



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COOPERATIVAS:
CASO COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA, DISTRITO AYACUCHO, 2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

AUTOR

PULLO BEJAR, ROGER

ORCID: 0000-0002-3889-2265

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

AYACUCHO-PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

PULLO BÉJAR, ROGER

ORCID: 0000-0002-3889-2265

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Ayacucho, Perú.

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables,
Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de Administración Ayacucho, Perú.

JURADOS

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH

ORCID: 0000-0002-8569-9824

MGTR. JÁUREGUI PRADO, ALCIDES

ORCID: 0000-0002-6611-9480

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO

ORCID: 0000-0003-4439-1448

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH
ORCID: 0000-0002-8569-9824
PRESIDENTA

MGTR. JÁUREGUI PRADO, ALCIDES
ORCID: 0000-0002-6611-9480
MIEMBRO

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO
ORCID: 0000-0003-4439-1448
MIEMBRO

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER
ORCID: 0000-0002-4052-5018
ASESOR

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios, por regalarme un día más de vida.

En segundo lugar, a mis padres por ser mi apoyo y fortaleza en esta etapa muy importante de mi vida, gracias a ustedes puedo lograr mis metas.

Y por último agradecer a mis docentes y asesores por la orientación y soporte, que gracias a ustedes fue posible la realización de este trabajo.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación dedico a mis padres Pedro Emiliano y Teófila, mis logros se las debo a ustedes.

A mis hermanos Denis y Jessica porque son mi apoyo en los momentos difíciles, por haberme escuchado y aconsejado.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva como título “Gestión de Talento Humano en las micro y pequeñas empresa del sector de cooperativas - caso Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga distrito Ayacucho, 2020 para el cual se planteó el problema general: ¿Cuáles son las características de la gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga distrito Ayacucho, 2019?, para ello se estableció como objetivo general: Describir las características de la gestión del talento humano en las micro y pequeñas en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga distrito Ayacucho, 2020. La metodología que se utilizó en este proyecto de investigación es de nivel descriptivo y de tipo aplicada con enfoque cuantitativa, el diseño fue no experimental – transversal, la población es la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga y la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores, asimismo para el recojo de la información se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los principales resultados muestran que el 100% afirman que la empresa les brinda recompensas o incentivos a sus trabajadores. Se llegó a concluir que en la Cooperativa realiza la Gestión de Talento Humano tiene gran importancia, el cual es un factor predominante para una organización.

Palabras clave: Gestión, Talento Humano.

ABSTRACT

This research work is entitled “Human Talent Management in micro and small enterprises in the cooperative sector - case of the Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho district, 2020 for which the general problem was raised? How does the management of human talent intervene in micro and small enterprises in the cooperative sector San Cristóbal de Huamanga de Ayacucho 2020 cooperative savings and credit sector ?, for this purpose it was established as a general objective, to know the importance of human talent management in micro and small in the micro and small companies of the cooperative sector case of cooperative savings and credit San Cristóbal de Huamanga district Ayacucho 2020. The methodology used in this research project is descriptive and applied type with quantitative approach, the design was non-experimental - transversal, the population is the Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristobal Huamanga and the sample consisted of 50 employees, also for the gathering of information applied as technical survey questionnaire and an instrument. The main results show that 100% affirm that the company provides rewards or incentives to its workers. It was concluded that the Cooperative performs Human Talent Management is very important, which is a predominant factor for an organization.

Keywords: Management, Human Talent

ÍNDICE

EQUIPO DE TRABAJO.....	II
HOJA DE FIRMA JURADO Y ASESOR	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DEDICATORIA	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
ÍNDICE.....	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
INTRODUCCIÓN.....	12
II. REVISIÓN DE LITERATURA	15
1.1 ANTECEDENTES	15
2.2. BASES TEÓRICAS.....	21
2.2.1. TALENTO HUMANO.....	21
2.2.2. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	21
2.2.3. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	23
2.2.4. OBJETIVO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	24
2.2.5. LOS SEIS PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	24
2.2.6. GESTORES DE TALENTO HUMANO	25
2.2.7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	25
2.2.8. MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS (MYPES) EN EL PERÚ	25
2.2.9. CARACTERÍSTICAS DE LAS MYPES EN EL PERÚ.....	26
2.2.10. LEYES Y DECRETOS PARA LAS MYPES EN EL PERÚ.....	27
III. HIPÓTESIS.....	29
IV. METODOLOGÍA.....	29
4.1. Tipo de investigación.....	29
4.2. Nivel de la investigación	29
4.3. Diseño de investigación´	29

4.4.	Población y muestra	30
4.5.	Definición y Operacionalización de variables	31
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
4.7.	Plan de análisis.....	32
4.8.	Matriz de consistencia	33
4.9.	Principios éticos	34
V.	Resultados	35
5.1.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	48
VI.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
6.1.	Conclusiones.....	53
6.2.	Recomendaciones.....	54
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
	ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Sus habilidades laborales fueron reconocidas adecuadamente</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 2: Cree usted que la empresa tuvo en cuenta su nivel de conocimientos</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 3: La empresa le asignó actividades de acuerdo a su formación que tuvo</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 4: Usted se considera proactivo en su labor.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 5: Usted se encuentra comprometida con las políticas de la empresa.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 6: Usted tiene un gran interés por el trabajo que realiza y por ende por la empresa</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 7: La empresa le brinda incentivos económicos</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 8: Usted se siente conforme con su remuneración.....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 9: La empresa te brinda descansos ya sea por cualquier situación</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 10: La empresa planifica y programa capacitaciones para los trabajadores.....</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 11: La empresa realiza reuniones con frecuencia</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 12: Usted se siente motivado con las labores que realiza en la empresa.....</i>	<i>46</i>

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1: Sus habilidades laborales fueron reconocidas adecuadamente</i>	<i>35</i>
<i>Gráfico 2: Cree usted que la empresa tuvo en cuenta su nivel de conocimientos</i>	<i>36</i>
<i>Gráfico 3: La empresa le asignó actividades de acuerdo a su formación que tuvo</i>	<i>37</i>
<i>Gráfico 4: Usted se considera proactivo en su labor.....</i>	<i>38</i>
<i>Gráfico 5: Usted se encuentra comprometida con las políticas de la empresa.....</i>	<i>39</i>
<i>Gráfico 6: Usted tiene un gran interés por el trabajo que realiza y por ende por la empresa</i>	<i>40</i>
<i>Gráfico 7: La empresa le brinda incentivos económicos</i>	<i>41</i>
<i>Gráfico 8: Usted se siente conforme con su remuneración.....</i>	<i>42</i>
<i>Gráfico 9: La empresa te brinda descansos ya sea por cualquier situación</i>	<i>43</i>
<i>Gráfico 10: La empresa planifica y programa capacitaciones para los trabajadores.....</i>	<i>44</i>
<i>Gráfico 11: La empresa realiza reuniones con frecuencia</i>	<i>45</i>
<i>Gráfico 12: Usted se siente motivado con las labores que realiza en la empresa.....</i>	<i>46</i>

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación lleva como título Gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas del sector de cooperativas caso cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga distrito Ayacucho, 2020, se presenta cumpliendo con las líneas de investigación establecidos por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

A nivel mundial según la revista de (Comercio, 2015), los 10 millones de micro y pequeñas empresas que constituyen mayor fuente de trabajo en América latina y el caribe son la clave para mejorar la empleabilidad. Las mypes generan alrededor del 47% del empleo ofrecen puestos de trabajo a unos 127 millones de personas en América Latina. El director de la Organización Internacional de trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, José Manuel Salazar, menciona que las Mypes plantea un desafío para los países de la región ya que son los principales nichos de la informalidad y baja productividad.

A nivel nacional según el portal de (PQS, 2018): “En el Perú como bien sabemos las Micro y Pequeñas empresas juega un papel muy importante quienes se destacan por su labor emprendedora favoreciendo la economía nacional, las Mypes constituyen el 98,6% de las unidades empresariales, generando trabajo y desarrollo a millones de trabajadores peruanos así de esa forma dinamiza nuestra economía”.

Las cajas municipales de ahorro y crédito colocaron S/ 11,831 millones a las mypes al mes de enero de 2018. El monto representa un crecimiento de 13.7% respecto a los S/ 10,406 millones que alcanzaron durante el mismo periodo del 2017.

Dentro del área geográfica que viene a ser el distrito de Ayacucho, existe gran competencia de empresas dedicadas al rubro de cooperativas y cada uno de ellos busca

sobresalir y captar la atención de los clientes y así convertirse en la preferencia, pero se desconoce las características de la gestión del talento humano en estas cooperativas.

Por ese aspecto se propone el siguiente enunciado del problema general de investigación: ¿Cuáles son las características de la Gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: cooperativa de ahorro y crédito san Cristóbal de huamanga distrito Ayacucho, 2020? para poder responder esta pregunta del problema se ha planteado el siguiente objetivo general: Describir las características de la Gestión del talento humano en las micro y pequeñas en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y crédito san Cristóbal de Huamanga distrito Ayacucho, 2020.

Este presente trabajo de investigación se justifica porque se realizó para lograr el grado académico de Bachiller en Ciencias Administrativas de acuerdo al Reglamento de Investigación Versión 012 - Uladech Católica que la Universidad exige como parte de su plan de estudios a los estudiantes de las diferentes Escuelas según la Resolución N° 0014-2019-CU-ULADECH Católica detallado en el artículo 28 Reglamento de Investigación V012 - Uladech Católica, siendo motivación personal el lograr cumplir con la culminación exitosa de esta etapa académica, en segundo lugar, es el de dar a conocer a la mayor cantidad de investigadores, estudiantes, docentes y entre otros, mediante un análisis descriptivo, con el uso del método deductivo las diferentes dimensiones pertenecientes a la variable de estudio talento humano, y de esta manera aportar con un grano de arena en el desarrollo de la investigación para las líneas de investigación presentadas y aportar con un porcentaje, aunque mínimo en el entendimiento de conductas que se dan en organizaciones sin talento humano o con un deficiente en el potencial humano y así en un futuro se puedan aplicar medidas para solucionar estos y otros problemas organizacionales, específicamente de este tipo porque

se quiere abarcar el ámbito empresarial al tratarse de MYPES, además de este modo contribuir al correcto desarrollo tanto en el cumplimiento de metas establecidas como el de crecimiento personal por parte de los trabajadores de estas empresas. La metodología que se utilizó en este trabajo de investigación abarca el tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativa, nivel de investigación descriptiva y el diseño no experimental – transversal. En la ejecución de este trabajo de investigación se realizó una visita a una cooperativa ubicado en el distrito de Ayacucho, en este caso la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga y se realizó una encuesta a 50 trabajadores con un cuestionario que consta de 12 preguntas los cuales fueron analizados e interpretados. Y en conclusión Respecto al problema general de: ¿Cuáles son las características de la Gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga distrito Ayacucho, 2020? Llegamos a identificar algunas características de la gestión del Talento Humano que según los resultados podemos afirmar que la cooperativa tiene características del reclutamiento del personal ya que considera sus habilidades, conocimientos y les asigna actividades según su formación según lo que ellos saben hacer, no tiene todas las características de la selección de personal porque son pocos trabajadores que se consideran proactivos, no están tan comprometidas con la empresa y tienen poca interés en el trabajo esto se deba porque trabajan solo por necesidad mas no por les gusta. Se considera muy bajo, si tienen características de recompensas porque hay descansos, buena remuneración e incentivos, y también están preocupados por el desarrollo del personal por ello programa las capacitaciones y las reuniones motivarlos de alguna forma.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Antecedentes

A nivel internacional

(Pérez, 2014), en su tesis sobre: *“La gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del servicio al cliente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda., 2014”*. Presentada en la Universidad de Ambato – Ecuador. Tuvo como objetivo general establecer la incidencia de la gestión del talento humano en la calidad del servicio al cliente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. La metodología que utilizó en el tipo o nivel de investigación es descriptiva, la población estuvo conformada por 16,956 y 26 empleados y la muestra de 375 socios. Los resultados que obtuvo son que el 100% de los encuestados manifiestan que el mecanismo para la selección de empleados es actual, el 77% de empleados casi siempre participan en las capacitaciones que se realizan y el 33% no asistieron, el 92% desarrollan sus habilidades y competencias en las funciones que tienen dentro de la empresa. Las conclusiones a la que llegó la autora es que la cooperativa desea incrementar más socios, los socios quieren que sus empleados tengan mejores conocimientos sobre el cooperativismo, se debe proporcionar un nuevo sistema de gestión de talento humano, que administre con mayor efectividad el trabajo de los empleados.

(Hernandez G. P., 2012) En el presente Tesis da a conocer sobre la *“gestión del talento humano de la cooperativa guayacán R.L 2012”* Presentada en la Universidad Rafael Landívar – Guatemala Tuvo como objetivo General establecer la gestión del talento humano que se aplica a la cooperativa guayacán R.L la población en el estudio realizado se tomaron en cuenta a 200 colaboradores de 16 agencias de cooperativa Guayacán R.L y de acuerdo a la investigación realizada se da que la cooperativa Guayacán si realiza

el procedimiento de evaluación del desempeño por medio de métodos que son verificados semestral y anualmente para una mejora buena. Se concluye que el proceso de reclutamiento en la cooperativa Guayacán, se lleva a cabo utilizando las fuentes internas y externas de esta manera se ahorra tiempo y dinero en capacitaciones para los personales nuevos mientras que con los colaboradores se necesita retroalimentación y especialización en su nuevo puesto de trabajo.

(Cando, 2016) Dado la siguiente tesis da a conocer *“La Gestión Del Talento Humano En La Cooperativa De Cacha LTDA y Su Incidencia En El Desarrollo Institucional Periodo Julio 2014, Julio 2015.”* Presentada en la Universidad Nacional De Chimborazo Riobamba -Ecuador tiene como objetivo general Evaluar como incide la Gestión de Talento Humano en el desarrollo institucional de la cooperativa Cacha Ltda. Periodo Julio 2014, Julio 2015, La investigación se ha diseñado como trabajo de campo y documental dando a conocer la población y muestra que la población total a considerar se establece en base a los trabajadores de la cooperativa y la Muestra en la población involucrada en la presente investigación no es extensa, se procedió a trabajar con todo el universo, razón por lo cual no fue necesario obtener una muestra. Bueno en conclusión en la cooperativa no existe un aumento de recursos económicos y humanos y en el manejo de la infraestructura y planes de acción que contribuyan a dar el cumplimiento de los objetivos, cuenta con personal poco comprometido con la institución es la razón que la institución no tiene mejora ninguna.

A nivel nacional.

(Villegas, 2015) En la presente Tesis sobre *“Influencia Del Coaching En La Gestión De Talento Humano En La Cooperativa De Ahorro y crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015”* Presentada en la universidad Cesar Vallejo – Perú Nos da a conocer como objetivo general determinar la influencia del coaching en la gestión de talento

humano de la cooperativa y ahorro y crédito fianza y garantías Ltda. Miraflores 2015 la población muestra que está constituida con la totalidad de trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito fianza y garantías Ltda. que está conformada por 52 trabajadores, la Muestra de esta investigación no es probabilístico de tipo censal por que se realizó una técnica que permitió utilizar a toda nuestra población por el poco tamaño que contamos así mismo ayudara a ser más efectivos en los resultados que se obtengan según cuesta, M y Herrero F. (2006) en ocasiones resulta posible estudiar cada uno de los elementos que componen la población, realizándose lo que se denomina un censo. Llegando a la conclusión se determina que el coaching si influye en la gestión de talento humano mejorando significativamente el rendimiento y el clima laboral en la empresa como también se demostró que la conciencia en el momento de la toma de decisiones y el desarrollo de los colaboradores confirmando que la conciencia influye en la gestión de talento humano en la empresa.

(Hurtado, 2015) La presente tesis nos da a conocer sobre *“La Gestión Del Talento y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del Personal De La Cooperativa Ahorro Y Crédito Nuestra Señora Del Rosario Ltda.N°222-Huamachuco:2015”* como objetivo general es determinar de qué manera la gestión del talento humano, inciden en desempeño laboral del personal de la cooperativa ahorro y crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. N°222 Huamachuco, La población muestra la siguiente investigación son los 25 colaboradores de la cooperativa ahorro y crédito nuestra señora del rosario Ltda. para aplicar la muestra se aplica el método no probabilístico que componen los 25 colaboradores de la cooperativa ahorro y crédito nuestra señora del rosario, Mediante el método deductivo se conoció la realidad de la cooperativa ahorro y crédito nuestra señora del rosario en conclusión existe una regular gestión de talento humano en la cooperativa de ahorro y crédito nuestra señora del rosario como también los

colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito nuestra señora del rosario tienen bajo nivel de desempeño laboral esto se nota en el reflejo de su desempeño laboral por que la empresa no les brinda facilidades para atender necesidades personales como también no cuenta actualmente con técnicas de evaluación del talento humano.

(Ramos, 2014) La presente tesis es sobre *“La Gestión Del Talento Humano y El Desempeño Laboral En La Cooperativa De Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza”*, Como objetivo general, diseñar un proceso de gestión del talento humano, que permita desarrollar el desempeño laboral en las actividades financieras, contribuyendo a la competitividad financiera y sus socios. En la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza Ltda “CACEP” El modelo de gestión tal como se utiliza actualmente proviene del mundo de la empresa y pertenece a la gerencia. Población para el trabajo de investigación se consideró la totalidad de la población y la investigación se realizó en el lugar de los hechos en contacto directo con los gestores del problema investigado. En la muestra tenemos Directivos con frecuencia 23 como también clientes internos frecuentes 14 y en su totalidad 37 y como conclusión es trabajar dentro la planificación del modelo de gestión de talento humano por competencias es importante tener que considerar estrategias que ayuden con el desarrollo y fortalecimiento de esa misma área para poder medir las habilidades, espirituales y actitudes de los trabajadores ocupantes en cada área en el trabajo de la cooperativa impulsando a trabajar en equipo.

A nivel local.

(De La Cruz, 2009) La presente Tesis nos da a conocer *“La Nueva Gestión Del Potencial Humano y Su Evaluación De Desempeño En Las Instituciones Financieras De Huamanga”*, como objetivo general Analizar que las acciones de motivación y programas de incentivos influyen de manera positiva en los desempeños laborales en la

nueva gestión del potencial humano en las instituciones financieras de huamanga. En la Metodología el nivel de investigación es Descriptivo y explicativo como en la población está formada por los colaboradores como (ejecutivos, directivos y personal de planta) de las instituciones financieras de huamanga las más representativas en ámbito de empleados son una cantidad total 181 empleados. Muestra en el tamaño de la población, la muestra se seleccionó mediante un muestreo simple a 60 trabajadores en conclusión se demostró las evidencias significativas estadísticamente que el desempeño laboral en las instituciones financieras de huamanga es influido con acciones de motivación y con incentivos.

(Mamani & Pillpe, 2017) Presenta en la Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga Ayacucho-Perú La presente tesis es sobre la “ *Administración De Personas y Gestión De Calidad En Las Cooperativas De Ahorro y Crédito De La Ciudad De Ayacucho ,2017*” El Objetivo general se ha formulado en el sentido de establecer que la administración de personas influye en la mejora de calidad de atención de los servicios financieros en las cooperativas de ahorros y créditos de la ciudad de Ayacucho ,2017 en la Metodología el nivel de investigación es descriptivo y explicativo en la totalidad de muestra es $n= 220$ entre empleados y dirigentes y en la población un total de 2195 trabajadores, concluyendo con la investigación el fortalecimiento de las competencias es por las habilidades , destrezas y las actitudes de los empleados que agilizan los procesos en la atención y garantiza la calidad de servicio en las cooperativas .

(Bendezu & Bautista, 2017) Presentada en la Universidad De San Cristóbal De Huamanga Ayacucho -Perú, la presente tesis no da a conocer el “*Talento Humano Y Calidad De Los Servicios Financieros En Las Cooperativas De Ahorro y Crédito Santa María Magdalena y San Cristóbal de Huamanga De La Ciudad De Ayacucho, 2013-*

2015” como objetivo general es determinar la influencia de un sistema de gestión estratégica de talento humano en la calidad de los servicios en las cooperativas de ahorro y crédito de Ayacucho Metodología Tipo de Investigación es Aplicativa , explicativa y descriptivo , La población es de 2.135 trabajadores y como Muestra se estimó contar con 10% de trabajadores en Conclusión los trabajos tradicionales en las cooperativas retrasan y dificultan los logros y generan incumplimientos en plazos ya dados y es necesario una nueva modalidad de trabajo en las cooperativas.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Talento Humano

(Grau, 2016) Nos da a conocer que el talento humano es la capacidad de una persona que comprende y entiende de una manera inteligente de resolver de obstáculos asumiendo sus habilidades y experiencias.

2.2.2. Gestión de talento humano

Según (Chiavenato, 2011) citado por (Gelvez, slideShare, 2013) menciona que:

La gestión del talento Humano es el conjunto de políticas y como prácticas necesarias para los cargos gerenciales y dirigir a las personas y recursos dentro del reclutamiento de selección, recompensas y evaluación de desempeño.

Según el autor (Osama, 2017), nos menciona que: “Hoy en día los colaborados son talentosos porque tienen el poder de negociación y las empresas que quieran quedarse con los mejores de ellos tendrán que tener una estrategia y ser coherentes y consistentes en sus enfoques y procesos”.

(Hernandez & Marti, 2006), Indican que: “El capital humano constituye actualmente uno de los factores determinantes para la obtención de valor agregado este valor se potencia con los objetivos de la organización”.

Según (Fleitas, 2013) quien afirma que: “El talento humano es la formación (educación) que sirve para el cambio empresarial con la ayuda de las personas en los procesos de trabajo”.

(Barcelo, 2014) menciona: “Es un conjunto de procesos y recursos humanos integrados y diseñados para desarrollar y atraer como también motivar, como objetivos de las empresas que han hecho la gestión del talento humano en práctica se realiza para dar soluciones a problemas que se dan”.

Según (Dessler, Gary 2006) citado por (Gálvez, 2013) afirma que:

“Son prácticas y políticas que son fundamentales para manejar la gestión de las relaciones humanas del trabajo administrativo; en particular se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente, seguro y de igualdad para los personales de la empresa”.

Según (Bohlander, 2008) citado por (Alvarado, 2014) nos indica que:

El éxito de una organización depende cada vez más del conocimiento, las habilidades y destrezas de los trabajadores.

(Castillo, 2016) Indaga que: “Es una función administrativa que se ocupa de la captación, entrenamiento, evaluación y remuneración de los trabajadores. Los gerentes están involucrados con todas las personas, en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento”.

Por otro lado, tenemos a los autores (Werther, Davis , & Guzman , 2014), quienes nos indican que: “La Gestión de talento humano se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, desarrolla y retiene a un recurso humano existente. La gestión de talento humano busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, conocido como talento, dentro de su puesto de trabajo además de ello retener y atraer a esa persona será una prioridad.

(Vásquez & Lara, 2009) Indica que: “Al recurso humano se debe considerar de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes hasta el punto de se encuentre como un factor capaz de valerse por sí mismo y entregarle lo mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y ser reconocido”.

Asimismo (Lombardo, 2018), la gestión de talento humano: “Es un fuerte compromiso estratégico del área de recursos humanos para que pueda contar con profesionales más talentoso del mercado laboral”. Esta necesidad de contar con profesionales talentosos surge debido a dos necesidades importantes que sirven para incrementar la competitividad empresarial, retener a las personas que forman parte de un equipo con alto rendimiento e identificar potenciales, talentos dentro de la organización.

De acuerdo a (Gloria, 2015), la gestión de talento humano: “Es un área muy importante en las organizaciones, que depende de las actividades y la forma en que se desarrollen, tomando en cuenta varios aspectos como pueden ser las características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo”.

(Gomez, 2017), nos hace referencia de que las tendencias en la gestión del talento humano se consideran unos aspectos importantes como políticas de formación continua, las redes dinámicas, nuevo líderes preparados para los cambios inesperados, humanizar a la empresa prestar atención a sus necesidades diversas y satisfacerlas, evaluación del rendimiento con métodos novedosos, ser tecnológicos que deben ser el pan de cada día de los equipos de trabajo y de la red empresarial, digitalizar lo necesario, estos son algunos tendencias en el mundo moderno donde la gestión del talento humano no se hace al azar, se requiere de un plan estratégico para lograr los objetivos de la organización.

2.2.3. Importancia de la gestión del talento humano

(Perez, 2016) Menciona: “El talento humano en una empresa es muy primordial por que mide y también administra el desempeño de los trabajadores

de muchas formas como capacitaciones, retroalimentaciones y los más principal el apoyo que a ellos les permite tener una misión más clara sobre las competencias que se vive en la actualidad como también para alcanzar el éxito personal y empresarial”.

2.2.4. Objetivo de la gestión del talento humano

(Solano, 2017) Indica que: Los objetivos de la gestión del talento humano es la correcta integración de las estrategias, la estructura, el sistema de trabajo y los colaboradores, como sus habilidades y capacidades de lograr la competitividad empresarial, ayudar a la empresa alcanzar sus metas y lograr sus objetivos, permitir la autorrealización y una satisfacción de los colaboradores y establecer políticas internas éticas y desarrollar comportamientos responsables .

2.2.5. Los seis procesos de la administración de recursos humanos

(Chiavenato, 2010)

1. Procesos para integrar personas

Incluye nuevas personas a la organización mediante procesos de selección de reclutamiento

2. Procesos para organizar a las personas

Basada en diseñar las actividades que los colaboradores realizan en una organización

3. Procesos para recompensar a las personas

Son incentivos a las personas para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas

4. Proceso para el desarrollo a las personas

Este proceso es para capacitar e incrementar el desarrollo personal y profesional

5. Procesos para retener a las personas

Crean condiciones ambientales y psicológicas para satisfacer las actividades de las personas

6. Procesos para auditar a las personas

Controlan y como también hacen un seguimiento de las actividades verificando los resultados

2.2.6. Gestores de talento humano

Según (Jerico, 2011): Las organizaciones en un futuro necesitarán a los verdaderos “Gestores de Talento” quienes serán encargados de traer a los excelentes, motivarlos y lograr su compromiso. Sus trabajos serán muy distintos a los tradicionales como también se basa en las normas y políticas de la organización como en la manera y sistemas de gestión.

2.2.7. Planeación estratégica de la gestión del talento humano

(Prieto, 2013): La planeación dentro de una organización, da a conocer el camino a realizar, es decir todo el proceso que le permita establecerse en el mercado y sea de un máximo rendimiento y en conclusión el talento humano es el motor de toda organización y con el trabajo eficaz permite logros trazados

2.2.8. Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) en el Perú

Como afirma (SUNAT, 2019) “La micro y pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente que

tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes y servicios o prestación de bienes o servicios”.

Es la unidad económica operada por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, con la finalidad de desarrollar actividades de comercialización de bienes, prestación de servicios, extracción, transformación, y producción sea industrial o artesanal de bienes (Huamán, 2014).

Entre los criterios cuantitativos por los que se definen las pequeñas y micro pequeñas empresas (MYPES), los más usados son: número de trabajadores; capitalización; activo neto y bruto; inversión de capital comprendida la inversión en maquinaria y equipo; valor agregado; ingreso bruto y neto; ingreso procedente de las exportaciones y los sueldos y salarios pagados. Entre los criterios cualitativos, los que se aplican con más frecuencia, se refieren a la propiedad y la gestión independiente o una combinación de propiedad y gestión personalizado; a la capacidad técnica y la integridad moral del propietario y de su familia (Herrera, 2011).

2.2.9. Características de las MYPES en el Perú

Con base a(Huamán, 2014) tenemos las siguientes características:

a) El número total de trabajadores.

La microempresa: Abarca de uno (1) a diez (10) trabajadores.

Pequeña empresa: Abarca de uno (1) hasta cien (100) trabajadores

b) Los niveles de venta.

La microempresa: hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña empresa: a partir del monto señalado para las microempresas y hasta 1700 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

CARACTERÍSTICAS	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVELES DE VENTAS ANUALES
Microempresa	De 1 hasta 10	El monto máximo de 150 UIT
Pequeña empresa	De 1 hasta 100	El monto máximo de 1700 UIT

- c) Su administración es independiente. Por lo general son dirigidas por sus dueños.
- d) Su área de operación es relativamente pequeña, sobre todo local.
- e) Tienen escasa especialización en el trabajo. No suelen utilizar técnicas de gestión.
- f) Disponen de limitadas recursos financieros.
- g) Tienen un acceso reducido a la tecnología.
- h) Por lo general no separan las finanzas del hogar y las de los negocios.
- i) Tienen acceso limitado al sector financiero formal, sobre todo debido a su informalidad.

2.2.10. Leyes y Decretos para las MYPES en el Perú

Según la guía de las empresas conectadas (Movistar, 2015) da a conocer de la última modificación a la **ley MYPE** determinó que las empresas podrán acceder a este régimen especial, de acuerdo a su nivel de ventas y ya no por el número de trabajadores. De este modo la ley MYPE califica a la microempresa

como aquella que tiene ventas anuales hasta por un máximo de 150 UIT(S/.577,500) y como pequeña empresa a la que vende entre 150 UIT(S/.577,500) y 1,700 UIT (S/.6'545.000).

Decreto legislativo que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente. Este decreto tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para la ampliación del mercado interno y externo de estas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia.

Ley N° 28015: Ley de promoción y formalización de la Micro Y Pequeña empresa (promulgada el 03 de julio del 2003). Tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones y su contribución a al recaudación tributaria.

III. HIPÓTESIS

Según (Lerma, 2016) menciona que en los estudios descriptivos no se plantean hipótesis: “Las investigaciones descriptivas, si bien no tienen un cuerpo de hipótesis estructuradas como relaciones causales de asociación, podrían tener hipótesis formuladas como supuestos o resultados que se esperaría tener”.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada con enfoque cuantitativa.

Para (Jhoel, 2012) citado por (Vargas Cordero, 2014) sostiene que “la investigación cuantitativa se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los cifras numéricos, en la investigación ya sea en la aplicación de la encuesta”.

4.2. Nivel de la investigación

El nivel del presente trabajo de investigación es descriptivo.

(Torres C. A., 2013) quien considera como: “La investigación descriptiva a aquella que se reseñan las características o rasgos de hechos, situaciones, fenómeno u objeto de estudio”.

4.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental – transversal.

(Sampier, 2004) considera la investigación es transversal como: La investigación se centra en describir las variables o la situación, cuál es el nivel o estado de unas diversas variables en un momento dado. En este tipo de diseño se describen y explican el contexto .

4.4.Población y muestra

4.4.1. Población

La población de la investigación está conformado por 50 colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito san Cristóbal de huamanga, provincia Huamanga, Departamento de Ayacucho, quien está inscrita en el Remype, cuenta con Ruc, y está inscrita en la SBS (Superintendencia de Banca y Seguros), (Fuente: SUNAT de Ayacucho/mesa de partes).

4.4.2. Muestra

Se tomó el total de la población que corresponde a 50 colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito san Cristóbal de huamanga. Ver en el anexo N° 4

Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997) citado por (Franco, 2011), afirma que la muestra. Es el grupo de individuos que se toma de la población para estudiar un fenómeno estadístico .

4.5. Definición y Operacionalización de variables

TITULO	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COOPERATIVAS - CASO COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA DISTRITO DE AYACUCHO 2019.	<p>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p>Definición:</p> <p>Según (Fleitas, 2013) Gestión de talento humano es la formación (educación) que sirve para el cambio empresarial con la ayuda de las personas en los procesos de trabajo.</p> <p><i>Fuente: bases teóricas</i></p>	Se medirá a través de un cuestionario como serie de preguntas	Reclutamiento	Habilidades	<ol style="list-style-type: none"> 1. SIEMPRE 2. CASI SIEMPRE 3. A VECES 4. CASI NUNCA 5. NUNCA
				Conocimientos	
				Actitud	
			Selección	Proactividad	
				Compromiso	
				Interés	
			Recompensas	Incentivos económicos	
				Descansos	
				Remuneración	
			Desarrollo de las personas	Capacitación	
Comunicación interna					
Motivar					

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de investigación se elaboró una encuesta, usando como instrumento el cuestionario basado en 12 preguntas con cinco alternativas de respuesta el, casi siempre, siempre, a veces, casi nunca y nunca y así para poder recolectar datos exactas y concretas, para luego hacer una tabulación.

Encuesta:

De acuerdo a (López & Fachelli, 2015) quien manifiesta que: “En la intervención social se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida”.

Cuestionario:

De la misma forma (López & Fachelli, 2015) indica: “El cuestionario es el instrumento de recogida de los datos donde aparecen enunciadas las preguntas de forma sistemática y ordenada, en donde se consiguen las respuestas mediante un sistema establecido de registro sencillo”.

4.7. Plan de análisis

Las principales herramientas fueron:

- Hojas de cálculo Excel
- Software Word
- Spss

4.8. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADORES	METODOLOGÍA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COOPERATIVAS CASO: COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA DISTRITO AYACUCHO, 2020.	Problema general ¿Cuáles son las características de gestión de talento humano en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga, distrito Ayacucho, 2020?	Objetivo general Describir las características de la Gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga distrito Ayacucho, 2020.	Según (Lerma, 2016) menciona que en los estudios descriptivos no se plantean hipótesis: “Las investigaciones descriptivas, si bien no tienen un cuerpo de hipótesis estructuradas como relaciones causales de asociación, podrían tener hipótesis formuladas como supuestos o resultados que se esperarían tener”.	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Dimensiones • Reclutamiento • Selección • Recompensas • Desarrollo de las personas	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades Conocimiento Actitud 	Tipo: Aplicada con enfoque cuantitativa Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental - transversal
	Problemas específicos ¿Cuáles son las características del reclutamiento en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga, distrito Ayacucho, 2020?	Objetivos específicos ✓ Analizar las características del reclutamiento en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga distrito Ayacucho, 2020.			<ul style="list-style-type: none"> Proactividad Compromiso Interés 	
	¿Cuáles son las características de la selección de personal en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga, distrito Ayacucho, 2020?	✓ Describir las características de la selección de personal en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga distrito Ayacucho, 2020.			<ul style="list-style-type: none"> Incentivos económicos Descansos Remuneración 	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
	¿Cuáles son las características de recompensas en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga, distrito Ayacucho, 2020?	✓ Conocer las características de recompensas en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga distrito Ayacucho, 2020.			<ul style="list-style-type: none"> Capacitación Comunicación interna Motivar 	
¿Cuáles son las características del desarrollo de las personas en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga, distrito Ayacucho, 2020?	✓ Identificar las características del desarrollo de las personas en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga distrito Ayacucho, 2020.					

4.9.Principios éticos

Los principios éticos con los que se trabajó, fueron la honestidad y la responsabilidad. Los resultados son trabajos de campo, por lo mismo los agradecimientos a los trabajadores de la cooperativa. El trabajo de investigación es esfuerzo de la aspirante por contribuir en la sociedad.

Las consideraciones en el presente informe se tienen en cuenta lo siguiente:

- a. Se informa el objetivo de investigación.
- b. Ninguna de las preguntas que se realizaron afectan la salud física, moral y social de los participantes.
- c. Los instrumentos serán anónimos.

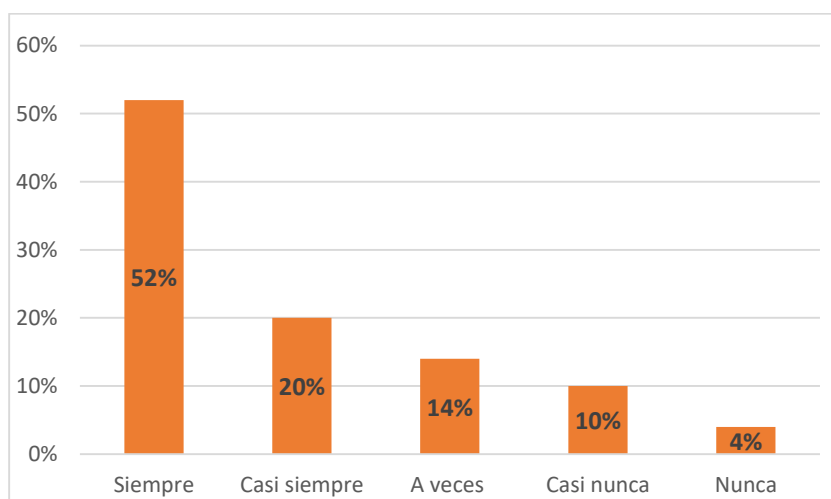
V. Resultados

Tabla 1: Sus habilidades laborales fueron reconocidas adecuadamente

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	26	52%
B	Casi siempre	10	20%
C	A veces	7	14%
D	Casi nunca	5	10%
E	Nunca	2	4%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta. Elaboración propia

Gráfico 1: Sus habilidades laborales fueron reconocidas adecuadamente



Fuente: Tabla 01. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

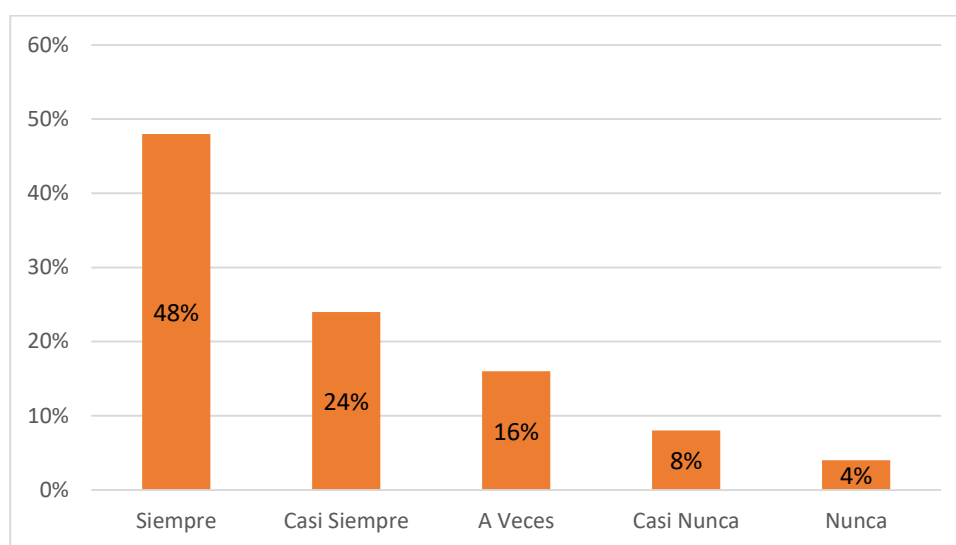
De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga el 52% han señalado que sus habilidades laborales fueron reconocidas siempre, mientras el 20% casi siempre, el 14% solo a veces, casi nunca el 10% y 4% señalaron que sus habilidades no son reconocidas nunca.

Tabla 2: Cree usted que la empresa tuvo en cuenta su nivel de conocimientos

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	24	48%
B	Casi siempre	12	24%
C	A veces	8	16%
D	Casi nunca	4	8%
E	Nunca	2	4%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta. Elaboración propia

Gráfico 2: Cree usted que la empresa tuvo en cuenta su nivel de conocimientos



Fuente: Tabla 02. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

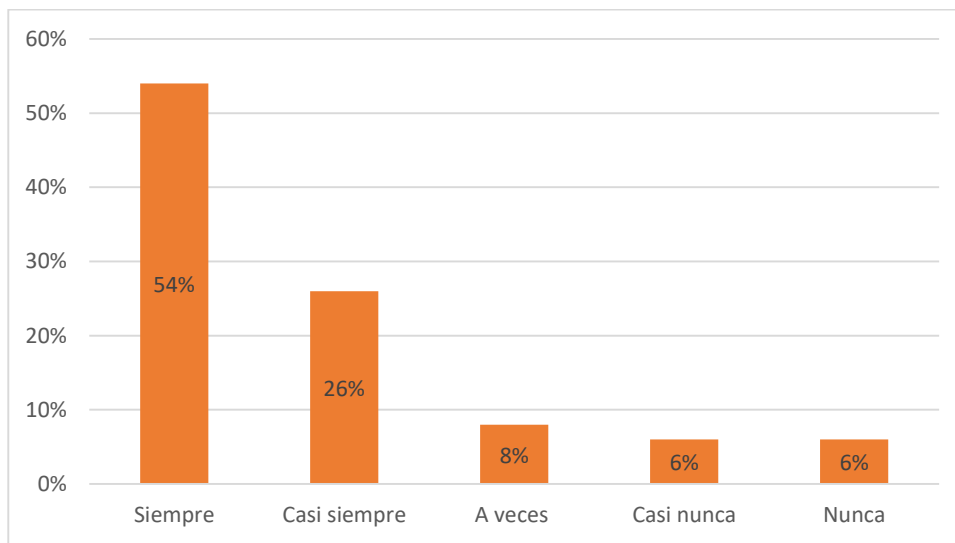
De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga el 48% indican que la empresa tuvo en consideración sus conocimientos, mientras que el 24% casi siempre, el 10% indican solo a veces, el 8% casi nunca y el 4% indican que la empresa nunca tuvo en consideración sus conocimientos.

Tabla 3: La empresa le asignó actividades de acuerdo a su formación que tuvo

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	27	54%
B	Casi siempre	13	26%
C	A veces	4	8%
D	Casi nunca	3	6%
E	Nunca	3	6%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta. Elaboración propia

Gráfico 3: La empresa le asignó actividades de acuerdo a su formación que tuvo



Fuente: Tabla 03. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

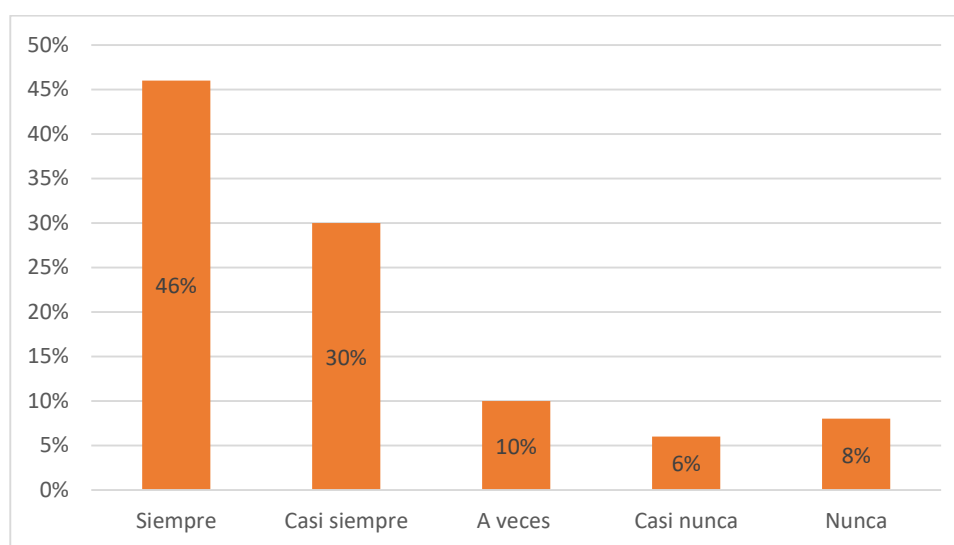
De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga el 54% de los encuestados aseguran que la empresa les asignó las actividades de acuerdo a su formación, y el 26% de los encuestados indican casi siempre, el 8% a veces, casi nunca el 6% y el 6% nunca les asignó de acuerdo a su formación.

Tabla 4: Usted se considera proactivo en su labor

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	23	46%
B	Casi siempre	15	30%
C	A veces	5	10%
D	Casi nunca	3	6%
E	Nunca	4	8%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta. Elaboración propia

Gráfico 4: Usted se considera proactivo en su labor



Fuente: Tabla 04. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

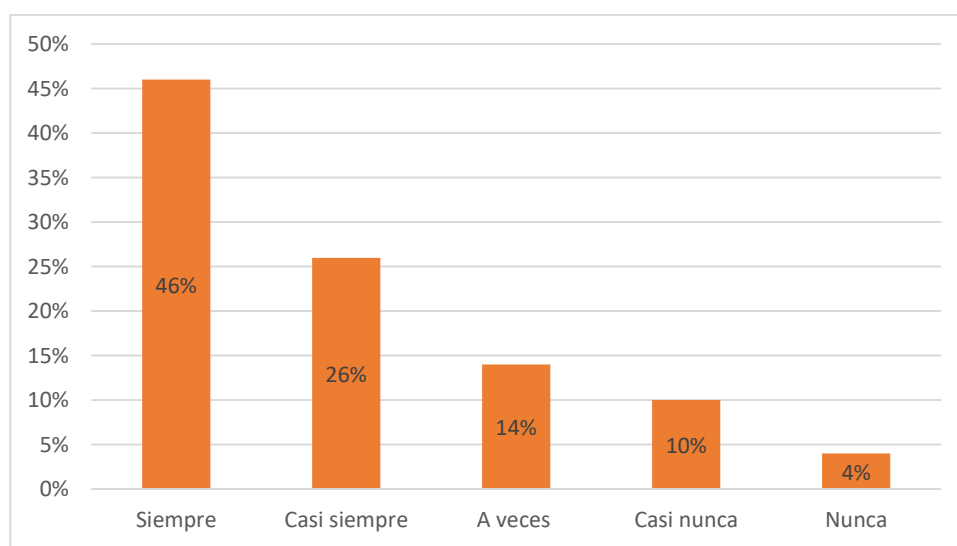
De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga el 46% de los encuestados se consideran proactivos en sus labores, mientras que el 30% casi siempre se consideran proactivos, el 10% solo a veces, el 6% casi nunca y el 8% nunca se consideran porque solo cumplen lo que les corresponde hacer.

Tabla 5: Usted se encuentra comprometida con las políticas de la empresa

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	23	46%
B	Casi siempre	13	26%
C	A veces	7	14%
D	Casi nunca	5	10%
E	Nunca	2	4%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta. Elaboración propia

Gráfico 5: Usted se encuentra comprometida con las políticas de la empresa



Fuente: Tabla 05. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

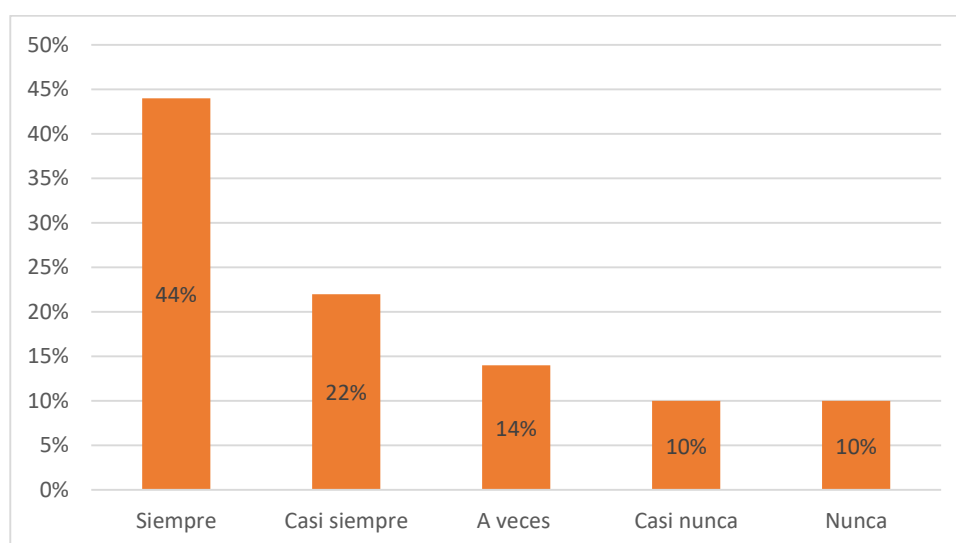
De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga el 46% de los encuestados afirman que están comprometidas con las políticas de la empresa, el 26% afirman casi siempre, solo a veces el 14%, casi nunca el 10% y el 4% nunca están comprometidas con las políticas de la empresa.

Tabla 6: Usted tiene un gran interés por el trabajo que realiza y por ende por la empresa

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	22	44%
B	Casi siempre	11	22%
C	A veces	7	14%
D	Casi nunca	5	10%
E	Nunca	5	10%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta. Elaboración propia

Gráfico 6: Usted tiene un gran interés por el trabajo que realiza y por ende por la empresa



Fuente: Tabla 06. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

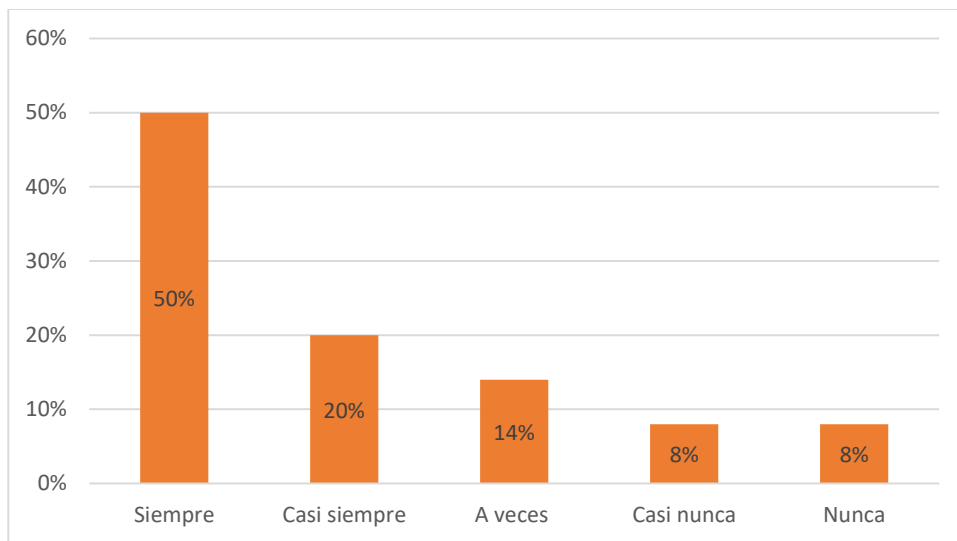
De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga el 44% de los encuestados consideran que tienen interés por el trabajo y la empresa, mientras el 22% casi siempre, a veces el 14%, casi nunca el 10% y el 10% de los encuestados señalan que no tienen ningún interés por el trabajo ni por la empresa.

Tabla 7: La empresa le brinda incentivos económicos

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	25	50%
B	Casi siempre	10	20%
C	A veces	7	14%
D	Casi nunca	4	8%
E	Nunca	4	8%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta. Elaboración propia

Gráfico 7: La empresa le brinda incentivos económicos



Fuente: Tabla 07. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

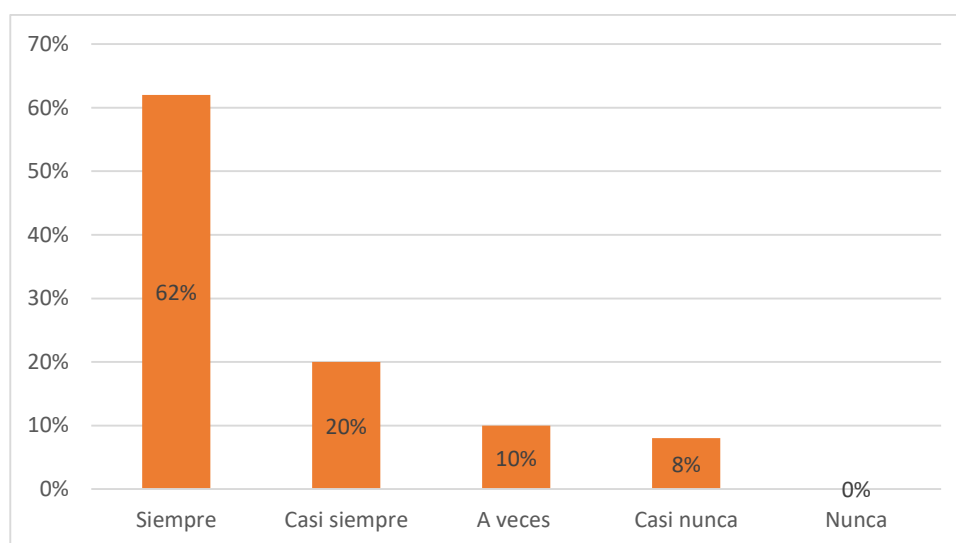
De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga el 50% afirman que la empresa siempre les brinda recompensas o incentivos a sus trabajadores, el 20% afirma casi siempre, el 14% solo a veces, el 8% casi nunca y el 8% indican que nunca les brinda recompensas o incentivos.

Tabla 8: Usted se siente conforme con su remuneración

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	31	62%
B	Casi siempre	10	20%
C	A veces	5	10%
D	Casi nunca	4	8%
E	Nunca	0	0%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta. Elaboración propia

Gráfico 8: Usted se siente conforme con su remuneración



Fuente: Tabla 08. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

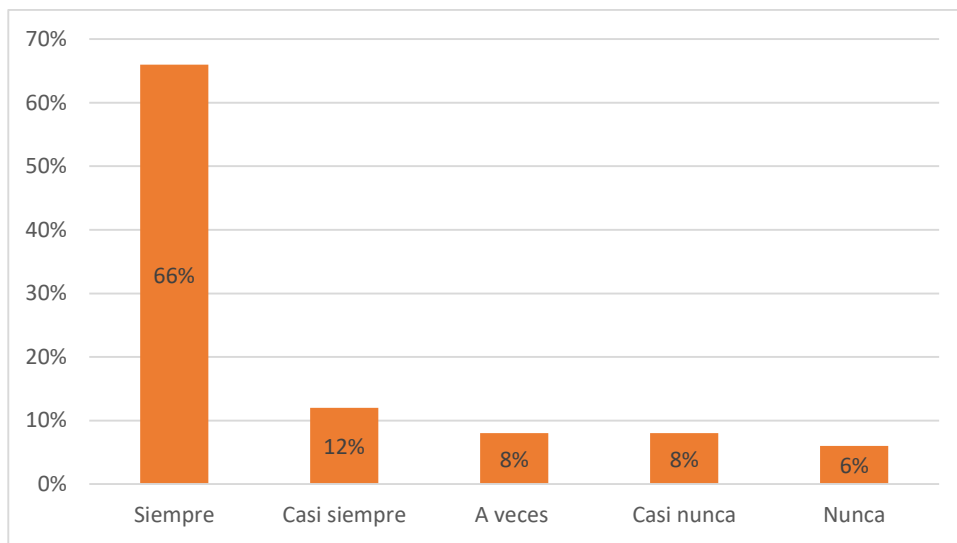
De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga el 62% de los encuestados se sienten conforme con su remuneración, mientras el 20% afirman casi siempre se sienten conformes con la remuneración, el 10% solo a veces y el 8% casi nunca se sienten conformes con sus remuneraciones.

Tabla 9: La empresa te brinda descansos ya sea por cualquier situación

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	33	66%
B	Casi siempre	6	12%
C	A veces	4	8%
D	Casi nunca	4	8%
E	Nunca	3	6%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta. Elaboración propia

Gráfico 9: La empresa te brinda descansos ya sea por cualquier situación



Fuente: Tabla 09. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

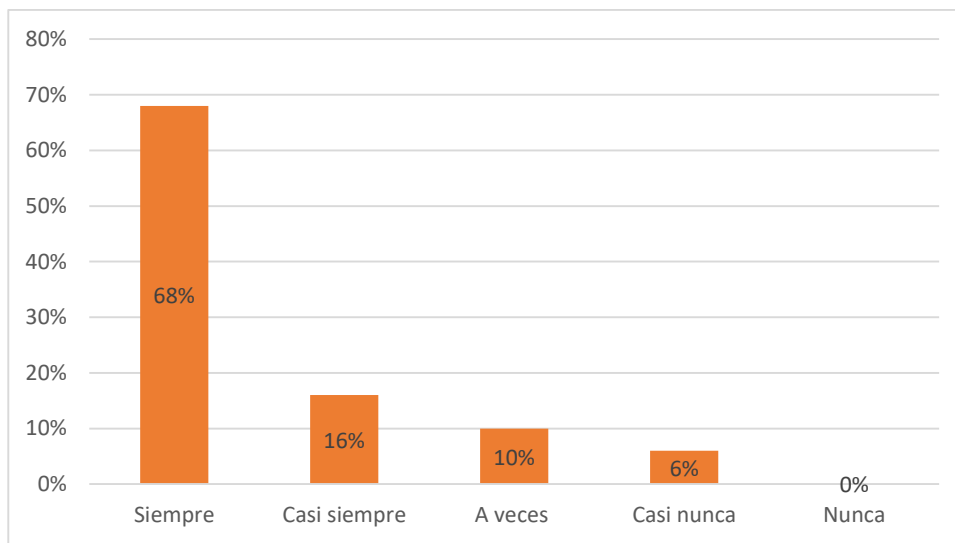
De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito san Cristóbal de Huamanga el 66% afirman que siempre la organización si le brinda descansos y el 12% indica casi siempre, mientras el 8% indica solo a veces, el 8% indica casi nunca y el 6% afirman que la organización nunca les dio su descanso.

Tabla 10: La empresa planifica y programa capacitaciones para los trabajadores

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	34	68%
B	Casi siempre	8	16%
C	A veces	5	10%
D	Casi nunca	3	6%
E	Nunca	0	0%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta. Elaboración propia

Gráfico 10: La empresa planifica y programa capacitaciones para los trabajadores



Fuente: Tabla 10. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

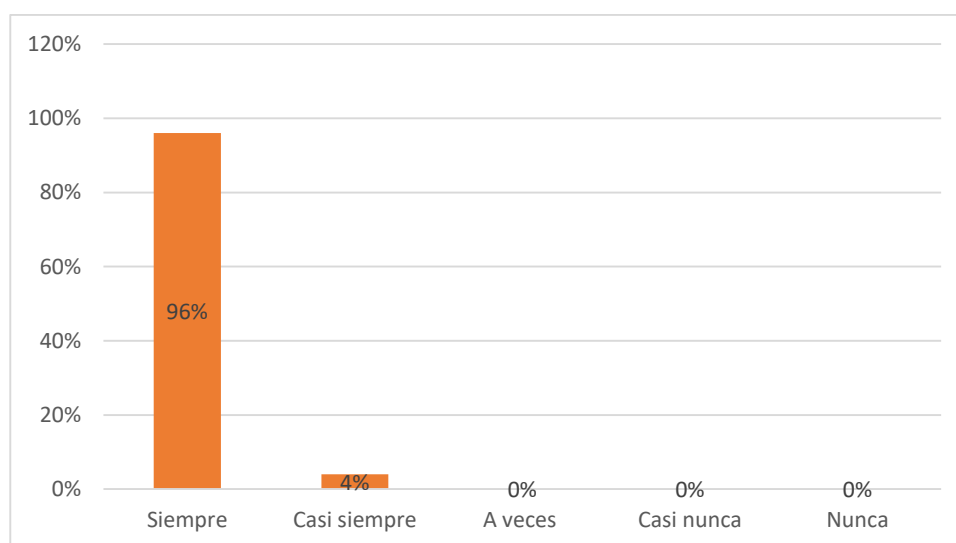
De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga el 68% de los encuestados afirman que la empresa planifica y programa las capacitaciones mientras que el 16% casi siempre, el 10% solo a veces y el 6% casi nunca.

Tabla 11: La empresa realiza reuniones con frecuencia

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	48	96%
B	Casi siempre	2	4%
C	A veces	0	0%
D	Casi nunca	0	0%
E	Nunca	0	0%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta. Elaboración propia

Gráfico 11: La empresa realiza reuniones con frecuencia



Fuente: Tabla 11. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

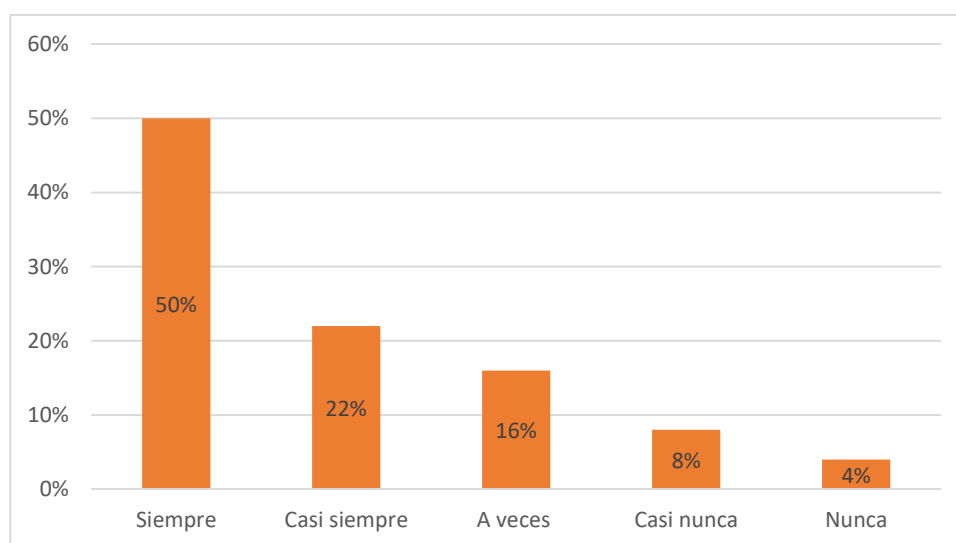
De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Cooperativa San Cristóbal de Huamanga el 96% de los encuestados afirmaron que la empresa siempre realiza las reuniones mientras que el 4% respondieron casi siempre se realizan las reuniones.

Tabla 12: Usted se siente motivado con las labores que realiza en la empresa

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	25	50%
B	Casi siempre	11	22%
C	A veces	8	16%
D	Casi nunca	4	8%
E	Nunca	2	4%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta. Elaboración propia

Gráfico 12: Usted se siente motivado con las labores que realiza en la empresa



Fuente: Tabla 12. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito san Cristóbal de Huamanga el 50% de ellos siempre se sienten motivados y el 22% casi siempre se sienten motivados, mientras que el 16% a veces, casi nunca el 8% y nunca se sienten motivados el 4%.

CUADRO DE RESULTADO

	INCADOR	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
01	¿Sus habilidades laborales fueron reconocidas adecuadamente?	52%	20%	14%	10%	4%
02	¿Cree usted que la empresa tuvo en cuenta su nivel de conocimientos?	48%	24%	16%	8%	4%
03	¿La empresa le asignó las actividades de acuerdo a su formación?	54%	26%	8%	6%	6%
04	¿Usted se considera proactivo en su labor?	46%	30%	10%	6%	8%
05	¿Usted se encuentra comprometida con las políticas de la empresa?	46%	26%	14%	10%	4%
06	¿Usted tiene un gran interés por el trabajo que realiza y por ende por la empresa?	44%	22%	14%	10%	10%
07	¿La empresa le brinda incentivos económicos?	50%	20%	14%	8%	8%
08	¿Usted se siente conforme con su remuneración?	62%	20%	10%	8%	0%
09	¿La empresa te brinda descansos ya sea por cualquier situación?	68%	16%	10%	6%	0%
10	¿La empresa planifica y programa capacitaciones para los trabajadores?	96%	4%	0%	0%	0%
11	¿La empresa realiza reuniones con frecuencia?	50%	22%	16%	8%	4%
12	¿Usted se siente motivado con las labores que realiza en la empresa?	66%	12%	8%	8%	6%

5.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Objetivo específico 1: Analizar las características del reclutamiento en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga distrito Ayacucho, 2020 .

En el gráfico N° 1 denominado: ¿Sus habilidades laborales fueron reconocidas adecuadamente? De acuerdo a ello se obtuvo que el 52% señalaron que sus habilidades siempre fueron reconocidas de manera adecuada, lo cual indica que la empresa realiza un proceso adecuado para atraer futuros empleados capacitados e idóneos. Según, (Hernandez G. P., 2012) El proceso de reclutamiento en la cooperativa Guayacán, se lleva a cabo utilizando las fuentes internas y externas de esta manera se ahorra tiempo y dinero en capacitaciones para los personales nuevos mientras que con los colaboradores se necesita retroalimentación y especialización en su nuevo puesto de trabajo. Por lo tanto, dichas investigación coinciden de manera proporcional en cuanto al reclutamiento.

En el gráfico N° 2 denominado: ¿Cree usted que la empresa tuvo en cuenta su nivel de conocimientos? De acuerdo a ello se adquirió que el 48% indican que la empresa siempre tuvo en consideración sus conocimientos. Se deduce que las habilidades, destrezas y el potencial humano son considerados, pero no de manera eficiente. Según, (Pérez, 2014) las cooperativas desean incrementar más socios, los socios quieren que sus empleados tengan mejores conocimientos sobre el cooperativismo, se debe proporcionar un nuevo sistema de gestión de talento humano, que administre con mayor efectividad el trabajo de los empleados. En ambas investigaciones se concuerda con respecto a la consideración del conocimiento, siendo ello lo más importante para desarrollar las actividades de la empresa.

En el gráfico N° 3 denominado: ¿La empresa le asignó las actividades de acuerdo a su formación? De acuerdo a ello se adquirió que el 54% de los encuestados aseguran

que la empresa les asignó las actividades de acuerdo a su formación que tuvo. Para ello se compara con, (Hurtado, 2015) donde señala la existencia regular de gestión de talento humano en la cooperativa de ahorro y crédito nuestra señora del rosario como también los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito nuestra señora del rosario tienen bajo nivel de desempeño laboral esto se nota en el reflejo de su desempeño laboral por que la empresa no les brinda facilidades para atender necesidades personales como también no cuenta actualmente con técnicas de evaluación del talento humano. Los resultados tienen cierta probabilidad de semejanza ya que muestran el interés en el desempeño de sus colaboradores.

Objetivo específico2: ¿Cuáles son las características de la selección de personal en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga, distrito Ayacucho, 2020?

En el gráfico N° 4 denominado: ¿Usted se considera proactivo en su labor? De acuerdo a ello se adquirió que el 46% de los encuestados se considera proactivos en sus labores. Estos resultados se comparan con (Hurtado, 2015) quien determinó la existencia regular de gestión de talento humano en la cooperativa de ahorro y crédito nuestra señora del rosario como también los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito nuestra señora del rosario tienen bajo nivel de desempeño laboral esto se nota en el reflejo de su desempeño laboral por que la empresa no les brinda facilidades para atender necesidades personales como también no cuenta actualmente con técnicas de evaluación del talento humano. Dichos resultados asimilan en cuanto a los resultados, es decir que las cooperativas se esmeran para el buen desempeño laboral.

En el gráfico N° 5 denominado: ¿Usted se encuentra comprometida con las políticas de la empresa? De acuerdo a ello se adquirió que el 46% de los encuestados afirman

que están comprometidas con las políticas de la empresa. Según, (Ramos, 2014) esto engloba un trabajo dentro de la planificación del modelo de gestión de talento humano por competencias, donde es importante tener que considerar estrategias que ayuden con el desarrollo y fortalecimiento de esa misma área para poder medir las habilidades, espirituales y actitudes de los trabajadores ocupantes en cada área en el trabajo de la cooperativa impulsando a trabajar en equipo.

En el gráfico N° 6 denominado: ¿Usted tiene un gran interés por el trabajo que realiza y por ende por la empresa? De acuerdo a ello se adquirió que el 44% de los encuestados consideran que tienen interés por el trabajo y la empresa. Estos resultados se comparan con (Cando, 2016) donde señala que en las cooperativas no existe un aumento de recursos económicos y humanos y en el manejo de la infraestructura y planes de acción que contribuyan a dar el cumplimiento de los objetivos, cuenta con personal poco comprometido con la institución es la razón que la institución no tiene mejora ninguna.

Objetivo específico 3: ¿Cuáles son las características de recompensas en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga, distrito Ayacucho, 2020?

En el gráfico N° 7 denominado: ¿La empresa le brinda incentivos económicos? De acuerdo a ello se adquirió que el 50% afirman que la empresa siempre les brinda recompensas o incentivos a sus trabajadores. Según, (De La Cruz, 2009) se demostró las evidencias significativas estadísticamente que el desempeño laboral en las instituciones financieras de huamanga es influido con acciones de motivación y con incentivos.

En el gráfico N° 8 denominado: ¿Usted se siente conforme con su remuneración? De acuerdo a ello se adquirió que el 62% de los encuestados se sienten conforme con su

remuneración. Estos resultados se comparan con (De La Cruz, 2009) ya que, demostró las evidencias significativas estadísticamente que el desempeño laboral en las instituciones financieras de huamanga es influido con acciones de motivación y con incentivos.

En el gráfico N° 9 denominado: ¿La empresa te brinda descansos ya sea por cualquier situación? De acuerdo a ello se adquirió que el 66% afirman que la organización siempre les brinda descansos. Para contrastar el contexto actual de los resultados se compara con, (Hurtado, 2015) quien determino después de una investigación exhaustiva la existencia de una regular gestión de talento humano en la cooperativa de ahorro y crédito nuestra señora del rosario como también los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito nuestra señora del rosario tienen bajo nivel de desempeño laboral esto se nota en el reflejo de su desempeño laboral por que la empresa no les brinda facilidades para atender necesidades personales como también no cuenta actualmente con técnicas de evaluación del talento humano.

Objetivo específico 4: ¿Cuáles son las características del desarrollo de las personas en las micro y pequeñas empresas del sector cooperativas caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga, distrito Ayacucho, 2020?

En el gráfico N° 10 denominado: ¿La empresa planifica y programa capacitaciones para los trabajadores? De acuerdo a ello se adquirió que el 68% de los encuestados afirman que la empresa planifica y programa las capacitaciones. Para contrastar el contexto actual de los resultados se compara con, (Villegas, 2015) Quien determina que el coaching si influye en la gestión de talento humano mejorando significativamente el rendimiento y el clima laboral en la empresa como también se demostró que la conciencia en el momento de la toma de decisiones y el desarrollo

de los colaboradores confirmando que la conciencia influye en la gestión de talento humano en la empresa.

En el gráfico N° 11 denominado: ¿La empresa realiza reuniones con frecuencia? De acuerdo a ello se adquirió que el 96% de los encuestados afirmaron que la empresa siempre realiza las reuniones. Para contrastar el contexto de los resultados se compara con, (Bendezu & Bautista, 2017) Quien determinó los trabajos tradicionales en las cooperativas retrasan y dificultan los logros y generan incumplimientos en plazos ya dados y es necesario una nueva modalidad de trabajo en las cooperativas.

En el gráfico N° 12 denominado: ¿Usted se siente motivado con las labores que realiza en la empresa? De acuerdo a ello se adquirió que el 50% de ellos siempre se sienten motivados. Para contrastar el contexto actual de los resultados de la investigación se compara con, (De La Cruz, 2009) ya que llegó a demostrar las evidencias significativas estadísticamente que el desempeño laboral en las instituciones financieras de huamanga es influido con acciones de motivación y con incentivos.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. De acuerdo al objetivo general; se concluye lo siguiente: Se ha determinado que en dicho sector, se emplea la gestión del talento humano bajo la función del área de recursos humanos reconociendo sus elementos principales como el reclutamiento, selección del personal, de esta manera contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos con los objetivos de la empresa. Pero a la vez presenta ciertas falencias en el uso de sus elementos o componentes.
2. De acuerdo al objetivo específico 1; se concluye lo siguiente: existe falencias en el desarrollo y reconocimiento de las habilidades de cada colaborador, además no consideran el nivel de conocimiento, siendo ello la designación de las actividades de acuerdo a su formación o nivel de formación profesional no es de manera adecuada.
3. De acuerdo al objetivo específico 2; se concluye lo siguiente: no aplican un proceso adecuado y eficiente para la selección del personal, de esta manera está excluyendo las cualidades, conocimientos o la experiencia siendo los resultados el no contar con personal no proactivo y no comprometida.
4. De acuerdo al objetivo específico 3; se concluye lo siguiente: aún existen falencias en el desarrollo y la aplicación de las recompensas, insatisfacción con la remuneración, además de ello presenta la desconformidad de algunos colaboradores sobre los descansos y las vacaciones.
5. De acuerdo al objetivo específico 4; se concluye lo siguiente: presenta falencias en el desarrollo de las capacitaciones, no brinda reuniones de manera eficiente y la falta de motivación en algunos de los casos.

6.2.Recomendaciones

1. De acuerdo a la conclusión N° 1: mejorar la gestión del talento humano en buena medida y de esta manera proporcionar el buen desarrollo un equipo de empleados calificados, comprometidos con los objetivos de la empresa. Además permitirá generar un ambiente laboral apropiado que fomenta la productividad por medio del compromiso y la motivación.
2. De acuerdo a la conclusión N° 2: poner más interés en el desarrollo y reconocimiento de las habilidades de cada colaborador considerando su nivel de conocimiento y según su formación profesional para elegir los candidatos más apropiados a las necesidades de la empresa.
3. De acuerdo a la conclusión N° 3: desarrollar de manera eficiente y adecuada selección del personal evitando la rotación del personal, de la misma forma fomentara a la reducción de costos, contribuyendo con la productividad, clima laboral favorable y la satisfacción laboral de los integrantes de la empresa.
4. De acuerdo a la conclusión N° 4: mejorar y ofrecer recompensas de manera equitativa para mantener a los equipos de trabajo de todas las áreas motivados y alineados proporcionando al logro de los objetivos trazados.
5. De acuerdo a la conclusión N° 5: mejorar en el desarrollo de las capacitaciones, reuniones a razón de que el activo más importante que tiene la empresa son sus colaboradores, y de esta manera aportaran una ventaja competitiva para poder diferenciarse de la competencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, C. (07 de octubre de 2014). *SlideShare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/kalvaradiramirez/procesos-de-la-gestion-del-talento-humano-39994938>
- Barcelo, J. C. (2014). *Business*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/los-8-mejores-libros-sobre-gestion-del-talento/>
- Bendezu, P. V., & Bautista, H. R. (2017). *Talento Humano Y Calidad De Los Servicios Financieros En Las Cooperativas De Ahorro y Credito Santa Maria Magdalena y San Cristobal De Huamanga De La Ciudad De Ayacucho*. Universidad Nacional De San Cristobal De Huamanga, Ayacucho-Peru.
- Cando, T. J. (2016). La Gestion Del Talento Humano En La Cooperativa Cacha LTDA. y Su Incidencia En El Desarrollo Institucional Periodo Julio 2014 , Julio 2015. *Tesis De Grado Para La Obtencion Del Titulo De Ingeniero Comercial Mencion Gestion De La Micro y Pequeña Empresa*. Universidad Nacional De Chimborazo, Riobamba- Ecuador.
- Castillo, S. Y. (01 de setiembre de 2016). *Monografias.com* . Obtenido de Gestion del talento humano : <https://www.monografias.com/docs114/gestion-del-talento-humano-powerpoint/gestion-del-talento-humano-powerpoint.shtml>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestion Del Talento Humano*. Mexico.
- Comercio, E. (08 de setiembre de 2015). Mypes son las mayores generadoras de empleo del empleo. *El comercio*.
- De La Cruz, S. H. (2009). *La Nueva Gestion Del Potencial Humano y Su evaluacion De Desempeño En Las Instituciones Financieras De Huamanga* . Universidad Nacional De San Cristobal De Huamanga, Ayacucho-Peru.
- Diaz, z. P. (2010). *Orientacion sociolaboral e iniciativa personal*. Madrid: Paraninfo.
- es.wikipedia.org. (21 de enero de 2019). *Wikipedia*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Comunicaci%C3%B3n_no_verbal

- Fidias, G. A. (2012). *El proyecto de investigación. introducción a la metodología científica*. Caracas - Venezuela: Episteme.
- Fleitas, T. S. (2013). *ResearchGate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/262502800_Cuesta_A_2010_La_gestion_del_talento_humano_y_del_conocimiento_Bogota_Ediciones_ECOE_Pp_448
- Franco. (2011 de Junio de 2011). *Tesis de Investigación. Población y Muestra. Tamayo y Tamayo*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>
- Gelvez, J. A. (6 de mayo de 2013). *slideShare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/jonathanalexandergelvez/autores-para-subir-al-blog>
- Gelvez, J. A. (6 de mayo de 2013). *SlideShare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/jonathanalexandergelvez/autores-para-subir-al-blog>
- Gloria, E. (16 de abril de 2015). *Scrbd*. Obtenido de Objetivos de la gestion de talento humano: <https://es.scribd.com/document/262015438/Definicion-y-Objetivos-de-Gestion-de-Talento-Humano>
- Gomez, E. (2017). *IMF* . Obtenido de 7 TENDENCIAS DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/mba/tendencias-gestion-talento-humano/>
- Grados, E. J. (2013). *Reclutamiento, seleccion, contratacion e induccion del personal* . Mexico: Manual moderno.
- Grau, A. (2016). *Agustingrau*. Obtenido de <https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano/>
- Hernandez, G. P. (2012). *gestion del talento humano de la cooperativa guayacan R.L. Tesis Para Optar Grado De Adiministradora De Empresas*. Universidad Rafael Landivar, Jutiapa- guatemala.
- Hernandez, S. F., & Marti, L. Y. (2006). *Conocimiento Organizacional La Gestion De Los Recursos y El Capital Humano*. La Habana: Acimed.
- Herrera, G. B. (2011). Análisis estructural de las MYPES y PYMES. *Quipuramayoc*, 70 - 71.

- Huamán, F. C. (01 de setiembre de 2014). *MYPES motor de desarrollo de nuestro país*. Obtenido de <http://mypesss.blogspot.com/2014/08/concepto-titulo-valor.htm>
- Hurtado, A. r. (2015). *La Gestion Del Talento Humano y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del Personal De La Cooperativa Ahorro y Credito Nuestra Señora Del Rosario Ltda .N° 222-Huamachuco:2015. Tesis Para Optar El Titulo De Licenciada En Administracion*. Universidad Nacional De Trujillo.
- Jerico, P. (2011). *La Nueva Gestion Del Talento Humano*. Madrid-España.
- Lerma, G. H. (2016). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto*. Bogotá: ECOE.
- Lombardo, P. (abril de 2018). *EUDE (Escuela Europea de Direccion y Empresa)*. Obtenido de Que es la gestion de talento humano : <https://blog.eude.es/que-es-la-gestion-de-talento-humano>
- Mamani, B. E., & Pillpe, A. J. (2017). *Administracion De Personas y Gestion De Calidad En Las Cooperativas De Ahorro y Credito De La Ciudad De ayacucho*. Universidad Nacional De San Cristobal De Huamanga, Ayacucho-Peru.
- Movistar. (2015). *MOVISTAR. la guia de las empresas conectadas*. Obtenido de <https://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/acceda-a-los-beneficios-de-la-ley-mype/>
- Osama, H. A. (2017). *Como Hacemos Estrategia Management y talento en la nueva organizacion*. Buenos Aires: Temas Grupo Editorial.
- Perez, O. (24 de mayo de 2016). *Blog PeopleNext*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Pérez, P. G. (2014). *La gestion del talento humano y su incidencia en la calidad de servicio al cliente en la cooperativa de ahorro y credito San Francisco Ltda. trabajo de investigacion previo a la obtencion del titulo de ingenieria de empresas*. Universidad Tecnica de Ambato, Ambato- Ecuador.
- PQS, P. (10 de Abril de 2018). *Mypes en el peru*. Obtenido de <https://www.pqs.pe/economia/mypes-importancia-economia-peru>

- Prieto, B. P. (2013). *Gestion Del Talento Humano Como Estrategia Para Retencion Del Personal*. Universidad De Medellin, Colombia-Medellin.
- psicologiaymente.com. (12 de febrero de 2019). *Psicologia y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-extrínseca>
- Ramos, A. (2014). La Gestion Del Talento Humano y El Desempeño Laboral En La Cooperativa De Ahorros y Credito Educadores De Pastaza. *Tesis De Grado Previo A La Obtencion Del Titulo De Inginiero(A) En Administracion De Empresa y Negocios*. Universidad Regional Autonoma De Los Andes, Puyo- Pastaza.
- Rojas, P. (2010). *Reclutamiento y Seleecion. la nueva forma de encontrar talento* . Barcelona: UOC.
- Sampier, R. H. (2004). *Metodologia de la investigacion*. La Habana: Felix Varela.
- Schwartz, D. J. (2018). *LA MAGIA DE PENSAR EN GRANDE*. MEXICO: TALLER DEL EXITO.
- Siliceo, A. A. (2015). *Capacitacion y desarrollo de personal*. Limusa.
- Solano, G. M. (2017). *Planeacion Estrategico Del Talento Humano , Como Factor De Impacto Positivo Para El Desarrollo Empresarial*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogota-Colombia.
- SUNAT. (21 de febrero de 2019). *SUNAT*. Obtenido de <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/define-microPequenaEmpresa.html>
- tesisdeinvestig.blogspot.ca. (22 de noviembre de 2012). Obtenido de Blogspot: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/11/en-toda-investigacion-debemos-plantear.html>
- Vásquez, A., & Lara, J. (2009). *Gestion de talento humano*. over blog.
- Villegas, V. J. (2015). Influencia Del Coaching En La Gestion De Talento Humano En La Cooperativa De Ahorro y Credito Fianza y Garantias Ltda . Miraflores 2015. *Tesis Para Obtener El Grado El Titulo Profesional De Licenciado En Administracion*. Universidad Cesar Vallejo, Lima -Peru.
- Werther, W., Davis , K., & Guzman , M. (2014). *Administracion de recursos humanos. Gestion del capital humano*. Mexico: Graw Hill.

www.innovationfactoryinstitute.com. (15 de abril de 2013). *Innovation Factory Institute*.
Obtenido de <https://www.innovationfactoryinstitute.com/blog/el-lider-transformacional-fomentando-el-cambio-y-la-creatividad/>

www.promonegocios.net. (Agosto de 2017). *PromonegocioS.net*. Obtenido de
<https://www.promonegocios.net/comunicacion/que-es-comunicacion.html>

ANEXOS

Anexo N° 01: Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
	ACTIVIDADES	Año 2019								Año 2020							
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el jurado de investigación			X													
4	Exposición del proyecto por el jurado de investigación o docente Tutor				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de revisión de la literatura						X										
7	Elaboración del consentimiento informado							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción del pre informe de investigación											X					
12	Reacción del informe final												X				
13	Aprobación del informe final por el jurado de investigación													X			
14	Presentación de ponencia en eventos científicos														X		
15	Redacción de artículo científico															X	X

Anexo N° 02: Presupuesto

Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
<input type="checkbox"/> Impresiones	0.10	50	S/5.00
<input type="checkbox"/> Fotocopias	0.10	70	S/7.00
<input type="checkbox"/> Empastado			
<input type="checkbox"/> Papel bond A-4	0.10	50	S/5.00
<input type="checkbox"/> Lapiceros	0.50	3	S/1.50
Servicios			
<input type="checkbox"/> Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
<input type="checkbox"/> Pasajes para recolectar información	0.70	5	S/3.50
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			S/122.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
<input type="checkbox"/> Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
<input type="checkbox"/> Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
<input type="checkbox"/> Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
<input type="checkbox"/> Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
<input type="checkbox"/> Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

Anexo N° 03: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO

TÍTULO: TALENTO HUMANO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COOPERATIVAS -CASO COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, DISTRITO DE AYACUCHO 2019.

Estimado señor (a): sírvase a contestar el presente cuestionario con un aspa (X). Su respuesta será de carácter confidencial y le agradeceré por su veracidad en su respuesta. Agradezco su tiempo y su colaboración.

N°	CRITERIO	VALORACIÓN				
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
Dimensión 1: Reclutamiento (Habilidades, conocimiento, Asignar actividades)						
1	¿Sus habilidades laborales fueron reconocidas adecuadamente?					
2	¿Cree usted que la empresa tuvo en cuenta su nivel de conocimientos?					
3	¿La empresa le asignó actividades de acuerdo a su formación?					
Dimensión 2: Selección (Proactividad, compromiso e interés)						

4	¿Usted se considera proactivo en su labor?					
5	¿Usted se encuentra comprometida con las políticas de la empresa?					
6	¿Usted tiene un gran interés por el trabajo que realiza y por ende por la empresa?					
Dimensión 3: Recompensa (incentivos económicos, remuneración y descansos)						
7	¿La empresa le brinda incentivos económicos?					
8	¿Usted se siente conforme con su remuneración?					
9	¿La empresa te brinda descansos ya sea por cualquier situación?					
Dimensión 4: Desarrollo de las personas (Capacitación, comunicación interna, motivar)						
10	¿La empresa planifica y programa capacitaciones para los trabajadores?					
11	¿La empresa realiza reuniones con frecuencia?					
12	¿Usted se siente motivado con las labores que realiza en la empresa?					

Anexo N° 04: Relación de MYPES

Relación de MYPES del sector de cooperativas del distrito de Ayacucho

N°	Nombre de la empresa	Dirección legal	N° de RUC
01	Cooperativa Fortaleza de Ayacucho	Av. Mariscal Cáceres N° 1291	20452815827
02	Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga	Nro. 33 Portal Unión (Plaza Principal)	20129175975
03	Cooperativa de Ahorro y crédito Señor de Quinuapata	Prolong. Libertad Nro. 932 (Costado Botica Xiomara-Sótano)	20534361298
04	Cooperativa de Ahorro y crédito "Santa María Magdalena"	Jr. San Martín Nro. 558 Cercado	20129258323
05	Cooperativa de Ahorro y Crédito Sector Salud Ayacucho	Urb. Mariscal Cáceres Mz. "D" Lt. 20	20207056121
06	Cooperativa de Ahorro y Crédito Minka Perú	Cal. Mercado Nery García Zárate Mza. o Lote. 01 Apv. Mercado	20534806320
07	Cooperativa de Ahorro y crédito Buenavista las Bolsa S.A.C	Jr. Miller Nro. 334	20574744599

Fuente: Sunat

Anexo N° 05: Consulta ruc de la cooperativa

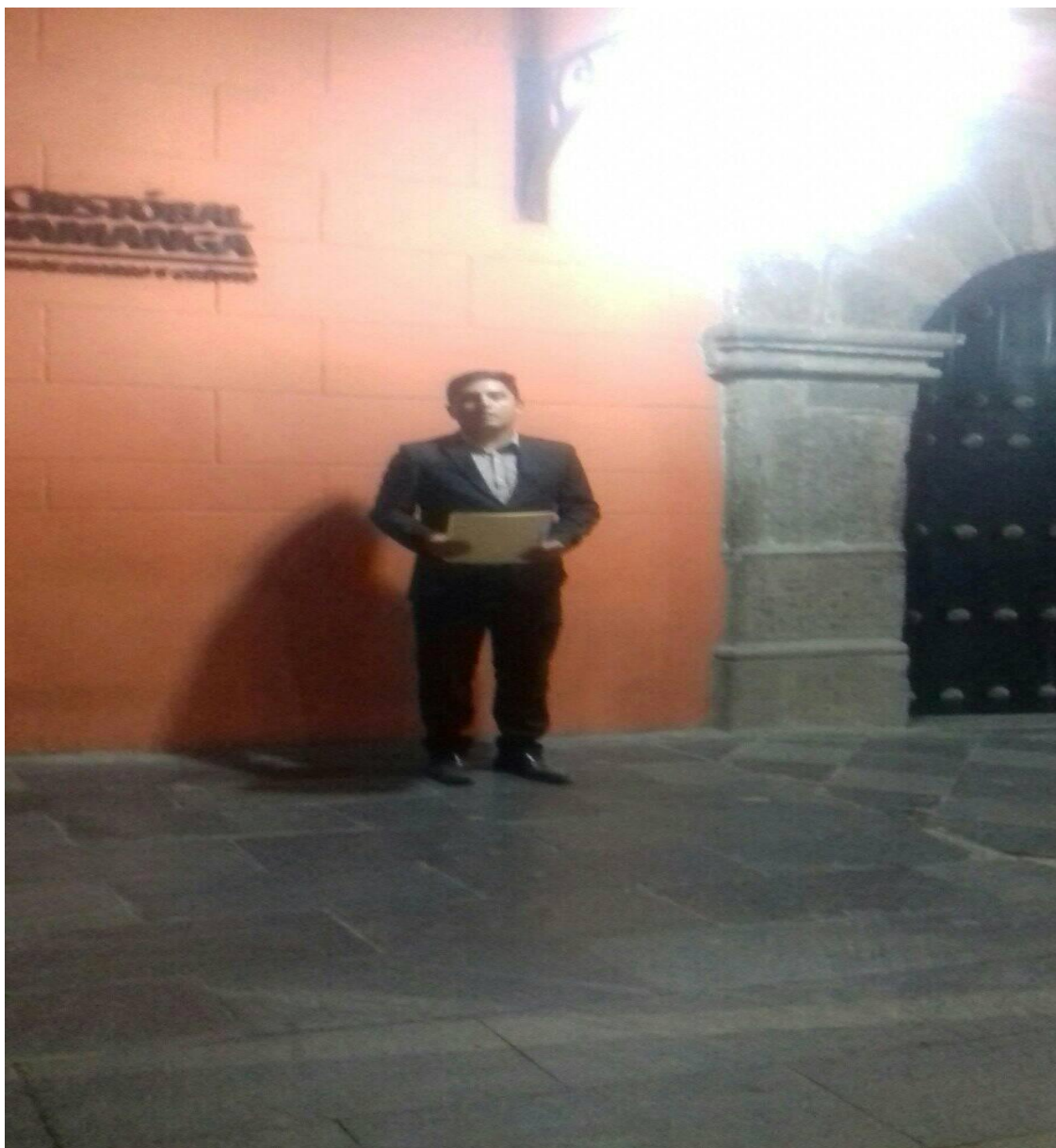
Consulta RUC: versión Imprimible

<http://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Ali>

CONSULTA RUC: 20129175975 - COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA			
Número de RUC:	20129175975 - COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA		
Tipo Contribuyente:	COOPERATIVAS, SAIS, CAPS		
Nombre Comercial:	CAC. SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA		
Fecha de Inscripción:	04/05/1993	Fecha Inicio de Actividades:	13/09/1960
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Dirección del Domicilio Fiscal:	NRO. 33 PORTAL UNION (PLAZA PRINCIPAL) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO		
Sistema de Emisión de Comprobante:	MANUAL/COMPUTARIZADO	Actividad de Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema de Contabilidad:	COMPUTARIZADO		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 8413 - REGULACIÓN Y FACILITACIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	FACTURA BOLETA DE VENTA NOTA DE CREDITO NOTA DE DEBITO GUIA DE REMISION - REMITENTE		
Sistema de Emisión Electrónica:	FACTURA PORTAL DESDE 15/11/2016 BOLETA PORTAL DESDE 08/03/2018		
Afiliado al PLE desde:	01/01/2013		
Padrones :	Incorporado al Régimen de Agentes de Retención de IGV (R.S.182-2018) a partir del 01/09/2018		

[Imprimir](#)

Anexo N° 06: Evidencia de la aplicación de la encuesta



Anexo N° 07: Turniting

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 4%