campo, la presentación y traducción de los resultados, la prueba de especulación y la conversación de los resultados.

Por último, se presentan los principales objetivos y propuestas planteados en el desarrollo de este examen, seguidos del catálogo y los anexos correspondientes.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

Las asociaciones mundiales supervisan la capacidad humana con la plena intención de mantener y trabajar en las conexiones privadas entre jefes y socios de toda la región; para ello, establecen una disposición coordinada de ciclos que se explican para atraer, gestionar, motivar, estimular y mantener a sus trabajadores de equipo. Bajo esta razón, estos días, la habilidad humana abiertamente o asociaciones confidenciales.

Las organizaciones han manifestado que una semejanza entre los competidores es el talento humano, ya que son fundamentales para el desarrollo puesto que sus pensamientos, elecciones o administraciones tienen un efecto inmediato. (Escalera, Gallegos, & Vásquez, 2016)

La revisión dirigida por Teresa Spirits, experta en capacidad humana de la junta directiva de Softland Gathering, quien expresó que el 43% de los sobrecostos se deben a una desafortunada administración en la elección del profesorado y que el 44% de las organizaciones latinoamericanas utilizan dispositivos esenciales para la capacidad humana de los ejecutivos, además, mostró transitorio causando efectos financieros negativos en los resultados de la organización (Espíritus, 2016) (Espíritus, 2016).



El Perú, con la beca ABE (Responsabilidad Social Laboral), es la beca y reconocimiento a la capacidad o activo humano más elevado de la junta directiva, busca remunerar los compromisos más llamativos y las grandes obras, pensando en la consideración de los representantes, el efecto tanto en la organización como de promoción interior. Estos honores muestran la administración productiva de activos en capacidad humana la junta y las manos superiores que pueden crear.

La entidad de administración monetaria y cuenta con varias oficinas y centros de administración. Una de ellas se encuentra en la localidad como órgano del sector financiero, en la actualidad los socios piden una mejor atención en las necesidades que tienen los socios el cual hace que los colaboradores den una mejor experiencia en su atención.

Según (Chiavenato, 2004), capacidad humana de los ejecutivos es la razón de: ajustar, afrontar y coordinar la mejora de alto nivel.

A partir de ahora, los recursos humanos abordan el principal potencial de las fundaciones durante el tiempo dedicado a cumplir su principal meta y visión y, posteriormente, sus objetivos. La utilización apremiante de las modas recientes en la organización empresarial a un nivel experto y serio se convierte, en nuestro mundo, en una prueba significativa para estos establecimientos. Esta prueba, en caso de que prevalezcan con respecto a su cumplimiento, conllevará otra prueba para estos establecimientos.

La elección del personal, ya que en el momento de la selección sólo se tiene en cuenta una evaluación de la información, pero no una evaluación mental clínica ni entrevistas basadas en las aptitudes, lo que podría ser la razón por la que un par de



trabajadores alcanzan los objetivos fijados cada mes, causando perdidas en la institución financiera.

Asimismo, se observa que la asociación tiene carencias en la utilización de las personas, ya que presumiblemente se queda corta en la dirección satisfactoria.

Igualmente se distingue que la retribución de los individuos es concebiblemente temprana y seleccionan sólo por la compensación que se les reparte como justificación del trabajo, sin un plan de impulso laboral reflejado en la ausencia de parte de remuneraciones, lo que incita a concluir la ausencia de inspiración del compañero en la mejora de sus habilidades y capacidades.

En cuanto al perfeccionamiento de las personas, se observa que la asociación se limita a preparar directrices y procesos funcionales o empresariales, y no prepara para fomentar las capacidades ni para ampliar la vía profesional de sus representantes.

hay disposición cooperativa con respecto a cada trabajador a la hora de desempeñar su trabajo, esto refleja la ausencia de conexiones relacionales entre los representantes, no centrándose en las cuestiones asociación.

Con respecto ejecución de élite, ya que se valora una estructura moldeada para ofrecer el soporte monetario y la circulación de los espacios de trabajo, muy probablemente no dan ergonomía entre el compañero y los activos que controlan, del mismo modo, los materiales de trabajo algunas veces, obviamente, no son los esenciales, potenciando la utilización de los activos propios de cada trabajador.

1.2.Delimitación de la investigación

El presente trabajo de investigación comprende el periodo 2024.

1.2.1. Delimitación espacial.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán, Sede Sicuani, fue el lugar de realización de este estudio. ubicado en el Distrito de Sicuani, Provincia de Canchis, Departamento de Cusco, en el Jirón 28 de Julio S/N (primer nivel del centro municipal, Plaza de Armas).

1.2.2. Delimitación conceptual.

El examen actual se delimita hábilmente en la hipótesis de la capacidad del talento humano, los desarrollos y sus aspectos creados en este trabajo de exploración.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo es la gestión del talento humano en los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la gestión del talento humano en los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, 2024?
- ¿Cómo es el proceso de aplicación de personas en la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, 2024?
- ¿Cómo es el proceso de compensación de personas en la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, 2024?

1.4. Justificación de la investigación

Esta exploración se enfoca en reforzar la administración de la capacidad humana como el movimiento fundamental en todas las asociaciones, particularmente en el área monetaria, esto nos permitirá proponer arreglos selectivos sobre los descubrimientos



arriesgados en el examen dirigido. Se centra en decidir la administración de la capacidad humana a través de los elementos de Admisión, aplicación, remuneración, mejorar, preservar y evaluación de los individuos, una vez retratado cada uno de ellos podemos saber lo que está sucediendo de la asociación para producir manos superiores a través de una mejor ejecución de los representantes.

1.4.1. Relevancia social.

Esta exploración tiene un efecto social debido a que las fundaciones monetarias en nuestra nación y localidad mantienen una disposición habitual e inflexible de los individuos los ejecutivos, que no tiene un efecto entre una organización y otra en el campo. En todos y cada uno de estos fondos de reserva y establecimientos de crédito, se reconocen unos escasos procesos de preparación similares a nivel general y unos sistemas de gestión similares que, en su mayor parte, no se ajustan a las circunstancias actuales.

Esta empresa permitirá a todos y cada uno de los compañeros de equipo de la fundación beneficiarse de procesos de organización del personal satisfactorios y actuales, con procesos de preparación extremadamente duraderos, un ciclo de supervisión de su propio giro y especialización de su trabajo, así como un conjunto de compensaciones conforme a las mejores expectativas en la materia. Todo ello tendrá efecto en nuestro distrito, ya que en la actualidad no se ha distinguido ningún ciclo comparativo en alguna otra organización monetaria de nuestra zona.

1.4.2. Implicancias prácticas.

Este examen tiene una importancia práctica, ya que ayudará a abordar un problema que ha surgido durante mucho tiempo en las entidades de crédito: la inexistente administración de la capacidad humana por parte de sus directores y jefes. Tendrá un valor extraordinario ya que se creará en una circunstancia genuina y los resultados obtenidos podrán utilizarse en futuras exploraciones y aplicarse a diferentes establecimientos de la

zona. Con el avance de esta exploración se conocerá la problemática que existe en la administración de la capacidad humana en la Cooperativa de ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán, y los resultados y fines podrán ser utilizados para producir más información al respecto.

1.4.3. Valor teórico.

La investigación de la habilidad humana la variable tablero ayudará con la captación de sus aspectos y punteros, añadiendo para aprobar la premisa hipotética aplicada en la exploración, con la que añadiremos al área monetaria para obtener resultados mejorados, de forma similar a diferentes materias de manera sobrenatural, y los resultados se pueden aplicar igualmente a diferentes peculiaridades para darles sentido y averiguarlas.

1.4.4. Utilidad metodológica.

Este examen racionalizará los RRHH de la Cooperativa de ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán, aportando datos metódicos y eficaces sobre movimientos de todo tipo relacionados con la capacidad humana y servirá de fuente de perspectiva para exploraciones adicionales relacionadas con este punto, que como se ha referenciado anteriormente es repetitivo en muchas organizaciones de ámbito similar en nuestra comarca.

Se utilizará la técnica lógica, subrayando la percepción y la representación, que se descifrarán recopilación de información.

1.4.5. Viabilidad o factibilidad.

Este examen es totalmente razonable y posible, se admiten datos y diferentes activos como activos monetarios, hay acceso al tiempo y a los activos monetarios importantes para fomentarlo. Asimismo, el especialista trabaja en este establecimiento, haciendo más práctica la mejora de la exploración.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1.Objetivo general

Describir la gestión del talento humano en los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani – 2024.

2.2.Objetivos específicos

- Describir el proceso de admisión de personas en la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, 2024.
- Describir el proceso de aplicación de personas en la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, 2024.
- Describir el proceso de compensación de personas en la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, 2024



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. *Antecedentes internacionales.*

Por otro lado, López et al. (2020), El objetivo de este estudio fue analizar el impacto de la gestión por competencias en la productividad laboral de las cooperativas ecuatorianas. Para recopilar información sobre el desempeño laboral y la satisfacción laboral de 150 empleados de cinco cooperativas de ahorro y crédito, se emplearon cuestionarios en este estudio cuantitativo. Se demostró una correlación significativamente positiva entre el desarrollo de competencias específicas y una mayor producción ($r = 0,78$; $p < 0,05$). Los investigadores concluyeron que el uso de un modelo de gestión por competencias permite vincular las ambiciones individuales de los empleados con los objetivos estratégicos de las instituciones, lo que mejora la productividad y la satisfacción laboral.

Por otro lado, Pérez y Gómez (2021), El propósito del estudio fue evaluar cómo las técnicas de gestión del talento humano afectan la retención de empleados en las cooperativas de ahorro y crédito colombianas. Se incluyó en este estudio transversal una muestra de 120 empleados que respondieron preguntas estructuradas. Según los hallazgos, las estrategias de gestión, que incluyen capacitación continua e iniciativas de reconocimiento, reducen la rotación de personal en un 35 % ($p < 0,01$). Los autores



concluyeron que invertir en el potencial humano promueve el crecimiento organizacional, además de fortalecer la estabilidad laboral.

Por otro lado, Smith y Wang (2022), tuvo como objetivo analizar la relación entre el desarrollo del capital humano y el desempeño organizacional en cooperativas chinas. Utilizando un diseño de estudio mixto, recopilaron datos de 200 empleados a través de encuestas y entrevistas semiestructuradas. Los hallazgos indicaron que las cooperativas que invirtieron en programas de formación obtuvieron un aumento del 20% en su desempeño global, $p < 0.05$. Concluyeron que la capacitación y el desarrollo continuo de los colaboradores son esenciales para garantizar un rendimiento sostenible.

Por otro lado, Ramírez et al. (2023), tuvo como objetivo identificar cómo las estrategias de motivación impactan la percepción del talento humano en cooperativas mexicanas. Este estudio cualitativo incluyó entrevistas a 50 empleados y observación directa en cuatro cooperativas. Los resultados señalaron que la implementación de incentivos económicos y no económicos mejoró significativamente la motivación laboral y el compromiso organizacional. Concluyeron que las estrategias de motivación personalizada fortalecen el sentido de pertenencia y la productividad.

Por otro lado, Hernández y Villanueva (2021), El propósito del estudio fue investigar la conexión entre la satisfacción laboral y la percepción de equidad organizacional. Se utilizaron cuestionarios validados para cuantificar las variables en el estudio cuantitativo, que contó con 593 participantes de 42 instituciones financieras. Los datos mostraron que ambos factores no mostraron una correlación significativa ($t = 0,23$; $p = 0,07$; p es mayor que 0,05). Los autores concluyeron que las interacciones equitativas en el lugar de trabajo son esenciales para aumentar la satisfacción laboral, si bien el diseño del puesto es vital.

3.1.2. Antecedentes nacionales.

Por otro lado, Gómez et al. (2021), El objetivo de este estudio fue examinar la conexión entre la productividad laboral y las estrategias de gestión del talento humano en las cooperativas de ahorro y crédito de Lima. 150 trabajadores participaron en este estudio cuantitativo, que utilizó cuestionarios estructurados para evaluar su percepción sobre las prácticas de gestión y su relación con el desempeño laboral. Se demostró una correlación significativa entre la capacitación continua y una mayor producción ($r = 0,65$; $p < 0,05$). Los autores concluyeron que la implementación de ideas de gestión integral mejora la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores.

Por otro lado, Villanueva y Pérez (2020), tuvo como objetivo evaluar el impacto de los programas de capacitación en el desempeño laboral de los colaboradores de cooperativas de ahorro y crédito. Este trabajo cualitativo, basado en entrevistas a 80 empleados, reveló que los colaboradores capacitados mostraron un incremento del 40% en su rendimiento laboral. Concluyeron que las estrategias de formación son esenciales para mejorar las competencias y adaptarse a los cambios del entorno.

Por otro lado, Rojas y Castillo (2022), tuvo como objetivo identificar cómo el estilo de liderazgo influye en las prácticas de gestión del talento humano. Este estudio mixto incluyó encuestas a 120 empleados y entrevistas a 15 líderes de cooperativas. Los resultados evidenciaron que el liderazgo transformacional mejora la motivación y el compromiso organizacional. Concluyeron que el liderazgo adecuado es un factor clave para optimizar la gestión del talento humano.

Por otro lado, Quispe et al. (2023), tuvo como objetivo determinar cómo las políticas de gestión influyen en la satisfacción de los colaboradores. Este estudio cuantitativo, realizado con 200 encuestados, mostró una relación positiva entre prácticas como el reconocimiento laboral y el nivel de satisfacción, $r=0.72$, $p<0.01$. Concluyeron

que las cooperativas que implementan estrategias centradas en el bienestar de los colaboradores logran una mayor retención de talento.

Por otro lado, Cárdenas y López (2021), tuvo como objetivo analizar la interacción entre el clima laboral y las políticas de talento humano. Utilizando un enfoque cuantitativo, se aplicaron cuestionarios a 150 empleados. Los resultados indicaron que un clima laboral positivo influye significativamente en la percepción de las estrategias de gestión, $p < 0.05$. Concluyeron que el clima laboral es un factor determinante para el éxito de las políticas de talento humano.

3.1.3. Antecedentes locales.

Por otro lado, Flores et al. (2020), tuvo como objetivo describir las prácticas de talento humano implementadas en la cooperativa. Este estudio cualitativo, basado en entrevistas a 50 empleados, evidenció que las políticas de capacitación y el reconocimiento laboral son factores clave para la satisfacción de los colaboradores. Concluyeron que fortalecer estas áreas podría mejorar la productividad y el compromiso organizacional.

Por otro lado, Quispe y Vargas (2021), tuvo como objetivo evaluar la efectividad de los programas de formación en los resultados laborales. Este estudio cuantitativo, con 80 encuestados, mostró que las capacitaciones incrementaron la productividad en un 30%, $p < 0.05$. Concluyeron que invertir en formación técnica y habilidades blandas mejora el desempeño general.

Por otro lado, Huamán y Chávez (2022), El propósito del estudio fue examinar la relación entre el liderazgo y la gestión del talento humano. Se encuestó y entrevistó a noventa empleados mediante una técnica de métodos mixtos. Los hallazgos mostraron que el liderazgo participativo aumenta el compromiso y la motivación de los empleados.

Los investigadores concluyeron que, para promover el desarrollo del talento humano, los líderes deben actuar como agentes de cambio.

Por otro lado, Rojas et al. (2023), tuvo como objetivo determinar cómo las políticas de gestión influyen en la permanencia de los colaboradores. Este estudio cuantitativo, con una muestra de 100 empleados, reveló que las estrategias de reconocimiento y desarrollo profesional reducen la rotación en un 25%, $p < 0.01$. Concluyeron que la gestión adecuada del talento humano es crucial para garantizar la estabilidad organizacional.

Por otro lado, Mamani y Pérez (2023), tuvo como objetivo medir cómo las políticas de gestión impactan el desempeño laboral. Este estudio cuantitativo, realizado con 120 encuestas, mostró que los colaboradores perciben una relación directa entre la implementación de capacitaciones y el incremento en sus habilidades, $r = 0.70$, $p < 0.05$. Concluyeron que la formación continua es esencial para mantener altos niveles de desempeño.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009), la capacidad humana los ejecutivos es una región que es excepcionalmente, ya que depende de perspectivas como, por ejemplo, el modo de vida de cada asociación, el diseño jerárquico adoptado, las cualidades del entorno ecológico, una horda de otros factores significativos.

3.2.2. Procesos de la gestión del talento humano

Chiavenato (2009), la capacidad humana del tablero en seis ciclos fundamentales, llamados, éstos no enteramente fijados en piedra por cada asociación.

3.2.2.1. Admisión de personas. Como indica Chiavenato (2009), la confirmación método involucrado en la captación de posibilidades calificadas para un cargo, estando conectada con dos grandes perspectivas: alistamiento y elección del cuerpo docente. La asociación satisfacer su meta central y cumplir sus objetivos jerárquicos.

a. Reclutamiento. Chiavenato (2009), La asociación amplía las posiciones abiertas incluyendo 2 ejercicios: correspondencia y exposición de las puertas abiertas del negocio, a la vez que atrae posibilidades al ciclo de elección. En caso de que la inscripción se limite a impartir y revelar, no cumple sus objetivos esenciales. Lo fundamental es que atrae a los candidatos a ser elegidos. El principal cometido del alistamiento es: hacer avanzar en el mercado las puertas abiertas que la asociación ofrece a personas con atributos específicos deseados por la asociación. A través del alistamiento, la asociación que es importante para el mercado laboral transmite un mensaje de puertas abiertas valiosas para el negocio a competidores específicos que son esenciales para el mercado de RRHH. Las capacidades de alistamiento como una extensión

i. Reclutamiento interno. «El alistamiento interno astilla a los competidores que trabajan dentro de la asociación para elevarlos o desplazarlos a otros ejercicios más intrincados o de mayor estímulo». (Chiavenato, 2009, p. 116)

Como indica Chiavenato (2009), el alistamiento interno se produce cuando:

- Los ascendentes proceden de los propios cuadros de la asociación.

- Los prometedores son conocidos por la asociación, han finalizado las evaluaciones de elección y los programas de preparación y se ha evaluado su exposición.
- Se proponen mejores puertas abiertas potenciales de negocio a los trabajadores reclamados, que pueden ascender a mejores puestos y fomentar sus profesiones dentro de la asociación.

ii. **Reclutamiento externo.** «La inscripción externa se centra en los solicitantes que se encuentran la mano de obra». (Chiavenato, 2009, p. 120)

el reclutamiento exterior se produce cuando:

- Las vacantes se cubren con promesas externas que son elegidas y se afilian.
- Los candidatos se inscriben algo en el centro comercial de Recursos humanos.
- Los candidatos son oscuros para la afiliación y deben ser probados y evaluados. a través del ciclo de elección.
- Los puestos vacantes se proponen al mercado y estos solicitantes pueden buscarlos.

b. **Selección de personal.** Chiavenato (2009), Reúnen las cualidades ideales. La determinación comprende la decisión exacta del individuo perfecto para el puesto adecuado, busca, entre los diferentes ascendentes, las personas que son generalmente razonables para los lugares que existen en la asociación o para las capacidades que necesita, el ciclo de elección, de esta forma, significa mantener o aumentar la productividad y la ejecución humana, así como la adecuación de la asociación.

3.2.3. Aplicación de personas

La capacidad humana los ejecutivos, caracterizado como ciclos utilizados para planificar los ejercicios que los individuos actuarán en la organización, guiar y pantalla de su presentación, incluyendo el plan de posiciones y evaluación de la ejecución.

a. Orientación de personas. Chiavenato (2009) retrata que la dirección de individuos satisface algunas necesidades, por ejemplo

- Disminuir el nerviosismo de los individuos. El nerviosismo se produce por la aprensión a quedarse corto trabajando. Una inclinación ordinaria surge de la vulnerabilidad de poder terminar el trabajo. En el momento en que los nuevos representantes son entrenados.
- Disminuir el tiempo subyacente de la actuación debido a que los nuevos trabajadores se sienten inútiles, indeseables o innecesarios. Una tutoría eficaz reduce esta reacción.
- Acariciar suposiciones razonables. Los nuevos representantes, a través apreciados por la asociación.
- La calidad es una de las perspectivas Que el atractivo material o el encanto de la asociación.

b. Evaluación del desempeño. Según Chiavenato (2009), el examen de ejecución es una evaluación precisa de la exposición de cada individuo en relación con los ejercicios que realiza, teniendo en cuenta los objetivos y adquiere con la asociación. Por regla general, se trata de una poderosa interacción que afecta al individuo evaluado, a su supervisor y a las conexiones entre ambos, y actualmente es un método de administración fundamental para el movimiento directivo.

Evaluación de 360°. La franqueza de la persona evaluada es valorada por quienes colaboran con ella. El jefe, conocidos y compañeros de trabajo, subordinados, clientes internos y externos, proveedores, etc., es decir, todas las personas de su entorno inmediato, incluyendo todos los aspectos de su vida, participan en el proceso de evaluación. Esta evaluación es más extravagante por el hecho de que produce diferentes datos, procedentes de todos los lados, y garantiza la variación verdaderamente débil.

Evaluación participativa por objetivos (EPPO). Como indica Chiavenato (2009), las heridas provocadas por la antigua discreción, el despotismo y la consistente condición de tensión y capacidad de los incluidos, que retrataban su ejecución en la mayor parte de nuestras asociaciones.

Solicitudes de examen de ejecución:

- Ciclos para añadir individuos.
- Ciclos para poner individuos.
- Ciclos para compensar individuos.
- Ciclos para fomentar individuos.
- Ciclos para retener individuos.
- Ciclos para seleccionar individuos.

Compensación de personas. la remuneración, incorpora la compensación, las ventajas y las administraciones sociales. En este sentido, los ciclos de remuneración de los individuos comprenden los componentes centrales para la motivación e inspiración de los trabajadores de la asociación, considerando tanto los objetivos singulares a ser alcanzados.

a. Remuneración. Chiavenato (2009), La gestión del dinero su trabajo, compromiso y esfuerzo individual, información y habilidades, siempre que la persona obtenga una compensación razonable. Las asociaciones son partidarias de destinar recursos a la remuneración en partes difiere comenzando por una asociación y pasando después a la siguiente.

Criterios para preparar un plan de remuneración.

- ✓ Retribución premisa adecuada, pagando mes a mes o compensaciones basadas en el tiempo, o fluctuar según lo indiquen modelos recientemente caracterizados, como los objetivos o los beneficios de la asociación. La mayoría de las asociaciones pagan a sus trabajadores compensaciones mes a mes, ya que esto disminuye las apuestas tanto para la empresa como para el representante.
- ✓ Ejecución o posición en la organización. La retribución puede dar importancia a la ejecución y retribuirla en función de los compromisos individuales o colectivos o puede basarse en la posición que ocupa el trabajador en la asociación. Las retribuciones que se basan en la ejecución aparecen como retribuciones de creación (en función de las unidades entregadas) y comisiones de operaciones.
- ✓ Retribución laboral o individual. La remuneración puede centrarse en el grado en que la ocupación contribuye a las cualidades de la asociación o en el grado en que la información y las habilidades del individuo contribuyen al trabajo o a la asociación. El marco convencional remunera en función del compromiso del puesto y no de cómo lo desempeña el representante.

- ✓ puede ser inferior o superior a la del mercado. Esta decisión influye en los gastos de la asociación y en la satisfacción del trabajador.

b. Programas de incentivos. Los límites específicos, tienen un acuerdo de remuneraciones (motivaciones y estímulos para potenciar determinados tipos de conducta deseados por la asociación) y aprobaciones (disciplinas y castigos).

c. Prestaciones y servicios. Lo independientemente de su retribución. En general, comprenden un conjunto de ventajas y administraciones que es una pieza fundamental de la remuneración de los representantes. Las ventajas y administraciones sociales incorporan distintas oficinas y ventajas presentadas por la asociación, por ejemplo, asistencia clínica y médica, protección en caso de catástrofe, alimentos patrocinados, transporte, plazos de administración, prestaciones o planes de jubilación, etc. Las ventajas sociales están firmemente relacionadas con determinadas partes de la obligación social de la asociación.

Tipos de prestaciones sociales.

- Compromiso legítimo. paga de invalidez, día libre, gratificación de excursión, pago dominical, paga de rango, permiso de maternidad retribuido.
- Ventajas adicionales o accesorias. Propinas, cenas financiadas, transporte patrocinado, vales de comida, becas de instrucción, cobertura de vida en grupo, créditos a representantes, inscripción en clubes deportivos, ayuda para gastos de servicios funerarios, ayuda clínica de urgencia con ampliación a las concedidas por fundaciones de jubilación gestionadas por el gobierno,

complemento de jubilación o planes de jubilación respaldados por el gobierno.

- Por su temperamento. Descanso, recompensa de Navidad, recompensas, complemento salarial por incomparecencias retrasadas a causa de dolencias, consideración clínica clínica, contenedor, consideración dental, ayuda federal a la jubilación y orientación.
- Por razón de sus objetivos. Consideración clínica de emergencia, consideración dental, ayuda monetaria a través de anticipos, jubilación respaldada por el gobierno, suplemento de beneficios o planes de asistencia social del gobierno, protección de costes clínicos.

Desarrollo de personas.

Chiavenato (2009), perspectivas, disposiciones, pensamientos e ideas que cambien sus propensiones y formas de comportarse y les permitan ser más competentes en lo que hacen: preparar es mucho más que iluminar, ya que aborda el avance del carácter humano.

- a. **Capacitación.** Chiavenato (2009), el individuo está preparado para desempeñar con grandeza las encomiendas particulares del puesto que ocupa. Es un método de fomento de las competencias de los individuos para que puedan ser más útiles, imaginativos y creativos, para con mayor probabilidad sumarse a los objetivos jerárquicos y llegar a ser progresivamente importantes.

Mantenimiento de personas

Según Chiavenato (2009, p. 440), se utiliza la creación de circunstancias ecológicas y mentales agradables, según el creador mencionado anteriormente, el mantenimiento de los individuos incluye la creación de circunstancias ecológicas y mentales aceptables para el desarrollo de los ejercicios de los individuos.

Relación con los empleados. Chiavenato (2009), Además de tener que lidiar con preocupaciones personales, familiares, financieras y de salud, también tienen que lidiar con diversas preocupaciones, desafíos de transporte y asumir obligaciones.

Estilos de administración. Según Chiavenato (2009, p. 444), la Hipótesis X, en el enfoque típico, adopta un estilo regulatorio con características absolutistas y coercitivas, y expresa visiones negativas sobre las personas. En contraste, la Hipótesis Y, según el método vanguardista, propone que se les debe coaccionar, obligar e implementar medidas para asegurar su trabajo.

En el Principio X, el salario se utiliza para sofocar la creatividad y forzar el trabajo. La confianza debe subordinarse a la atención. Las personas generalmente son percibidas como torpes y autoengañosas, y harán todo lo posible para promover sus propios intereses. Por lo tanto, el miedo a la disciplina es la mejora necesaria; se valoran la individualidad y las cualidades distintivas de las personas. (Página 444 de Chiavenato, 2009).

b. Higiene, Seguridad y Calidad de Vida.

Higiene laboral. Según Chiavenato (2009, p. 474), la limpieza relacionada con la palabra es el bienestar y las condiciones de prosperidad que garantizan el bienestar físico y psicológico de las personas. Según la perspectiva del bienestar actual, el entorno de trabajo es el campo de actividad de la limpieza relacionada con la palabra y trata de mantener alejada la apertura de la entidad orgánica humana

- Lugar de trabajo real. Iluminación, ventilación, temperatura, conmoción, solaz.
- Lugar de trabajo mental. Unas relaciones humanas bien dispuestas, un tipo de actividad seductora y animadora, un estilo de administración basado en el voto y participativo, acaban con los posibles focos de estrés, responsabilidad individual y cercana al hogar.
- Uso de normas ergonómicas. Máquinas y equipos razonables para los atributos humanos, mesas y oficinas adaptadas.

Salud ocupacional. Chiavenato (2009), alude que un enfoque para caracterizar el bienestar es expresar que no hay enfermedad. En cualquier caso, las apuestas por el bienestar, por ejemplo, físicas y naturales, venenosas y sintéticas, así como las circunstancias laborales perturbadoras, pueden causar riesgos en el trabajo. El lugar de trabajo también puede causar malestar, por lo que un significado más amplio de bienestar sugiere una condición física, mental y social de prosperidad. Las palabras relacionadas con el bienestar aluden a la consideración clínica preventiva. Em Brasil, conclusiva do especialista.

Calidad de vida en el trabajo. Chiavenato (2009), caracteriza, la idea alude a una preocupación por la prosperidad general y la solidez de los representantes mientras desempeñan sus ejercicios. Hoy en día, la idea de satisfacción personal en el trabajo incorpora tanto las perspectivas físicas y naturales como las partes mentales del entorno laboral. La satisfacción personal en el trabajo aclimata dos situaciones restrictivas: desde un punto de vista, las peticiones de los representantes de prosperidad y cumplimiento de la ocupación y, por otro lado, los intereses de las asociaciones con respecto a los impactos que mejoran la eficacia y la calidad.

Evaluación de personas. Como indica Chiavenato (2009), cualquier marco de datos, cumple la función de marco de almacenamiento, recopilación de información sistematizada accesible.

«La evaluación de los individuos comprende la comprensión de lo que hacen y de lo que son, así como el acompañamiento y el control de los ejercicios que crean y la verificación

- a. **Supervisión.** Las diferentes tareas y ejercicios, para garantizar que la organización sea equilibrada y que los objetivos se cumplan satisfactoriamente.

Observar significa volver sobre estas tareas y ejercicios para. Los ciclos administrativos pueden depender de una metodología convencional, siempre que se ciñan a la hipótesis X de visión del mundo (duda en los individuos y mando sobre su forma de comportarse, una trama de control externa e inflexible que los individuos deben cumplir) que adopta un lugar de control y

observación (para obligar a los individuos a cumplir) a través de un código de disciplina extrema (para acortar y predisponer su forma de comportarse) que impone limitaciones y restricciones (para mantener a los individuos subordinados) en un marco unificado (gestionado por el órgano de RRHH). Además, la asociación hace honor a un acuerdo de disciplinas y respalda.

- b. **Sistema de información de recursos humanos.** Chiavenato (2009), En la actualidad, la idea de marco de datos está firmemente vinculada a la innovación de datos y sugiere fundamentalmente equipos y programación, por ejemplo, la presencia de un PC o una organización de microordenadores, así como proyectos inequívocos para tratar la información y los datos. En consecuencia, existen dos tipos de marcos de datos en relación con el tipo de tratamiento: el marco de servidores centralizados reunidos y el marco descentralizado en organizaciones de PC coordinadas. El patrón de información.

3.3. Marco conceptual

3.3.1. Gestión.

Según Pérez y Merino (2008), etimológicamente, la palabra consejo proviene del latín. La idea de junta alude a la actividad y al resultado de controlar o supervisar algo.

es realizar, ingenios que hagan concebible el reconocimiento de una actividad empresarial o de algún otro anhelo.

Supervisar, envuelve los pensamientos de supervisar, orquestar, coordinar, solicitar o solucionar algo específico o circunstancial

3.3.2. *La moderna gestión el talento humano.*

En las nuevas situaciones por las que atravesamos se pueden distinguir tres perspectivas que destacan por su trascendencia: la globalización, la diferencia extremadamente duradera de la circunstancia única y la valoración de la información. (Chiavenato, 2009)

3.3.3. *Gestión del talento humano.*

Chiavenato (2009), afirma que la capacidad de los ejecutivos es una región extremadamente delicada para la medida en que depende de puntos de vista, por ejemplo, el modo de vida de cada asociación, el diseño jerárquico adoptado, las cualidades del entorno natural, un montón de otros factores significativos.

Schuler (1992), puede caracterizarla como la administración esencial de RRHH, aquella multitud de ejercicios que a la hora de planificar y llevar a cabo las técnicas de la organización o las elecciones en cuanto a la dirección dada al curso de RRHH el consejo que influye en la forma de comportarse de las personas a medio y largo plazo, tomando como tipo de perspectiva tanto las variables internas como las del entorno de la asociación.

Yoder (1980) caracteriza la habilidad humana de los ejecutivos como «la asignación ajuste del trabajo.

Milkovich y Boudrew (1994), afirma que la capacidad humana los ejecutivos es una progresión de opciones sobre las conexiones representativas.

Mondy (2005), Lledó (2013), atestigua que la administración o la asociación del límite humano conecta de trabajo mental. Relaciones humanas muy arregladas, un tipo de acción tentadora y potenciadora, un estilo de administración a la luz de la votación y el

apoyo, apagar potenciales fuentes de estrés sobre la importancia de una inversión de funcionamiento de la multitud de trabajadores de la organización.

Cuesta (2010), llama la atención que los RRHH Los ejecutivos (HRM) alude a la administración está progresivamente sujeta al límite de enunciación entre los marcos innovadores, los nuevos datos y los avances en correspondencia, la ingeniería jerárquica, que se percibe como la disposición de las conexiones interiores y exteriores que fabrica la organización, y la mejora de los recursos humanos.

3.3.4. Administración de recursos humanos.

Según Wayne (2010), El activo humano del consejo incluye la planificación del apoyo de las personas para lograr los objetivos de autoridad. En consecuencia, los supervisores de todos los niveles deben preocuparse por el activo humano de los ejecutivos. Fundamentalmente, cada administrador consigue las cosas a través de cuestiones de activos humanos, estas perspectivas obtienen mucha consideración de la administración superior.

3.3.5. Capacitación y desarrollo.

Wayne (2010), el conjunto de datos sobre responsabilidades laborales. Suponiendo que dichos datos muestren que un puesto requiere información, habilidades o capacidades específicas, y la persona que ocupa el puesto no tiene las características esenciales en su conjunto, es probable que se requiera preparación y mejora. La preparación debe orientarse a ayudar a los representantes a satisfacer las obligaciones determinadas en su actual descripción del puesto de trabajo o a crear habilidades para la satisfacción de obligaciones más amplias.

3.3.6. Evaluación del desempeño.

Wayne (2010), las obligaciones determinadas en sus conjuntos de expectativas y en función de cualesquiera otros objetivos explícitos que se hayan establecido. Un director que evalúa a un trabajador en función de factores que no están obviamente predeterminados deja mucho margen para las acusaciones de segregación.

3.3.7. Remuneración.

Wayne (2010), situación específica para la organización antes de que se le asigne un valor financiero. Según un punto de vista interno, cuanto más críticas sean las obligaciones y los deberes, más destacado será el valor del puesto. Los puestos que requieren más información, habilidades y capacidades dignas de mención deberían ser en su mayor parte superior al de un puesto que requiera una confirmación de estudios secundarios. Sea como fuere, esto puede no ser así en el supuesto de que, financiados por el Estado, que tenían un nivel de instrucción más significativo.

3.3.8. Seguridad y salud.

Wayne (2010) considera que los datos obtenidos de los exámenes Los entornos de trabajo son igualmente significativos para percibir las contemplaciones de seguridad y asistencia gubernamental. Por ejemplo, las organizaciones deben demostrar si una empresa es arriesgada. La organización del trabajo y las obligaciones específicas debe reflejar esta condición. Además, en determinados puestos peligrosos, los trabajadores necesitarán datos inequívocos sobre los riesgos del trabajo con seguridad.

3.3.9. Relaciones laborales con los empleados. -

Wayne (2010), afirma que los datos del examen de trabajo son además significativos en las relaciones laborales. Al pensar en los trabajadores para un posible intercambio, ascenso o descenso, los conjuntos de responsabilidades dan una norma a la

evaluación y correlación de capacidades. Independientemente de que la organización esté o no sindicada, los datos adquiridos a través de la evaluación del trabajo suelen dar lugar a decisiones más acertadas en materia de recursos humanos.

3.3.10. Objetivos de la gestión del talento humano.

Como indica Vallejo (2015), los objetivos de la organización o la capacidad de la junta directiva:

- Ayudar a la asociación a cumplir sus objetivos y comprender su objetivo central. Alude a la satisfacción del equivalente.
- Dotar a la asociación de personas adecuadas e inspiradas. Alistar y seleccionar al personal más adecuado para mantenerlo e impulsarlo.
- Aumentar la realización laboral. Los individuos satisfechos son más útiles, pero los individuos decepcionados se retiran de la organización, faltan regularmente, lo que provoca un expediente de abatimiento. Por otra parte, los trabajadores internos satisfechos son la prosperidad de la organización.
- Crear y mantener la satisfacción personal, un lugar de trabajo agradable, la comunidad, la estabilidad profesional, un horario de trabajo suficiente y tareas importantes agradables. Es hacer de la asociación un lugar atractivo y seductor para mantener la capacidad.
- Supervisar y crear consigo nuevas metodologías que mejoren las funciones.

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se explica significativamente en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán, agencia Sicuani, 2024.

4.2. Hipótesis específicas

- El proceso de admisión de personas se explica significativamente en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán, agencia Sicuani, 2024.
- El proceso de aplicación en personas se explica significativamente en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán, agencia Sicuani, 2024.
- El proceso de compensación de personas se explica significativamente en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán, agencia Sicuani, 2024.

4.3. Identificación de la variable

Variable Única.

Gestión del Talento Humano

4.4. Dimensión de la variable

- Proceso de admisión de personas
- Proceso de aplicación en personas
- Proceso de compensación de personas

4.5. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
GESTIÓN DEL TALENTO HUAMANO	Admisión de personas.	• Reclutamiento de personal. • Selección de personal.	Encuesta Cuestionario
	Aplicación de personas.	• Orientación de personas. • Evaluación de desempeño. • Paga.	
	Compensación de personas.	• Programa de fuerza motivadora del trabajo. • Ventajas y administraciones.	
	Desarrollo de personas.	• Capacitación.	
	Mantenimiento de personas.	• Relaciones de representación. • Limpieza, seguridad y satisfacción personal.	
	Evaluación de personas.	• Supervisión. • Sistema de datos de RRHH.	

Nota: Elaboración propia



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo ya que empleará estadísticas y recopilación de datos para examinar hipótesis (suposiciones o probabilidades sobre la naturaleza y explicación de un problema).

5.2. Método de aplicados a la investigación.

- ✓ El método que se aplicó fue el científico dirigido al plano no experimental.
- ✓ El método específico utilizado fue el deductivo.

5.3. Tipo de investigación

En este caso, la gestión del talento humano como herramienta de desarrollo empresarial, encontrando aplicación en procedimientos basados en la economía de la elección para el beneficio social, es un ejemplo de investigación básica, la cual se define como la ciencia o investigación realizada sin fines prácticos inmediatos sino con el objetivo de incrementar el conocimiento de los principios fundamentales de la naturaleza o de la realidad misma.

5.4. Nivel de la investigación.

La investigación es de carácter explicativo (causa – efecto)

5.5. Diseño de investigación.

Dado que las características se evaluaron tal como se dan en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán y no se alteraron, el diseño de la investigación fue transversal y no experimental.

5.5.1. *Ámbito de la investigación.*

- Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán, agencia Sicuani.

5.6. Población y muestra

5.6.1. *Población*

La población de la presente investigación estuvo conformada por los colaboradores que laboran en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, que son un total de 30 colaboradores.

5.6.2. *Muestra*

En este caso la muestra censal estuvo conformada por 30 colaboradores que laboran en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán, agencia Sicuani.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 p \cdot q}$$

Dónde:

n: Tamaño de Muestra

p: Probabilidad de Éxito (50% = 0.5)

E: Error de estimación (5% = 0.05)

Z: Nivel de confianza (95% = 1.96)

q: Probabilidad de Fracaso (50% = 0.5)

N: Tamaño de la Población (30)

Sustituyendo valores en la fórmula para calcular la muestra: Tenemos que:

Teniendo una muestra de 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán.

5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.7.1. Técnica

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

5.7.2. Instrumentos

El instrumento aplicado fue la encuesta virtual.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.

5.8.1. Confiabilidad.

Análisis de fiabilidad

Para la confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach la cual permite estimar la fiabilidad donde obtuvo 0,922, para el cuestionario.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,992	30

Tabla 3

Alfa Cronbach

Valor	Interpretación
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 1,80	Alta
0,41 a 1,60	Moderada
0,21 a 1.40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Rango de Magnitud.

Interpretación.

El estudio es extremadamente confiable, con una confiabilidad del instrumento de 0,992.

5.8.2. Validación.

Se utilizó la opinión de expertos para evaluar y validar el instrumento.

5.9. Procedimiento de recolección de datos

Para procesar las respuestas del cuestionario, se utilizó Microsoft Excel y la versión más reciente del programa estadístico SPSS.

Para el análisis de datos, cuando fue necesario, se utilizó el programa estadístico IBM SPSS, versión 27.

5.10. Contrastación de hipótesis.**Hipótesis general****Planteamiento de hipótesis**

Ho: La gestión del talento humano no se explica significativamente en los trabajadores.

Ha: La gestión del talento humano se explica significativamente en los trabajadores.

Nivel de significancia

Alfa: $0,05 = 5\%$

Estadístico de prueba

Chi-cuadrado

Cálculo de P-valor**Tabla 4***Estadísticos de prueba de clima laboral*

GESTION DEL TALENTO HUMANO (AGRUPADA)	
Chi – cuadrado	6, 419 ^a
gl	30
Sig. Asin.	0,001

a. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5.

Nota: contraste de hipótesis general.

Decisión

La prueba de chi-cuadrado y el análisis estadístico muestran que existe una relación estadísticamente significativa entre las categorías examinadas en la variable Gestión del Talento Humano (Agrupada), ya que el valor p (0,001) es inferior a 0,05. Esto sugiere que existe algún tipo de relación o dependencia entre las variables incluidas en el estudio y que las frecuencias observadas no son independientes.

Hipótesis específico 1**Planteamiento de hipótesis**

H₀: El proceso de admisión de personas no se explica significativamente en los trabajadores.

H_a: El proceso de admisión de personas se explica significativamente en los trabajadores.

Nivel de significancia

Alfa: 0,05 = 5%

Estadístico de prueba

Chi-cuadrado

Cálculo de P-valor**Tabla 5**

Estadísticos de condiciones de trabajo

Proceso de condiciones de personas (agrupadas)	
Chi – cuadrado	1, 536 ^a
gl	30
Sig. Asin.	0.010

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5

Nota. Contraste de hipótesis específico 1

Decisión

La estadística y análisis de Chi-cuadrado tiene el resultado de que dado que el p-valor (0,010) es menor a 0,05, se concluye que hay una relación significativa en el proceso de admisión de personas agrupada. Esto sugiere que los datos observados no son independientes y que existe algún patrón o asociación en las categorías analizadas.

Hipótesis específico 2-**Planteamiento de hipótesis**

H₀: El proceso de aplicación en personas no se explica significativamente en los trabajadores.

H_a: El proceso de aplicación en personas se explica significativamente en los trabajadores.

Nivel de significancia

Alfa: 0,05 = 5%

Estadístico de prueba

Chi-cuadrado

Cálculo de P-valor**Tabla 6**

Estadísticos de relaciones laborales

Proceso de aplicación de personas (agrupadas)	
Chi – cuadrado	1, 536 ^a
gl	30
Sig. Asin.	0.010

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5.

Nota. Contraste de hipótesis específico 2.

Decisión

La estadística y análisis de Chi-cuadrado indica que El p-valor de 0,001, significativamente menor que 0,05, indica que hay una asociación estadísticamente significativa entre las categorías analizadas en el proceso de aplicación de personas agrupada. Las diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas no son aleatorias, lo que sugiere patrones o relaciones específicas dentro del proceso de aplicación.

Hipótesis específico 3

Planteamiento de hipótesis

H₀: El proceso de compensación de personas no se explica significativamente en los trabajadores.

H_a: El proceso de compensación de personas se explica significativamente en los trabajadores.

Nivel de significancia

Alfa: 0,05 = 5%

Estadístico de prueba

Chi-cuadrado

Cálculo de P-valor

Tabla 7*Estadísticos de recompensa*

Recompensa justa (agrupadas)	
Chi – cuadrado	3, 163 ^a
gl	30
Sig. Asin.	0.001

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5.

Nota. Contraste de hipótesis específico 3.

Decisión

Según el análisis estadístico de la prueba de chi-cuadrado, existe una asociación estadísticamente significativa entre las categorías examinadas de recompensa justa agrupada, ya que el valor p de 0,001 es inferior al umbral de significancia de 0,05. Las variaciones observadas en las frecuencias muestran patrones o correlaciones entre las variables analizadas; no son aleatorias.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Prueba de normalidad.

Kolmogorov – smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano (agrupada)	,229	30	,025

a. Corrección de significación de lilliefors.

Objetivo general

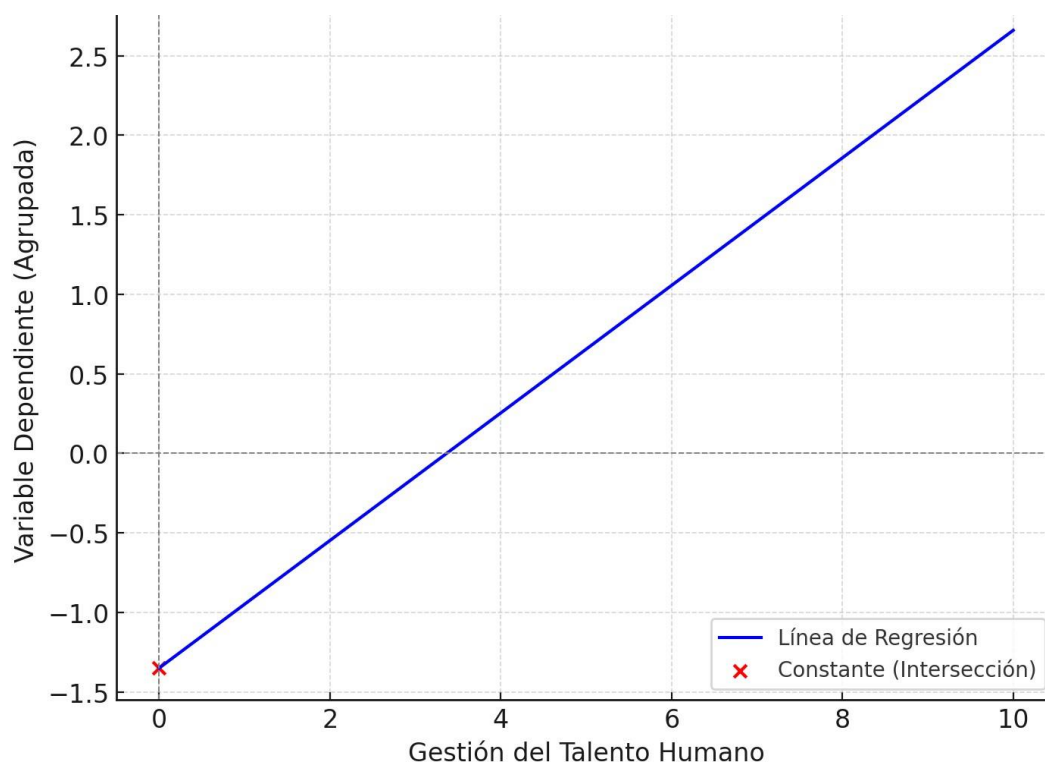
Tabla 8

Gestión del talento humano

Coeficientes ^a					
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
Modelo		B	Desv. error	Beta	t Sig.
1	Constante	-1,350	,686		-1,969 ,069
	Gestión del talento humano	,401	,401	,838	5,757 ,000

a. Variable dependiente: gestión del talento humano (agrupación)

Nota: Matriz de datos.

Figura 1*Diagrama de regresión del talento humano*

Nota. Tabla 8.

Interpretación

Según los resultados de la investigación, la variable Gestión del Talento Humano tiene una influencia positiva considerable y significativa en la variable dependiente. Se prevé un aumento promedio de 0,401 unidades en la variable dependiente por cada mejora en la gestión. La significancia estadística ($p < 0,05$) y la fortaleza ($Beta = 0,838$) de esta relación resaltan la importancia de la gestión en el contexto del análisis.

Objetivo específico 1

Tabla 9

Admisión de personas

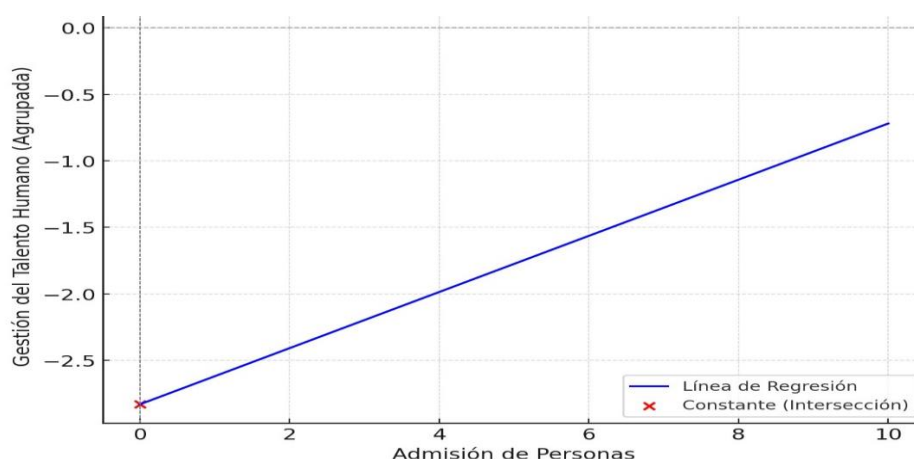
		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. error	Beta	t	Sig.
1	Constante	-2,830	,509		-5,565	,000
	Admisión de personas	,211	,020	,943	10,643	,000

a. Variable dependencia: Gestión del talento (agrupación)

Nota. Matriz de datos.

Figura 2

Diagrama de regresión de admisión de personas



Nota. Tabla 9.

Interpretación

Los hallazgos del estudio muestran que la incorporación de empleados afecta significativa y favorablemente la gestión del talento humano. Según el modelo, se anticipa un aumento promedio de 0,211 unidades en la gestión total del talento humano por cada unidad de incremento en la incorporación de empleados. La validez de este descubrimiento se sustenta en el nivel de significancia ($p < 0,05$) y la fuerza de la asociación ($Beta = 0,943$).

Objetivo específico 2

Tabla 10

Aplicación de personas

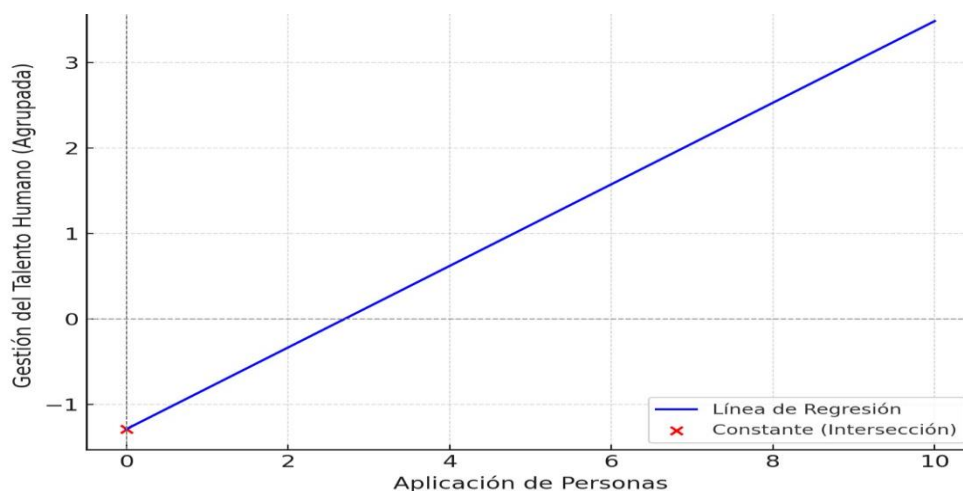
Coeficientes ^a							
			Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo			B	Desv. error	Beta	t	Sig.
1	Constante		-1,288	,726		-1,774	,098
	Aplicación de personas		,477	,089	,819	5,344	,000

a. Variable dependiente de gestión del talento humano (agrupada)

Nota. Matriz de datos

Figura 3

Diagrama de regresión de aplicación de personas



Nota. Tabla 10.

Interpretación

El resultado de la investigación muestra que la Aplicación de Personas tiene un impacto positivo, fuerte y significativo sobre la Gestión del Talento Humano (Agrupada). Por cada unidad que aumenta en la aplicación, se espera un incremento promedio de 0,477 unidades en la gestión del talento humano. La relación es respaldada por un coeficiente Beta elevado (0,819) y un p-valor estadísticamente significativo ($p < 0,05$).

Objetivo específico 3

Tabla 11

Compensación de personas

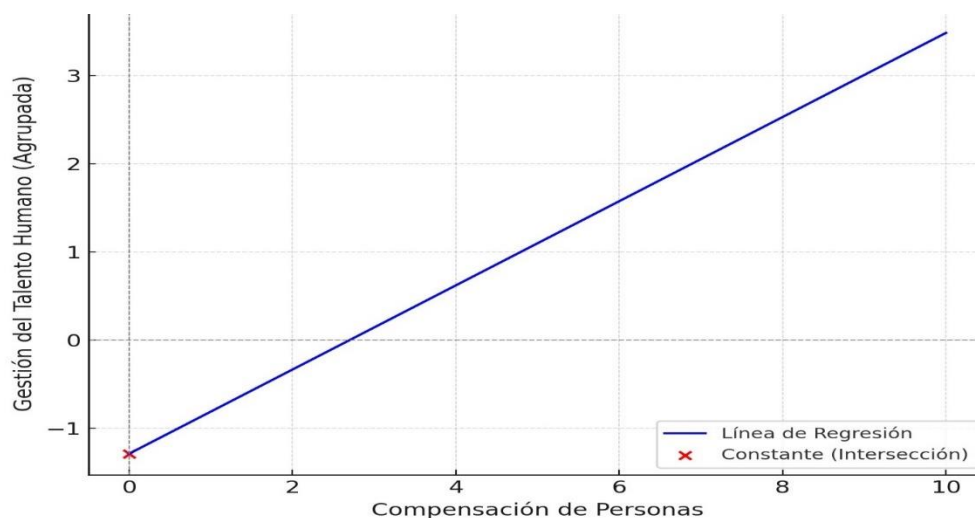
		Coeficientes ^a			
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
Modelo		B	Desv. error	Beta	t
1	Constante	-1,288	,726		-1,774
	Compensación de personas	,477	,089	,819	5,344
					Sig.
					,098
					,000

a. Variable dependiente: gestión del talento humano (agrupada)

Nota. Matriz de datos.

Figura 4

Diagrama de regresión de compensación de personas



Nota. Tabla 11.

Interpretación

Los resultados del estudio demuestran que la gestión general del talento humano se ve afectada de forma positiva, estadísticamente significativa y considerablemente por la remuneración de los empleados. Se prevé un aumento promedio en la gestión del talento humano de 0,477 unidades por cada aumento de remuneración. La solidez de esta asociación se ve respaldada por el elevado coeficiente Beta (0,819).

6.2. Discusión de resultados

La investigación de un problema real en organizaciones financieras, específicamente, cómo los procedimientos de gestión afectan la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores, es la base de este estudio. Se utilizó el alfa de Cronbach, según la definición de Vara Horna, con el software SPSS para verificar la fiabilidad de los instrumentos. Los resultados mostraron un buen grado de concordancia entre las variables relacionadas con la gestión del talento humano, con un alfa de 0,810. Además, tres expertos en la materia evaluaron los cuestionarios empleados. En este estudio se identificaron los elementos clave de la gestión del talento humano de la cooperativa.

Durante la realización del estudio, se presentaron limitaciones relacionadas con la disponibilidad de los colaboradores para participar en la recopilación de datos. Sin embargo, estas dificultades se superaron mediante una planificación flexible y el uso de herramientas digitales que facilitaron la participación de los trabajadores. A pesar de estos desafíos, se logró obtener información suficiente para cumplir con los objetivos del estudio.

Dávila et al. (2021), en su investigación, destacan que el diseño del puesto de trabajo, combinado con interacciones justas, influye positivamente en la mejora de la satisfacción laboral, lo cual respalda los hallazgos de este estudio, donde se evidenció que procesos justos en la gestión de talento aumentan la motivación.

Luis (2021) señala que los estudios transculturales pueden presentar inconsistencias si no se consideran las particularidades locales de cada contexto. Este



enfoque se consideró en la investigación, adaptando las herramientas al entorno de Sicuani para garantizar la validez de los resultados.

Ponce (2022) enfatiza que factores como el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo profesional son determinantes para la satisfacción laboral. Estos factores también se evidenciaron en el presente estudio, donde los colaboradores valoraron positivamente las iniciativas de capacitación y mejora del ambiente laboral.

Mayo & Téllez (2022) concluyen que un clima laboral negativo puede provocar problemas como la alta rotación y el bajo rendimiento. En este sentido, el presente estudio encontró que los procesos deficientes en la gestión del talento humano tienden a desmotivar a los colaboradores, afectando la productividad.

Chiang & Neira (2015) determinaron que una mayor satisfacción laboral fomenta el compromiso con el desempeño. Este hallazgo coincide con los resultados obtenidos, ya que los colaboradores con mayores niveles de satisfacción mostraron un mejor desempeño en sus funciones.

Garate (2019) resalta que una gestión administrativa eficiente impacta positivamente en la calidad del servicio. En la cooperativa estudiada, una gestión bien estructurada contribuyó significativamente al compromiso y la eficiencia del personal.

León (2020) subraya la importancia de estudiar factores emocionales como el agotamiento y la despersonalización. Si bien no fueron variables centrales en esta investigación, los hallazgos sugieren que estos aspectos deben ser considerados para futuras intervenciones.



Yudith (2019) demostró que la gestión pública influye directamente en el desempeño laboral. De manera similar, este estudio encontró que una gestión adecuada del talento humano es un factor clave para mejorar el desempeño en la cooperativa.

García (2020) destacó la relación entre la motivación y la satisfacción laboral. En este estudio, se evidenció que la percepción de justicia en la compensación y el reconocimiento son elementos fundamentales para mantener altos niveles de motivación.

Arevalo & Leveau (2020) plantearon la importancia de identificar las dimensiones predominantes en la gestión administrativa. En este sentido, este estudio identificó.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Los resultados del modelo de regresión muestran que la Gestión del Talento Humano (Agrupada) tiene un impacto positivo significativo en los resultados, lo que valida la hipótesis de que la correcta implementación de los procesos de gestión mejora sustancialmente el desempeño general en esta dimensión. El coeficiente no estandarizado de la variable independiente, Gestión del Talento Humano, es $B = 0,401$, lo que implica que por cada unidad de incremento en la gestión del talento humano, la gestión agrupada aumenta en un promedio de 0,401 unidades. Este resultado refleja que las prácticas de gestión del talento humano, como el reclutamiento, la postulación y la compensación, tienen un impacto positivo y cuantificable en el modelo analizado.

SEGUNDA: Con un coeficiente beta estandarizado de 0,943, los hallazgos del modelo de regresión demuestran que el reclutamiento tiene una influencia beneficiosa sustancial y significativa en la gestión del talento humano (agrupado). Este resultado concuerda con otras investigaciones que enfatizan la importancia de los procedimientos de selección como piedra angular de una gestión eficiente de los recursos humanos. Por ejemplo, una selección adecuada promueve una mayor integración organizacional, además de reducir la rotación de personal. Es fundamental recordar que, a pesar de la relevancia de la asociación, la constante del modelo (-2,830) indica que otros factores podrían estar afectando la gestión del talento humano y deberían investigarse en estudios posteriores.

TERCERA: Con un coeficiente beta estandarizado de 0,819, el análisis estadístico muestra una correlación sustancial entre la Aplicación de Personal y la

Gestión del Talento Humano (Agrupada). Este resultado demuestra que los procedimientos relativos a la distribución de roles y funciones adecuados son esenciales para optimizar la gestión de recursos humanos. Estos resultados concuerdan con estudios que enfatizan la importancia de asignar el talento adecuadamente para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral. La constante del modelo (-1,288) no es estadísticamente significativa ($p = 0,098$), lo que indica que otras características organizacionales influyen en la gestión del talento humano, además de la aplicación de personal.

CUARTA: La Compensación de Personas demostró un impacto positivo y significativo sobre la Gestión del Talento Humano (Agrupada), con un coeficiente Beta estandarizado de 0,819. Este hallazgo subraya la relevancia de implementar políticas de compensación competitivas y equitativas para fomentar un ambiente laboral favorable y una mayor retención de talento. Estos resultados son consistentes con estudios previos que destacan que la percepción de una recompensa justa aumenta la motivación y el compromiso de los colaboradores. Sin embargo, la constante del modelo también fue no significativa, lo que podría indicar la necesidad de considerar elementos adicionales como el clima organizacional o el liderazgo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Dado que la Gestión del Talento Humano (Agrupada) muestra un impacto positivo, fuerte y significativo en los resultados, se recomienda implementar estrategias integrales que fortalezcan las dimensiones clave: admisión, aplicación y compensación. Estas prácticas deben ser constantemente evaluadas y ajustadas según las necesidades organizacionales para maximizar su impacto. Además, es crucial diseñar un sistema de monitoreo que permita medir el progreso de estas iniciativas y su efecto en el desempeño general.

SEGUNDA: El hallazgo de que la Admisión de Personas tiene una relación significativa con la gestión del talento humano resalta la necesidad de perfeccionar los procesos de selección. Se recomienda diseñar perfiles de puesto claros, utilizar herramientas de evaluación efectivas y promover un reclutamiento basado en competencias. Esto no solo reducirá la rotación de personal, sino que también fomentará una mayor integración organizacional. Adicionalmente, se deben investigar otros factores que puedan estar influyendo en la gestión del talento, como el entorno laboral o las políticas de retención.

TERCERA: El resultado que vincula la Aplicación de Personas con la gestión del talento humano destaca la importancia de asignar roles y responsabilidades adecuadamente. Se sugiere desarrollar un sistema basado en competencias individuales para asignar tareas, acompañado de evaluaciones regulares para verificar la efectividad de estas asignaciones. Asimismo, es fundamental fomentar la comunicación y la colaboración

entre equipos para garantizar que las responsabilidades estén alineadas con los objetivos organizacionales y personales.

CUARTA: Dado que la Compensación de Personas impacta significativamente en la gestión del talento humano, se recomienda establecer políticas de compensación que incluyan incentivos económicos y no económicos, como bonos por desempeño, programas de reconocimiento y beneficios adicionales. También es esencial realizar estudios periódicos del mercado laboral para garantizar que las compensaciones sean competitivas y justas. Paralelamente, se deben explorar otros factores complementarios, como el clima organizacional y el liderazgo, para potenciar los efectos positivos de estas políticas en la motivación y el compromiso del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (OMS), O. M. (2021). *Control Prenatal*. Ecuador: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2014/05/GPC-CPN-final-mayo-2016-DNN.pdf>.
- 1aria. (2015). *Dolor. Escala analógica visual (EVA)*. <https://1aria.com/entrada/dolor-escala-analogica-visual-eva>.
- A, S. (Agosto de 2022). Cáncer de mama. *Sociedad Española de oncología medica*, 07(5).
- Abanto Vigo, J. F. (2020). *Los efectos del proyecto "K'oñichuyawasi casas calientes y limpias" en la salud y calidad de vida de las familias del distrito de Langui en Cusco : un estudio de caso*. Cusco: <https://tesis.pucp.edu.pe/items/e5743708-9573-496b-b4fb-044608751463>.
- Abarca-Infa, S. (2021). *Estrategias de liderazgo directivo para la gestión de conflictos en instituciones de educación superior*. Chile: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTPD_296b0153ce8e8ceb1e0814ea033a4e1d.
- Abusttas-Saba, J. (Julio de 2015). Mamografía como instrumento de tamizaje en cáncer de mama. . *Scielo*, 61(3).
- Acosta-Ronquillo, M.-E. (2024). *Estrategias lúdicas para el desarrollo de la motricidad fina en los estudiantes de cuarto grado de educación básica*. . Ecuador: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/SFJD+079.pdf>.
- Alburqueque-Zevallos, W.-G. (2024). *LOS MEDIOS DE PUBLICACIÓN DE LAS ORDENANZAS MUNICIPALES Y LA AFECTACIÓN A SU CONSTITUCIONALIDAD, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATACAOS*. Lima:



file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Alburqueque%20Zevallos%20William%20Gerald.pdf.

Alcocer-Díaz, S. (2023). *Prevalencia de diabetes mellitus tipo 2, sobrepeso y obesidad en adultos a nivel global*. Lima: <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/742>.

Aldave-Lázaro, K.-J. (2020). *Nivel de conocimiento sobre el uso del preservativo masculino y femenino para la prevención de ITS-VIH/SIDA y la actitud sobre su uso en adolescentes*. <https://dspace.unitru.edu.pe/items/9cdc14cd-daa7-4e8d-98f6-508d1bbef4ba>.

Almeida, L. S. (2002). *Cuestionario de Vivencias Académicas (QVA-r): evaluación del ajuste de dos estudiantes universitarios*. Brasil: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/12074>.

Alva Alvarez, J. E. (2018). *Obesidad como factor asociado a hipertrofia benigna de próstata en pacientes atendidos en el Hospital Belén de Trujillo*. 2018. Trujillo: <https://dspace.unitru.edu.pe/items/7c35c921-8bb3-4242-ac85-f5b6ce1a444d>.

Alvarado, V. (2021). *Desafíos y posibilidades*. <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Interculturalidad%20y%20Politica.pdf>.

Alvarado-Cruz, M. S. (2023). *Hemoglobina glicosilada como indicador de control glicémico en pacientes con diabetes mellitus tipo 2 del Laboratorio Clínico Chiriguaya*, Daule. <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/811>.

Alvarez-Mayta, J.-A. (2020). *Sistema de detección de cáncer de mama en mujeres, mediante el uso de redes neuronales*. Puno: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/4852>.



- Álvarez-Pérez, P.-R. (2020). *Competencias de adaptabilidad y factores de éxito académico del alumnado universitario*. Mexico:
<https://www.redalyc.org/journal/2991/299166157003/html/>.
- Alvaro Armas, A. J. (2024). *Actitud docente y aprendizaje significativo de los estudiantes del cuarto año de secundaria de la institución educativa "Valle Sagrado" de Urubamba durante la educación remota- año 2021*. Cusco:
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/8557?show=full&locale-attribute=es>.
- Alzate-Amariles, E. (2020). *"condiciones sanitarias y ambientales de viviendas del programa 'Vivienda nueva rural'*. Colombia:
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/4708dd48-b567-4907-8376-0c7aca5b52c9/content>.
- Ambrocio-Sernaque, B.-L. (2021). *Fitorremediación de aguas contaminadas con mercurio utilizando Eichhornia crassipes, Cajamarca-2020*. Cajamarca:
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28971?locale-attribute=es>.
- Amelia, M. (2021). *Consumo de alimentos ultraprocesados y obesidad: una revisión sistemática*. PERU:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-16112021000100177.
- Amor-Valero, J. (2022). *Aspectos destacados del Congreso Mundial de Diabetes*
Aspectos destacados del Congreso Mundial de Diabetes.
- ANA. (2020). *RJ 151-2020-ANA*. <https://www.ana.gob.pe/normatividad/rj-151-2020-ana>.
- Anaya-Andrade, J.-D. (2020). *"LA INTERVENCIÓN DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA Y SU INFLUENCIA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO*

DISCIPLINARIO EN MATERIA DE DESTITUCIÓN BAJO LA LEY SERVIR EN EL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN". Lima:

https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/548/ANAY_A%20ANDRADE%2C%20JHOSELYN%20Y%20MUNOZ%20ZAVALETA%2C%20JESUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Anaya-González, B. (2021). *Evaluación de formulaciones de galletas antianémicas con diferentes contenidos de quinua y diferentes contenidos en hierro hemínico, por reducción de anemia en ratas holtzman.* Lima:
<https://www.redalyc.org/journal/4263/426364517002/html/>.

Andrés, J. M. (2019). *Estudio IBEAS Prevalencia de efectos adversos en hospitales de Latinoamérica.*
https://seguridaddelpaciente.sanidad.gob.es/informacion/publicaciones/2010/docs/INFORME_IBEAS.pdf.

Cepal. (2024). *Empleo informal en América Latina: grupos más propensos.*
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/81103-empleo-informal-america-latina-grupos-mas-propensos>.

Cochrane. (2021). *Sulfato de magnesio versus fenitoína para la eclampsia.*
https://www.cochrane.org/es/evidence/CD000128_magnesium-sulphate-versus-phenytoin-eclampsia.

DePeru.Com. (2024). *Mercado de Abastos Huancane.*
https://www.deperu.com/mercados/mercado-de-abastos-huancane_huancane_2452.html#google_vignette.

elsevier. (Febrero de 2004). ¿Cuándo comenzar el cuidado del cáncer de mama? *Atención Primaria*, 33(2).

Gob.pe. (2020). Cuáles son las pruebas para saber si tienes COVID-19. *Gob.pe*.



- Hospital Universitario. (Mayo de 2021). Sintomas. *Hipertensión Arterial*, 5(10).
- Hotmart. (Mayo de 2021). Realización Personal: Cómo Alcanzar tus Objetivos y Vivir Plenamente. *Blog Hotmart*, 24(3).
- Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán. (2013). *Nacimiento limitaciones y propuesta epistemológica de la aplicación del proceso*.
<https://permanyer.com/en/>.
- Instituto Nacional del Cáncer. (2020). *Estadísticas del cáncer*. Puno.
- LDL. (Enero de 2021). Colesterol malo (LDL). *Medline Plus*, 20(3).
- medigraphic.com. (Julio de 2021). Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río. *medigraphic.com*, 7(4).
- MedlinePlus Información de salud para usted. (2024). *Pruebas de bacilos acidorresistentes (BAAR)*. <https://medlineplus.gov/spanish/pruebas-de-laboratorio/pruebas-de-bacilos-acidorresistentes-baar/>.
- Números de colesterol. (Junio de 2020). Niveles de colesterol: Lo que usted debe saber. *Medline Plus*, 20(1).
- OMS. (2025). *Muchas complicaciones relacionadas con el embarazo no se detectan ni se tratan*. <https://www.who.int/es/news/item/08-03-2025-many-pregnancy-related-complications-going-undetected-and-untreated--who>.
- OPS. (2021). Diabetes. *Organizacion Panamericana de la salud*, 38.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española (2001)*. España:
<http://rae.es/drae2001/comercio>.
- Sacyl. (2021). *Sexualidad saludable y responsable*.
<https://www.saludcastillayleon.es/es/saludjoven/sexualidad/sexualidad-saludable-responsable>.
- Vivolabs. (2002). UREA. *Bioquímica*.



ANEXOS



ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, AGENCIA SICUANI – 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Gestión del talento humano	Admisión de personas Aplicación de personas Compensación de personas	1. Reclutamiento de personal 2. Selección de personal 3. Orientación de personas. 4. Evaluación de desempeño. 5. Remuneración. 6. Programa de Incentivos laborales. 7. Prestaciones y servicios
¿Cómo es la gestión del talento humano en los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán agencia Sicuani, 2024?	Describir la gestión del talento humano en los colaboradores de la cooperativa de ahorro y créditos santo Domingo de Guzmán agencia Sicuani, 2024	La gestión del talento humano se explica significativamente en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán, Agencia Sicuani, 2024.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica			
P.E.1. ¿Cómo es la gestión del talento humano en los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, 2024? P.E.2. ¿Cómo es el proceso de aplicación de personas en la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, 2024? P.E.3. ¿Cómo es el proceso de compensación de personas en la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, 2024?	O.E.1. Describir el proceso de admisión de personas en la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, 2024. O.E.2. Describir el proceso de aplicación de personas en la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, 2024 O.E.3. Describir el proceso de compensación de personas en la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán Agencia Sicuani, 2024.	H.E.1. El proceso de admisión de personas se explica significativamente en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán, Agencia Sicuani, 2024. H.E.2. El proceso de aplicación de personas se explica significativamente en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán, Agencia Sicuani, 2024. H.E.3. El proceso de compensación de personas se explica significativamente en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo de Guzmán, Agencia Sicuani, 2024.			

ANEXO 02

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Encuesta para los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán agencia Sicuani de la Provincia de Canchis Departamento del Cusco

Estimado Colaborador de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán, Agencia Sicuani.

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la Gestión del Talento Humano en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán agencia Sicuani donde Ud. labora. La presente encuesta es anónima; Por favor responda con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta se presenta un conjunto de características acerca de la gestión del talento humano, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una "X" el recuadro de la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

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

CUESTIONARIO		1	2	3	4	5
1.	¿La cooperativa realiza convocatorias para el reclutamiento de personal?					
2.	La difusión de las convocatorias ¿son realizadas de manera anticipada?					
3.	Las convocatorias que realiza la cooperativa ¿son difundidas a través de diversos medios?					
4.	¿En la entrevista personal le realizaron preguntas relacionadas a su experiencia profesional?					
5.	¿En la selección del personal fueron muy estrictos en el cumplimiento de las evaluaciones: (conocimientos, psicológicos, médicos)?					
6.	¿La cooperativa realiza el proceso de inducción al puesto?					
7.	¿La cooperativa realiza el proceso de inducción a la organización?					
8.	¿Todos los colaboradores son sujetos a evaluación de desempeño?					
9.	¿Se informa sobre los resultados de la evaluación de desempeño a los colaboradores de la cooperativa?					
10.	¿La remuneración percibida es acorde al mercado?					
11.	¿La cooperativa cumple con el pago oportuno a sus colaboradores?					
12.	¿Los sueldos percibidos cubren las expectativas de los colaboradores?					
13.	¿La cooperativa brinda algún tipo de incentivos laborales a sus colaboradores?					
14.	¿La cooperativa incentiva a sus colaboradores para alcanzar los objetivos de la organización?					



15.	¿La cooperativa cumple con las prestaciones obligatorias de ley?					
16.	¿La cooperativa otorga otras prestaciones no obligatorias a sus colaboradores?					
17.	¿La cooperativa cuenta con un plan de capacitación para los colaboradores?					
18.	¿Todos los colaboradores son considerados dentro del plan de capacitación?					
19.	¿La comunicación de la organización con los colaboradores es de forma sincera y abierta?					
20.	¿La cooperativa brinda programas de apoyo económico y/o familiar a sus colaboradores?					
21.	¿Los colaboradores gozan de un digno trabajo que garantiza una vida saludable, física, mental y social?					
22.	¿Los colaboradores reciben una adecuada información y capacitación preventiva en el desarrollo de sus tareas, para evitar riesgos para la vida y salud?					
23.	¿La cooperativa maneja políticas de protección de seguridad e higiene ocupacional?					
24.	¿La cooperativa realiza una adecuada supervisión al cumplimiento de metas establecidas para los colaboradores?					
25.	¿Su jefe inmediato le brinda retroalimentación cuando lo requiere?					
26.	¿La cooperativa cuenta con una base de datos de sus colaboradores?					
27.	¿La cooperativa cuenta con un sistema de información de recursos humanos?					

ANEXO 03 RESULTADO DE LOS ITEMS DEL CUESTIONARIO

		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P1	¿La cooperativa realiza convocatorias para el reclutamiento de personal?	0	0,0%	12	40,0%	6	20,0%	11	36,7%	1	3,3%
P2	La difusión de las convocatorias ¿son realizadas de manera anticipada?	13	43,3%	8	26,7%	9	30,0%	0	0,0%	0	0,0%
P3	Las convocatorias que realiza la cooperativa ¿son difundidas a través de diversos medios?	0	0,0%	12	40,0%	8	26,7%	10	33,3%	0	0,0%
P4	¿En la entrevista personal le realizaron preguntas relacionadas a su experiencia profesional?	11	36,7%	8	26,7%	11	36,7%	0	0,0%	0	0,0%
P5	¿En la selección del personal fueron muy estrictos en el cumplimiento de las evaluaciones:(conocimientos, psicológicos, médicos)?	6	20,0%	11	36,7%	7	23,3%	6	20,0%	0	0,0%
P6	¿La cooperativa realiza el proceso de inducción al puesto?	3	10,0%	4	13,3%	5	16,7%	17	56,7%	1	3,3%
P7	¿La cooperativa realiza el proceso de inducción a la organización?	14	46,7%	9	30,0%	7	23,3%	0	0,0%	0	0,0%
P8	¿Todos los colaboradores son sujetos a evaluación de desempeño?	0	0,0%	9	30,0%	13	43,3%	8	26,7%	0	0,0%
P9	¿Se informa sobre los resultados de la evaluación de desempeño a los colaboradores de la cooperativa?	15	50,0%	4	13,3%	10	33,3%	1	3,3%	0	0,0%
P10	¿La remuneración percibida es acorde al mercado?	3	10,0%	16	53,3%	6	20,0%	5	16,7%	0	0,0%
P11	¿La cooperativa cumple con el pago oportuno a sus colaboradores?	3	10,0%	6	20,0%	5	16,7%	16	53,3%	0	0,0%
P12	¿Los sueldos percibidos cubren las expectativas de los colaboradores?	12	40,0%	8	26,7%	6	20,0%	4	13,3%	0	0,0%
P13	¿La cooperativa brinda algún tipo de incentivos laborales a sus colaboradores?	0	0,0%	7	23,3%	15	50,0%	8	26,7%	0	0,0%
P14	¿La cooperativa incentiva a sus colaboradores para alcanzar los objetivos de la organización?	14	46,7%	5	16,7%	8	26,7%	3	10,0%	0	0,0%
P15	¿La cooperativa cumple con las prestaciones obligatorias de ley?	1	3,3%	2	6,7%	4	13,3%	19	63,3%	4	13,3%
P16	¿La cooperativa otorga otras prestaciones no obligatorias a sus colaboradores?	12	40,0%	11	36,7%	7	23,3%	0	0,0%	0	0,0%
P17	¿La cooperativa cuenta con un plan de capacitación para los colaboradores?	4	13,3%	16	53,3%	5	16,7%	5	16,7%	0	0,0%
P18	¿Todos los colaboradores son considerados dentro del plan de capacitación?	4	13,3%	8	26,7%	4	13,3%	14	46,7%	0	0,0%
P19	¿La comunicación de la organización con los colaboradores es de forma sincera y abierta?	12	40,0%	8	26,7%	7	23,3%	3	10,0%	0	0,0%
P20	¿La cooperativa brinda programas de apoyo económico y/o familiar a sus colaboradores?	0	0,0%	7	23,3%	15	50,0%	8	26,7%	0	0,0%
P21	¿Los colaboradores gozan de un digno trabajo que garantiza una vida saludable, física, mental y social?	12	40,0%	5	16,7%	9	30,0%	4	13,3%	0	0,0%



P22	¿Los colaboradores reciben una adecuada información y capacitación preventiva en el desarrollo de sus tareas, para evitar riesgos para la vida y salud?	4	13,3%	20	66,7%	2	6,7%	4	13,3%	0	0,0%
P23	¿La cooperativa maneja políticas de protección de seguridad e higiene ocupacional?	2	6,7%	10	33,3%	4	13,3%	14	46,7%	0	0,0%
P24	¿La cooperativa realiza una adecuada supervisión al cumplimiento de metas establecidas para los colaboradores?	2	6,7%	2	6,7%	7	23,3%	15	50,0%	4	13,3%
P25	¿Su jefe inmediato le brinda retroalimentación cuando lo requiere?	11	36,7%	10	33,3%	8	26,7%	1	3,3%	0	0,0%
P26	¿La cooperativa cuenta con una base de datos de sus colaboradores?	2	6,7%	2	6,7%	4	13,3%	16	53,3%	6	20,0%
P27	¿La cooperativa cuenta con un sistema de información de recursos humanos?	12	40,0%	11	36,7%	7	23,3%	0	0,0%	0	0,0%



ANEXO 04

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, AGENCIA SICUANI, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO
- PROFESIÓN
- CARGO ACTUAL
- GRADO ACADÉMICO

BENIGNO CALLATA QUISEPÉ -
Licenciado en A.D.M.
DOCENTE
DOCTOR

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación				X	

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual, C= Total/50= _____

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado

(C ≥ 75% = 0.75)



b. Desaprobado

(C < 75% = 0.75)



Lugar y fecha:

Julian 05, Setiembre 2025

Sello y firma de experto

DNI N° 01673080

N° celular: 951597694



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 11-12-25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JULIO CESAR QUISPE TITO

Dirección: JR. 8 DE DICIEMBRE 320 - BARRIO TUPAC AMARU

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 72852838

Teléfono: 951666749 email: julio_taz28@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, AGENCIA SICUANI - 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, DESARROLLO DE PERSONAS Y ADMISIÓN DE PERSONAS.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311- UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

11 de Diciembre 2025

Fecha