

**UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA
CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA**



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA
EN LA COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA PANGO LTDA. –
2025”**

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciada en Administración de
Negocios Internacionales

AUTORA

Angie Ivonne Clemente Garcia

ASESOR

Dr. Christian Efrain Raqui Ramirez

Chanchamayo, Perú

2025

ASESOR

Dr. Christian Efrain Raqui Ramirez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida.

A mi asesor Dr. Christian Efrain Raqui Ramirez por compartir generosamente sus conocimientos y su guía constante durante el desarrollo de esta investigación.

A la Escuela Profesional de Administración de Negocios Internacionales, así como a los docentes quienes impartieron sus conocimientos a lo largo de estos años de formación, contribuyendo a mi desarrollo profesional. Asimismo, a todas las personas que me brindaron su apoyo para la realización del presente trabajo de investigación.

DEDICATORIA

A mis padres Rubén y Norma, así como a mis hermanas Yesmyt, Andrea y Sharonn, por su apoyo incondicional.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., durante el año 2025. La metodología aplicada fue de tipo básica, con un diseño no experimental, transversal y relacional, utilizando una muestra censal conformada por 30 colaboradores de los niveles estratégico, táctico y operativo.

Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios validados por juicio de expertos y con alta confiabilidad. Los resultados descriptivos evidenciaron que el 63% de los colaboradores percibe la gestión del talento humano como excelente, y el 37% como aceptable, mientras que la gestión administrativa también muestra un desempeño mayoritariamente favorable. Mediante la prueba estadística Tau-b de Kendall se confirmó la existencia de una relación positiva y significativa entre ambas variables y entre la gestión del talento humano con cada una de las funciones administrativas: planeación, organización, dirección y control.

Se concluye que el desarrollo adecuado de prácticas de talento humano fortalece directamente la eficiencia administrativa de la cooperativa. Finalmente, se proponen recomendaciones orientadas a fortalecer los procesos de gestión interna, promover la capacitación continua y consolidar la articulación entre áreas para potenciar el rendimiento organizacional.

Palabras clave: *Gestión del talento humano; Gestión administrativa; Cooperativa; Talento humano; Administración*

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and administrative management at Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda. during the year 2025. The methodology applied was basic, with a non-experimental, cross-sectional, and relational design, using a census sample of 30 employees at the strategic, tactical, and operational levels.

Two questionnaires validated by expert judgment and with high reliability were used for data collection. The descriptive results showed that 63% of employees perceive human talent management as excellent, and 37% as acceptable, while administrative management also shows a mostly favorable performance. Kendall's Tau-b statistical test confirmed the existence of a positive and significant relationship between both variables and between human talent management and each of the administrative functions: planning, organization, management, and control.

It is concluded that the proper development of human talent practices directly strengthens the cooperative's administrative efficiency. Finally, recommendations are proposed aimed at strengthening internal management processes, promoting continuous training, and consolidating coordination between areas to enhance organizational performance.

Keywords: *Human Talent Management; Administrative Management; Cooperative; Human Talent; Administration*

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actuales se caracterizan por su heterogeneidad, estas pueden ser industrias, comercios entidades financieras, hospitales, instituciones educativas, cooperativas, etc. A pesar de sus diferencias por su tamaño o propiedad, todas comparten un elemento esencial: constituyen el eje fundamental que sostiene el funcionamiento de la sociedad, en ellas estudiamos, trabajamos, servimos y recibimos servicios, dedicando parte significativa de nuestra vida.

En este contexto, la relación entre las personas y las organizaciones se convierte en el núcleo de la gestión moderna. Las organizaciones dependen del talento humano para cumplir su misión, alcanzar sus objetivos y mantenerse competitivas en entornos cambiantes, y a su vez, las personas encuentran en las organizaciones un espacio para desarrollar sus capacidades, lograr metas personales, aportando su tiempo, esfuerzo y compromiso.

Dentro de este marco, la Gestión del talento humano y la Gestión administrativa adquieren un rol determinante, especialmente en organizaciones que buscan mejorar su desempeño, optimizar sus procesos y fortalecer la calidad de los productos y servicios que brindan. La presente investigación se desarrolla, analizando la relación entre ambas variables en el contexto específico de la estudiada Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa, permitiendo comprender y mejorar su gestión interna.

La estructura del informe de tesis está constituida por cuatro capítulos, de conformidad con el Reglamento General de Grados y Títulos, tal y como se detalla a continuación:

En el capítulo I, Planteamiento del Problema, donde se incorporaron la descripción de la realidad problemática, la definición del problema, los problemas generales y específicos, la justificación y los objetivos generales y específicos.

En el capítulo II, Marco Teórico, se describieron cinco antecedentes internacionales, cinco antecedentes nacionales y 5 antecedentes locales, se definió la base teórica de las variables gestión del talento humano y gestión administrativa, además se definió el marco teórico y conceptual de los principales términos relacionados con la investigación.

En el capítulo III, Metodología y técnicas de investigación, se ha establecido la metodología utilizada para alcanzar los objetivos fijados en esta investigación, incluyendo el tipo, el nivel y el diseño de la misma. Se han determinado la población y la

muestra, las técnicas e instrumentos de recopilación de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos y, por último, los aspectos éticos.

En el capítulo IV, Resultados y conclusión, se han presentado a nivel descriptivo y se han verificado las hipótesis propuestas en la investigación. Por último, se han analizado y discutido los resultados.

Finalmente, a partir de los resultados obtenidos, se han elaborado conclusiones y recomendaciones, y se han mencionado las referencias bibliográficas utilizadas en el desarrollo de la investigación. Se adjuntan los anexos.

ÍNDICE

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Identificación y determinación del problema	11
1.2. Formulación del problema general y específicos.....	16
1.2.1. Problema General.....	16
1.2.2. Problemas Específicos.....	16
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo General	17
1.3.2. Objetivos Específicos	17
1.4. Hipótesis	17
1.4.1. Hipótesis General	17
1.4.2. Hipótesis Específicas.....	17
1.5. Justificación del Problema	18
1.5.1 Justificación Teórica	18
1.5.2. Justificación Práctica	18
1.6. Importancia y alcance de la investigación	18
1.7. Limitaciones de la Investigación	19
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.1.1. A nivel internacional.....	20
2.1.2. A nivel nacional.....	21
2.1.3. A nivel local.....	23
2.2 Bases teóricas	25
2.3 Bases conceptuales	27
2.3.2 Gestión Administrativa	38
2.3.2.1 Conceptos de administración	38
2.3.2.2 Conceptos de gestión.....	38
2.3.2.3 Conceptos de gestión administrativa.....	39
2.3.2.4 Dimensiones de la gestión administrativa.....	39
2.3.2.5 Indicadores de la gestión administrativa	40
2.4. Bases Epistemológicas	42
2.5. Definición de términos básicos.....	43
CAPÍTULO III METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.1. Ámbito.....	46

3.2.	Nivel, tipo y diseño de investigación.....	46
3.2.1	Nivel de Investigación	46
3.2.2	Tipo de investigación.....	47
3.2.3	Diseño de investigación.....	47
3.3.	Población y selección de muestra.....	48
3.3.1	Población.....	48
3.3.1.1	Criterios de inclusión y exclusión	48
3.3.2	Muestra.....	49
3.3.3	Muestreo.....	49
3.4.	Procedimientos, técnica e instrumento de recolección de datos.....	49
3.4.1.	Procedimientos	49
3.4.2.	Técnica.....	49
3.4.3.	Instrumento de recolección de datos	50
3.5.	Análisis estadísticos.....	54
3.5.1	Determinación de estadístico de prueba	54
3.6.	Consideraciones éticas.....	54
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN		55
4.1.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	55
4.1.1.	Resultados a nivel descriptivo	55
4.1.1.1	Resultados de los niveles de organización, sexo, edad y niveles educativos 55	
4.1.1.2	Resultados de la variable Gestión del Talento Humano	59
4.1.1.3	Resultados de la variable Gestión Administrativa.....	62
4.2.	Prueba de hipótesis	65
4.2.1.	Hipótesis General	65
4.2.2.	Hipótesis específica 1	67
4.2.3.	Hipótesis específica 2	68
4.2.4.	Hipótesis específica 3	69
4.2.5.	Hipótesis específica 4	70
4.3.	Discusión de resultados	71
CONCLUSIONES.....		75
RECOMENDACIONES		76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Objetivos de las organizaciones vs. Objetivos individuales</i>	31
Tabla 2 <i>Criterios de inclusión y exclusión</i>	48
Tabla 3 <i>Validez por juicio de expertos - Cuestionario Gestión del Talento Humano</i>	50
Tabla 4 <i>Validez por juicio de expertos - Cuestionario Gestión Administrativa</i>	50
Tabla 5 <i>Análisis de validez de Gestión del Talento Humano</i>	52
Tabla 6 <i>Análisis de validez de Gestión Administrativa</i>	52
Tabla 7 <i>Rangos del Alfa de Cronbach</i>	53
Tabla 8 <i>Estadística de fiabilidad del Cuestionario Gestión del Talento Humano</i>	53
Tabla 9 <i>Estadística de fiabilidad del Cuestionario Gestión Administrativa</i>	53
Tabla 10 <i>Distribución de los niveles de organización de los colaboradores de la CAC Pangoa</i>	55
Tabla 11 <i>Distribución del sexo de los colaboradores de la CAC Pangoa Ltda</i>	56
Tabla 12 <i>Distribución de las edades de los colaboradores de la CAC Pangoa Ltda</i>	57
Tabla 13 <i>Distribución de los niveles educativos de los colaboradores de la CAC Pangoa Ltda.</i>	58
Tabla 14 <i>Porcentajes obtenidos de la variable Gestión del Talento Humano</i>	59
Tabla 15 <i>Resultados de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano</i> ..	61
Tabla 16 <i>Porcentajes obtenidos de la variable Gestión Administrativa</i>	62
Tabla 17 <i>Resultados de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa</i>	63
Tabla 18 <i>Relación estadística de la hipótesis general</i>	66
Tabla 19 <i>Regla práctica para interpretar el tamaño de un coeficiente de correlación</i> ..	66
Tabla 20 <i>Relación estadística de la hipótesis específica 1</i>	67
Tabla 21 <i>Relación estadística de la hipótesis específica 2</i>	68
Tabla 22 <i>Relación estadística de la hipótesis específica 3</i>	69
Tabla 23 <i>Relación estadística de la hipótesis específica 4</i>	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Estadísticas sobre la ocupación</i>	13
Figura 2 <i>Estadísticas sobre la productividad del trabajo</i>	14
Figura 3 <i>Resultados de Perú en el Ranking Mundial del Talento 2025</i>	14
Figura 4 <i>La administración y sus perspectivas</i>	27
Figura 5 <i>Personas como recursos y personas como socias</i>	30
Figura 6 <i>La gestión del talento humano como fuente de resultados para el negocio de la organización</i>	32
Figura 7 <i>El liderazgo de liderazgos en una organización</i>	33
Figura 8 <i>Principales procesos de gestión del talento humano</i>	34
Figura 9 <i>Gráfico circular de los niveles de organización de la CAC Pangoa</i>	55
Figura 10 <i>Gráfico circular del sexo de los colaboradores de la CAC Pangoa Ltda.</i> ...	56
Figura 11 <i>Gráfico de barras de las edades de los colaboradores de la CAC Pangoa Ltda.</i>	57
Figura 12 <i>Gráfico de barras del nivel educativo de los colaboradores de la CAC Pangoa Ltda.</i>	58
Figura 13 <i>Gráfico de barras de los resultados de la variable Gestión del Talento Humano</i>	60
Figura 14 <i>Gráfico de barras de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano</i>	61
Figura 15 <i>Gráfico de barras de los resultados de la variable Gestión Administrativa</i>	63
Figura 16 <i>Gráfico de barras las dimensiones de la variable Gestión Administrativa</i> ..	64

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema

A lo largo de las últimas décadas en las organizaciones ya sean de naturaleza pública o privada, se ha manifestado una tendencia creciente en la importancia que se otorga a la idea de que uno de los pilares esenciales para alcanzar objetivos estratégicos y operativos de cualquier institución, es el potencial humano. Por otro lado, la adecuada gestión administrativa en las empresas, causan efectos positivos como mayor eficiencia en sus operaciones diarias.

A nivel mundial, se ha observado que una gestión del talento de excelencia, como la implementada por el prestigioso Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT), impulsa investigaciones sobre cómo las tecnologías de la información y la comunicación transforman las formas de trabajo, la eficiencia organizacional, la productividad, los equipos y el liderazgo, debido a que las personas dentro de la organización se han convertido en han de las principales fuentes de creación de valor y riqueza, permitiendo a las organizaciones aprender y mejorar continuamente (Sánchez, 2018).

La gestión del talento humano es abordada en la literatura especializada como un conjunto de procesos cuyo objetivo principal es atraer, desarrollar y retener a individuos con alto potencial dentro de una organización (Prieto, 2013), mientras que la gestión administrativa, que es el conjunto de procesos organizativos centrados en la planificación, organización, dirección y control, sustenta el desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico. (González et. Al., 2020). En esa línea, es indispensable reconocer que el conocimiento se ha convertido en una de las principales fuentes de creación de valor y riqueza, por ello, las organizaciones deben gestionar adecuadamente el conocimiento para mantenerse competitivas, lo que implica crear condiciones que permitan a la organización aprender y mejorar continuamente (Pérez-Sullcaray, 2023).

Los hallazgos del VIII barómetro de la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano [DCH] – sobre la Gestión del talento en España, Portugal y América Latina 2023 – 2024 (EAE Business School, 2024), revelan desafíos críticos de gestión del talento que deben ser atendidos de inmediato. La atracción sigue siendo una prioridad

de los perfiles junior 39.69 % de las compañías contratan más del 50% de los casos, con solo un 8.4% de prioridad para el talento más antiguo (p.24). Esta brecha indica un desequilibrio en la composición de generaciones de organizaciones, lo que podría limitar la transmisión de conocimiento e innovación. Cuando se trata de asociarse, el 68.25% de las empresas carecen de estrategias de generación opcionales con lealtad a los empleados (p. 38), a pesar de los factores como el estilo de liderazgo 70.42% y la flexibilidad laboral 63.64% es la clave del compromiso (p. 39).

Asimismo, se destaca la necesidad actual de transformar los modelos controversiales hacia enfoques ágiles y automatizados, con capacidad de fomentar el involucramiento directo de los empleados y transformar la administración de recursos humanos en un verdadero socio estratégico Castagnino (2020). Sumado a esto, la existencia de estrategias orientadas a retener talento, especialmente en la generación millennial, un número significativo de organizaciones carece de la capacidad de consolidar prácticas efectivas de atracción y retención de empleados. Se destaca que factores como el crecimiento profesional, la estabilidad laboral y las bonificaciones económicas son elementos fundamentales que motivan a esta generación; Sin embargo, en muchos casos donde se tiende a descuidarlos (Duque, 2021).

De manera similar, el liderazgo es visto como algo fundamental para gestionar el talento humano en muchas organizaciones, este no se materializa en acciones concretas y la comunicación no logra impulsar la motivación de los empleados ni considera sus necesidades individuales (Di Trolío, 2018). Por otro lado, estudios en áreas como la salud, educación y Pequeñas y medianas empresas [PYMES] muestran problemas derivados de una gestión administrativa deficiente. Verbigracia, en un análisis del sector de servicios boliviano (Bustamante, 2021) se descubrió que una escuela tenía problemas con la forma en la que planificaba, organizaba y supervisaba sus actividades, lo que indicaba que no estaba logrando sus metas, por lo tanto, la comunidad escolar no estaba contenta con los servicios de educación que recibían.

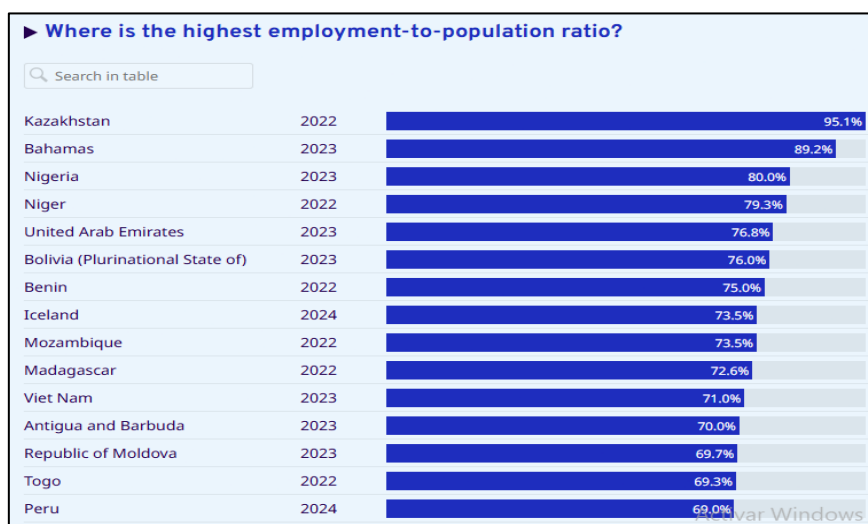
Desde la perspectiva de la Organización Mundial del trabajo [OIT] (2024) la ocupación es trabajo realizado a cambio de salario, este es un indicador importante para monitorear el progreso económico y la sostenibilidad de los sistemas de trabajo, permitiendo a las partes analizar la capacidad de generar empleo oficial y productivo, lo que está directamente relacionado con la efectividad de la política de desarrollo del talento y los sistemas de gestión. Como confirman las estadísticas de la base de datos operada

por el Departamento de Estadística de la Organización Internacional del Trabajo [ILOSTAT], existen diferencias significativas entre el empleo y la relación política de los países, lo que refleja diversas realidades en la planificación y el uso del capital humano.

Estadísticas sobre la ocupación

Figura 1

Estadísticas sobre la ocupación

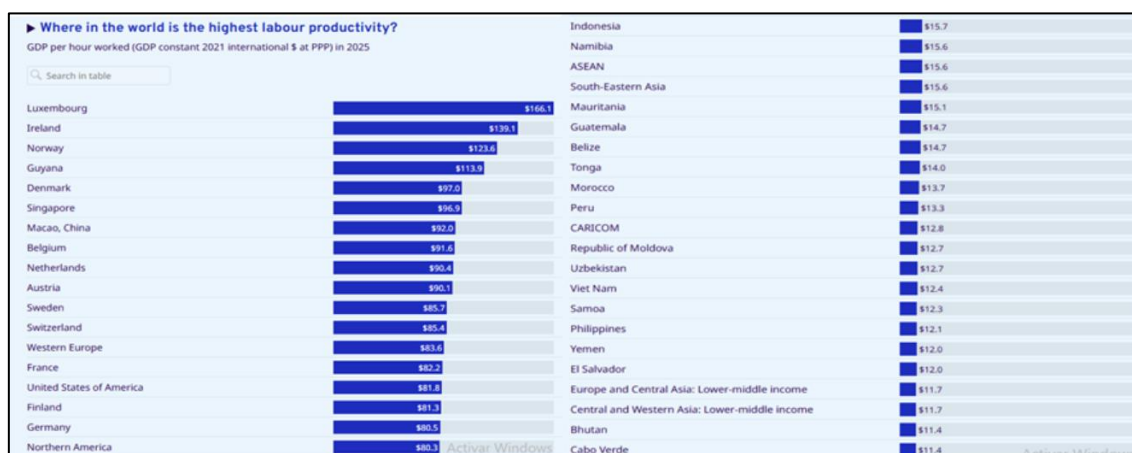


Nota. Tasa de ocupación del Top (15%), 2022

Del mismo modo, la productividad laboral se reconoce como un factor clave que vincula directamente la gestión administrativa con los resultados económicos. Esto se refiere al volumen de producción total generado por unidad de trabajo (personas u horas trabajadas), y analiza la eficiencia laboral dentro de las organizaciones. Los países con niveles más altos de productividad generalmente tienen estructuras organizacionales sólidas, procesos administrativos claros y políticas de desarrollo de talento activo (OIT, 2025).

Figura 2

Estadísticas sobre la productividad del trabajo



Nota. Productividad laboral por hora trabajada, 2025. Fuente: OIT– ILOSTAT

A nivel nacional los resultados del Ranking Mundial del Talento 2025, evidencian retrocesos significativos para atraer, desarrollar y retener el talento humano, limitando la capacidad de innovación y productividad de las empresas locales. En esta edición, el país se mantiene en el puesto 59 de 69 economías calificadas. Este resultado refleja una tendencia negativa impulsada por debilidades en los tres factores que conforman el índice: Inversión y desarrollo, atractivo para el talento y preparación de talento.

Figura 3

Resultados de Perú en el Ranking Mundial del Talento 2025



Nota. Comparación de puntajes a lo largo del tiempo y ubicación de Perú en un ranking

Asimismo, diferentes estudios lo han dejado claro: existen debilidades estructurales tanto en los procedimientos administrativos como en la gestión del talento humano. El servicio de parques de Lima es un ejemplo que lo demuestra muy bien. Allí, el 69.6 % de los empleados opinó que la gestión del talento humano era simplemente regular y el 48.4% opinó que la gestión administrativa era regular. Estos porcentajes son algo más que números en un informe, representan un sentimiento generalizado de descontento, una especie de desilusión que va minando poco a poco la eficacia del trabajo institucional y el rendimiento de la organización (Flores-Vilcapoma et al., 2025).

Por otro lado, en estudios sobre instituciones educativas en Santa Anita, Lima, identificó una asociación moderada pero sustancial entre el desarrollo de la gestión del talento humano y la gestión administrativa en su estudio de las instituciones educativas, dicho de otro modo, se logran mejores resultados cuando ambos ámbitos están sincronizados y trabajan juntos (Romaní, 2022). Y tiene mucho sentido, una estructura organizacional fuerte se crea cuando sus miembros están motivados, bien capacitados y enfocados en objetivos compartidos, del mismo modo, una situación similar ocurría en los institutos educativos UGEL 06 de Vitarte, a pesar de que la gestión administrativa y de talento humano funcionan frecuentemente como departamentos distintos, su integración puede mejorar la cultura organizacional, además de los procesos (Sotelo, 2019; Callupe-Cueva, 2025).

A nivel local las entidades regionales realmente quieren ver resultados, sugiere encarecidamente que desarrollen métodos eficaces de motivación, reconocimiento y retención (Chipillo, 2022). Por otro lado, en las Cooperativas, la gestión se basa en principios muy democráticos, además de la eficacia y los resultados, es un enfoque del trabajo que da prioridad a la colaboración la equidad y el sentimiento de pertenencia, y eso más vital que nunca, sobre todo en estos tiempos de cambio. Porque ahora es esencial estar informado, actualizando y en línea con los valores cooperativos en este clima económico globalizado. Gestionar no es sólo organizar tareas, es crear un espacio donde las personas colaboren con un propósito común, defendiendo juntas los principios que dan vida a su organización (Coomeva, 2014).

En Satipo, de acuerdo con COPOLAD (2021), las asociaciones y cooperativas suelen ser organizaciones que están empezando, con una estructura institucional que no es ni fuerte ni permanente. Esta fragilidad dificulta que puedan desarrollar una administración robusta y constante, porque muchas de estas entidades no tienen una

buena unión interna ni una participación entusiasta de sus integrantes. Además, existe una clara desconexión entre los actores locales y los funcionarios, lo que dificulta el desarrollo de programas cooperativos. Todo esto dificulta el desarrollo de las habilidades y la motivación de los empleados clave para que la cooperativa pueda seguir funcionando, lo que repercute considerablemente en la asistencia que necesitan las cooperativas.

A pesar de su potencial para contribuir al desarrollo económico local, la cooperativa enfrentó dificultades en la gestión del talento humano que se consideraron problemáticos por la ausencia de un reglamento interno vigente y herramientas de gestión que definieran claramente la estructura y los roles organizacionales. Esto dificultó el desarrollo de competencias laborales específicas y la evaluación del desempeño. Se observó que la gestión administrativa carecía de normas importantes para las operaciones diarias y el control presupuestario. Estas condiciones ofrecen importantes oportunidades para mejorar la gestión de la Cooperativa. Por lo tanto, en la cooperativa es necesario analizar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa.

1.2. Formulación del problema general y específicos

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la planeación en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la organización en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dirección en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el control en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

1.3.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la planeación en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la organización en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la dirección en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el control en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

1.4.2. Hipótesis Específicas

Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la planeación en la Cooperativa Agraria Pangoa Ltda., 2025.

Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la organización en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dirección en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el control en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

1.5. Justificación del Problema

1.5.1 Justificación Teórica

Profundiza en el conocimiento científico sobre la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa. Los hallazgos contribuirán al conocimiento sobre la gestión cooperativa y ofrecerán evidencia empírica de cómo interactúan los diversos procesos organizacionales.

1.5.2. Justificación Práctica

Los hallazgos le darán a la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., una mirada mucho más clara, sobre cómo se conectan realmente su gestión de personal y sus procesos administrativos. Más allá de números, se trata de comprender qué está funcionando, qué no tanto y por qué. Y es que contar con esta información no solo permitirá tomar mejores decisiones, sino también avanzar hacia una mejora real, tangible, en la eficiencia organizacional. En otras palabras, será una oportunidad valiosa para alinear esfuerzos, integrar procesos y, sobre todo, trabajar de forma más coherente y efectiva.

1.6. Importancia y alcance de la investigación

Importancia: Este estudio llega en un momento clave. No se trata sólo de revisar procedimientos o llenar casilleros, lo que está en juego es la sostenibilidad misma de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., específicamente se busca entender cómo se entrelazan dos pilares fundamentales la gestión del talento humano y la gestión administrativa. Al recoger datos reales y tangibles, podrá ofrecer aportaciones que no sólo beneficien a la cooperativa, sino que sirvan de guía para otras organizaciones similares de la zona.

Alcance: El estudio incluirá a todos los colaboradores en 2025, y será base para tomar mejores decisiones, fortalecer la conexión entre lo humano y lo administrativo, sobre todo construir recomendaciones concretas que sumen al bienestar de la cooperativa.

1.7. Limitaciones de la Investigación

El presente estudio tiene limitaciones que deben tenerse en cuenta al interpretar los resultados:

- Alcance poblacional: La investigación se enfocará exclusivamente en los colaboradores que forman parte del nivel empresarial de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., por lo que no se incluirá a los socios ni directivos.
- Delimitación temática: El estudio se realizará en un periodo específico en 2025, por lo que los resultados reflejarán una realidad específica y no una realidad permanente.
- Dependencia de la percepción del personal: La recopilación de datos dependerá de la disposición y sinceridad de los colaboradores al responder el cuestionario.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Ponce (2025); “Gestión administrativa y atención al cliente de la Cooperativa de Taxi Vicente Amador Flor Cedeño del cantón Portoviejo”, Ecuador, realizó su investigación sobre los efectos de los procedimientos de la gestión administrativa en la atención al cliente, el tipo de investigación fue descriptiva y exploratoria, con un diseño no experimental, enfoque cualitativo y cuantitativo, para la recolección de datos se empleó la entrevista y las encuestas, para la población y muestra se consideró a 45 propietarios de la cooperativa, los resultados obtenidos de la gestión administrativa refleja que el 44.4% lo califica como eficiente y un 33.3% como poco eficiente, por otro lado los resultados de atención al cliente muestran que el 55.6% lo califica como buena y el 26.7% lo considera regular.

Jimenez y Segura (2024); “La gestión administrativa y la competitividad en las cooperativas de transporte público urbano en el Cantón Ambato”, Ecuador, buscaron establecer la incidencia de la gestión administrativa y la competitividad en las cooperativas de transporte público urbano en el cantón de Ambato, investigación de alcance descriptivo, con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y transversal, aplicándose una encuesta a una muestra de 100 socios, mediante el cuestionario se recopiló la información y para comprobar la hipótesis se utilizó el Rho de Spearman con 0.532, lo que indica una correlación media significativa entre las variables gestión administrativa y competitividad

Apolo (2024); “Modelo de gestión administrativo-financiero para la Cooperativa de Productores Agropecuarios del Proyecto CONPAPA, periodo 2023 – 2027”, Ecuador, tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión administrativo-financiero para la Cooperativa de Productores Agropecuarios “CONPAPA Chimborazo”, el enfoque de la investigación fue mixto, nivel exploratorio y descriptivo, de diseño no experimental – transversal, tipo documental y de campo, la población fueron todos los socios de la cooperativa y

la muestra 70 socios, se empleó encuestas y entrevistas, los resultados ayudaron a identificar áreas de mejora, se recomienda para mejorar y fortalecer el modelo de gestión administrativa y financiera, implementar un programa de diagnóstico trimestral.

Chavez (2021); en su estudio titulado “Gestión del talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito”, desarrollado en Ecuador, se propuso establecer como se relacionan la gestión del talento humano con los índices de inclusión socio-laboral. La investigación se enmarcó en tipo exploratoria y descriptiva, empleando como instrumento de recolección de datos es un cuestionario validado por expertos, posteriormente aplicado los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. con sus sedes en la ciudad de San José de Chimbo (Matriz) y la ciudad de Guaranda, quienes comprenden la población de estudio, el resultado valor para el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.36 lo cual evidencia una asociación positiva pero baja: cuando una de las variables incrementa su valor, la otra tiende a aumentar también.

Mullo (2021); “La gestión del talento humano y la calidad del servicio en cooperativas del segmento 1 de la provincia de Chimborazo”, Ecuador, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fernando Daquilema Ltda., a partir del método científico, diseño no experimental, nivel explicativo, la información se recabo con la aplicación de la encuesta al personal de la institución y 244 cuestionarios a los clientes con el modelo SERVQUAL, para medir la calidad de servicios otorgados. El resultado obtenido con el coeficiente de relación es igual a 0.912, lo que indica que existe una relación fuerte, directamente proporcional entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio de las cooperativas del segmento 1 de la provincia de Chimborazo.

2.1.2. A nivel nacional

León (2025); “La gestión del talento humano y la gestión administrativa en el servicio de Parques de Lima, 2023”, Lima, tuvo como objetivo demostrar la concordancia entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en el SERPAR LIMA, la metodología aplicada tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal, mediante la encuesta de forma personal y presencial se recopiló la información necesaria de la muestra de 289 trabajadores de una

población de 1169 trabajadores. Los resultados reflejaron se tiene una correlación positiva moderada de 0.597, en conclusión, se determina que las variables estudiadas se relacionan significativamente, finalmente se recomienda actualizar sus documentos de gestión, mejorar su comunicación, fortalecer su liderazgo y detallar procedimientos.

Medina (2023); “La gestión del talento humano y su relación con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota”, Cajamarca, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa dentro de las asociaciones agropecuarias en Chota, el diseño utilizado fue de tipo básico, nivel relacional, diseño no experimental, los datos fueron recolectados con la técnica de la encuesta y aplicados a la población y muestra conformada por 10 asociaciones agropecuarias. Los resultados muestran una fuerza de asociación de 0.815 entre las variables, lo que indica una correlación positiva fuerte, entendiéndose que, a mejor gestión del talento humano, mejor será su gestión administrativa, en conclusión, existe relación significativa.

Rujel (2023); en su estudio titulado “Gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la sub jefatura de administración de oficiales del ejército – 2023”, realizado en Lima, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y gestión administrativa en dicha dependencia. La investigación fue de tipo básica, nivel correlacional – transversal, diseño no experimental, el instrumento fue el cuestionario y su técnica la encuesta, la población estuvo conformada por 120 personas y la muestra fue de 80 personas a los que se aplicó el instrumento y los resultados obtenidos indicaron que el coeficiente Rho de Separan es de 0.309, por lo tanto, se concluye que la relación es directa, con un nivel de correlación baja.

Sandoval (2022); en el estudio titulado “Gestión del talento humano y gestión administrativa en una dirección general del sector salud, 2022” realizado en Lima, planteó como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa dentro de una Dirección General del ámbito sanitario. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario aplicado mediante la técnica de encuesta. La población estuvo constituida por 100

trabajadores y, mediante un muestreo por conveniencia, se seleccionó una muestra de 70 colaboradores a quienes se administró el instrumento. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre la variable independiente y la variable dependiente, obteniéndose un coeficiente Rho de Spearman de 0.569, lo que permite concluir que la relación entre ambas variables es de nivel medio.

Condori y Peñaloza (2022); en su investigación titulada “Gestión del talento humano y gestión administrativa en una empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022”, plantearon como propósito identificar la correlación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa dentro de la empresa constructora JJC Besalco S.A.C. El estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Para recolectar la información se empleó un cuestionario aplicado mediante la técnica de encuesta. La población estuvo constituida por 150 trabajadores y, a través de un muestreo probabilístico simple, se seleccionó una muestra de 109 colaboradores. Los resultados mostraron una correlación positiva débil entre las variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.240, concluyéndose que una mejora en la gestión del talento humano se refleja también en un incremento en la eficiencia de la gestión administrativa.

2.1.3. A nivel local

Salome (2023); “Gestión del talento humano y calidad de servicio público en trabajadores administrativos del Hospital Daniel Alcides Carrión – Huancayo”, tuvo como objetivo determinar como la gestión del talento humano influye en la calidad de servicio público en trabajadores administrativos del Hospital Daniel Alcides Carrión, el tipo de investigación aplicada, nivel explicativo, con enfoque cuantitativo, diseño preexperimental, tuvo una población de 1272 empleados, obteniendo una muestra de 186 trabajadores, mediante el muestreo por conveniencia, el instrumento para recabar datos fue el cuestionario y la técnica empleada la encuesta. Los resultados muestran que el pos-test, la media poblacional del puntaje de la calidad de servicios públicos es mayor que la media poblacional en el pre-test, donde tanto el valor U de Mann-Whitney ($U=2590,000$) estableciendo que la gestión del talento humano tiene una conmovión significativa en la calidad del servicio público.

Tello (2025); “Gestión del talento humano y desempeño docente en institutos tecnológicos de Huancayo”, tuvo como objetivo comprobar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, dentro de su metodología la investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo, método descriptivo, diseño correlacional, la población fueron 450 y 120 de muestra, La técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, mediante el análisis se puede afirmar que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio con 0.990 de r de Pearson, concluyendo que los recursos humanos bien gestionados y utilizados contribuyen a los resultados positivos de las actividades educativas.

Huamani (2024); “Gestión del talento humano en la rentabilidad de la empresa JC Security & Services S.A.C.” tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano y su impacto en el incremento de la rentabilidad, su enfoque fue cuantitativo, de tipo de aplicada, de nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra estuvo compuesta por 30 unidades de análisis, las técnicas empleadas fueron: observación, encuesta y análisis documental, los instrumentos: guía de observación, cuestionario y guía de análisis documental. Los resultados obtenidos indican que 53.9% afirman que si cuentan con una guía de reclutamiento de personal mejorará la gestión del talento humano y el 58.88% afirma que se incrementará la rentabilidad económica, financiera y de ventas.

Prada (2024); “Gestión administrativa y productividad laboral de los servidores del Banco de la Nación – Región Centro 2022” tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión administrativa y la productividad laboral, el tipo de investigación fue básico, de nivel correlacional, de diseño no experimental transversal, su población fueron 372 servidores del Banco de la Nación y la muestra estuvo comprendida por 122 servidores muestreo no probabilístico, como técnica se utilizó la encuesta e instrumento el cuestionario, mediante el cual se recopiló los datos, dando como resultado que el 86% percibe la gestión administrativa como regular, el 25% como adecuada y el 11% como inadecuada, finalmente se determinó que existe correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y productividad laboral donde el Rho de Spearman fue de 0.311.

Turco (2021); “Gestión administrativa y responsabilidad social del Programan nacional “Cuna más” en el distrito de Pichachi – Provincia de Chanchamayo 2021” tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad social, el enfoque fue cuantitativo, de nivel correlacional, diseño transeccional, la población y muestra fueron 80 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, el resultado obtenido fue 0.634 Rho de Spearman, lo que indica la relación directa y significativa en las variables de estudio, por lo tanto se recomienda continuar trabajando para lograr los objetivos y mantener la participación de los usuarios del programa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Principales teorías relacionadas a la Gestión del talento humano

La gestión del talento humano se basa en diferentes teorías que permiten organizar, comprender y orientar el manejo de los colaboradores dentro de las organizaciones. Entre las principales se destacan los siguientes enfoques principales: Clásicos, Humanistas y contemporáneas.

2.2.1.1 Teoría de las Relaciones Humanas

Elton Mayo se destacó como una de las figuras más influyentes en la teoría de las relaciones humanas, identificando causas más profundas que influían en el comportamiento organizacional. Entre sus principales hallazgos, se incluyen los siguientes:

- El nivel de productividad de los empleados está influenciado por los incentivos salariales.
- El trabajador no actúa como un ser aislado, sino como parte de un grupo social.
- La administración debe fomentar un ambiente comunicativo, liderado por jefes participativos, convincentes y respetados por todos.
- La motivación del talento humano depende principalmente de recibir una comunicación adecuada, ser reconocido y no solo de los incentivos salariales, como lo sugería Taylor.

La propuesta central de Mayo fue transformar el modelo mecanicista de la conducta organizacional, promoviendo uno que considerara el componente emocional y social del individuo, su motivación y actitudes. En otras palabras, demostró que, en el ámbito administrativo, los factores psicológicos, junto con la comunicación y el rol de los grupos dentro de la organización, son elementos esenciales para el éxito organizacional (Ramírez, 2017).

2.2.1.2 Teoría X y Teoría Y

Douglas McGregor, destaca la dimensión social, emocional y motivacional de los empleados. Mayo enfatiza la influencia del clima laboral, la motivación y las relaciones interpersonales en la productividad y el compromiso, mientras que McGregor propone que los trabajadores pueden ser considerados responsables y motivados (Teoría Y) o apáticos y dependientes de supervisión estricta (Teoría X) (Chiavenato, 2004)

2.2.1.3 Teoría Contemporánea

Por su parte, las teorías contemporáneas incorporan la complejidad organizacional, la gestión del conocimiento, alineación estratégica entre las personas y los objetivos de la organización. Entre estas, destaca la Teoría contemporánea de la Gestión del Talento Humano, impulsada por Idalberto Chiavenato, que integra aspectos que promueven la calidad de vida laboral, creación de un ambiente propicio para el compromiso y desarrollo del talento (Chiavenato, 2020).

2.2.2 Principales teorías relacionadas a la Gestión Administrativa

Las teorías en las que se basa la Gestión administrativa, permiten diseñar estructuras, procesos y estilos de liderazgo adecuados para optimizar los recursos y maximizar los resultados organizativos. Entre las principales se encuentran:

La teoría clásica de la administración (Fayol, 1916), se centra en la organización formal de la empresa mediante principios que, proporcionan una base estructural que orienta la administración de recursos humanos y materiales en busca de eficiencia y orden.

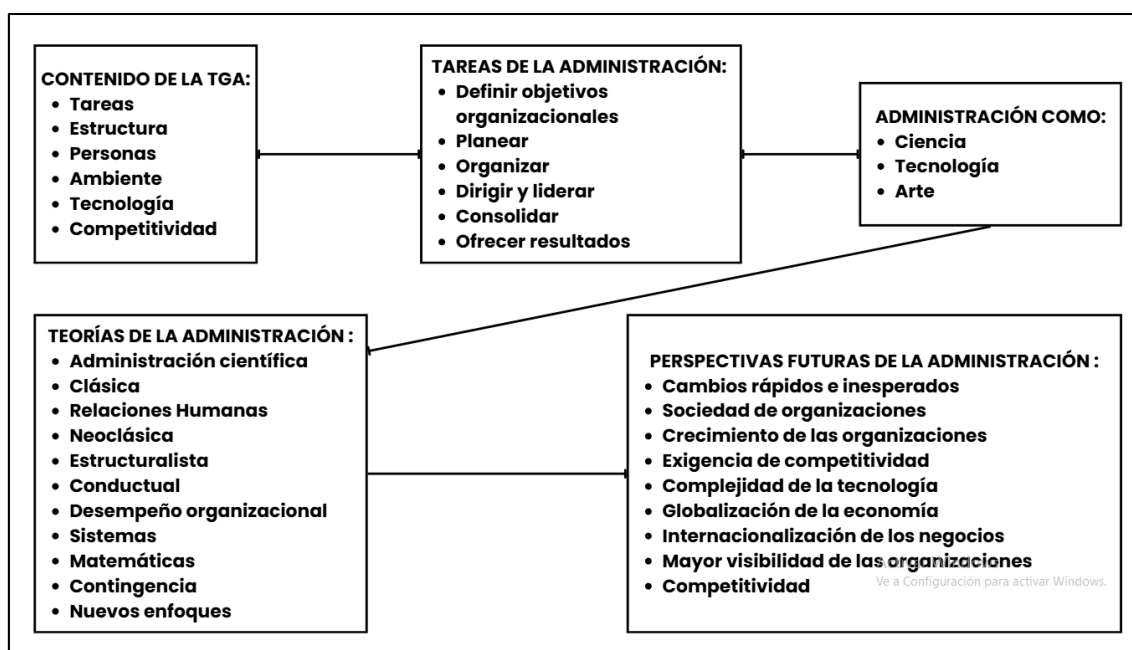
La teoría de la administración científica (Taylor, 1911), enfatiza la racionalización del trabajo mediante métodos científicos, estándares de desempeño y control de procesos, permitiendo optimizar la ejecución de tareas y utilización de recursos.

La teoría burocrática (Weber, 1922) propone una organización basada en jerarquías definidas, reglas claras, formalización de roles e impersonalidad en la autoridad. Esto asegura orden, legitimidad y consistencia en la administración de procesos, garantizando que las decisiones se tomen de acuerdo a normas preestablecidas.

La teoría neoclásica de la administración surge como evolución de la Teoría Clásica, retomando sus principios de estructura, división de trabajo y eficiencia, pero incorporando un enfoque más flexible para la toma de decisiones y el manejo de recursos humanos (Koontz, 2012).

Figura 4

La administración y sus perspectivas



Nota. Adaptado de “Introducción a la teoría General de la Administración”, por Chiavenato, 2019.

2.3 Bases conceptuales

2.3.1 Gestión del talento humano

Conceptos de Recursos Humanos

Los recursos humanos según Wayne (2010), es el proceso de coordinación que implica que las personas participen activamente en el logro de los objetivos de una organización frente a obstáculos como la dinámica cambiante de la fuerza de trabajo, las leyes gubernamentales, los avances tecnológicos y los desastres naturales imprevistos.

El término "Recursos Humanos" surgió por primera vez en Estados Unidos a finales de la década de 1970 y principios de la de 1980 como reacción a las exitosas estrategias de personal de Japón (Ruiz et al., 2013). Con el tiempo, los recursos humanos han cambiado drásticamente.

En palabras de Maristany (2007), la metodología y las funciones de Recursos Humanos (RR. HH.) han cambiado significativamente con el tiempo. Inicialmente, se centraba en la gestión y el control del personal, a cargo de un representante de confianza del empleador. Si bien con el tiempo se desarrolló un paternalismo y una actitud más amigable hacia los trabajadores, las funciones del representante permanecieron prácticamente inalteradas. Una comprensión más completa de las relaciones laborales en la empresa también fue posible gracias a la progresiva incorporación de la psicología organizacional y la influencia de la gestión de personal. Si bien el término "Recursos Humanos" ha generado críticas por transmitir la idea de que las personas son simplemente recursos, la función de Recursos Humanos se considera ahora una responsabilidad compartida de todos los directivos y se ha convertido en un componente esencial de la gestión general de la organización.

Por otro lado, la gestión de recursos humanos, según Jara et al. (2018), consiste en crear valor para la empresa al garantizar que cuente con las habilidades, los conocimientos y las competencias necesarios para su competitividad. Son responsables de implementar los procedimientos, resolver problemas, generar ideas y mantener las operaciones diarias. Por lo tanto, implementar un enfoque centrado en el talento no solo aborda las demandas actuales, sino que también prepara el terreno para afrontar con mayor eficacia posibles obstáculos futuros.

Conceptos de Talento Humano

Chiavenato (2009) afirma que cuando hablamos de "talento humano", nos referimos al valor que cada individuo aporta a una organización, incluyendo sus habilidades, experiencias, perspectivas y enfoques de los problemas. Y cuando todo este potencial se une, se convierte en una empresa sólida. De esta manera, la gestión del talento humano abarca mucho más que la simple contratación de empleados. Es un proceso sistemático que abarca desde atraer al mejor personal hasta inspirarlo, nutrirlo y, sobre todo, retenerlo. Porque los trabajadores son el alma de cualquier empresa, no un recurso más. Y es crucial invertir en su crecimiento y crear un ambiente que permita a las personas rendir al máximo si se desea expandirse, innovar y alcanzar objetivos ambiciosos.

Según Barros (2016), el potencial humano va mucho más allá del mero conocimiento. Es la capacidad de evaluar una situación, comprender las opciones y tomar decisiones acertadas. Se basa en las habilidades, el conocimiento, la intuición y la destreza que cada persona ha desarrollado a lo largo del tiempo. Sin embargo, no termina ahí. También incluye el potencial de desarrollo, la superación personal y una mayor contribución. Dicho de otro modo, no se trata solo de lo que una persona puede hacer ahora, sino también de su potencial para seguir mejorando, ser más productiva y adquirir nuevas habilidades con el tiempo.

Conceptos de Gestión del Talento Humano [GTH]

La gestión del talento humano es un componente crucial de la estructura organizacional, no un departamento más, afirman Vera y Blanco (2019). Facilita la implementación de estrategias de gestión de recursos humanos innovadoras y exitosas que realmente generan un impacto. Gestionar a las personas es solo un aspecto; otro es brindar al equipo los recursos necesarios para acercarse a los objetivos de la institución de forma clara y concisa. Además, una gestión eficaz del personal mejora la organización en su conjunto, además de mejorar el rendimiento individual. Sobre todo, establece una base sólida para el crecimiento a largo plazo al fomentar la adaptabilidad y la flexibilidad.

Según Rubió (2016), la gestión del talento humano consiste en reconocer el potencial, las capacidades y la motivación de las personas, no solo administrarlas ayudando así a impulsar el desarrollo de la empresa y, al mismo

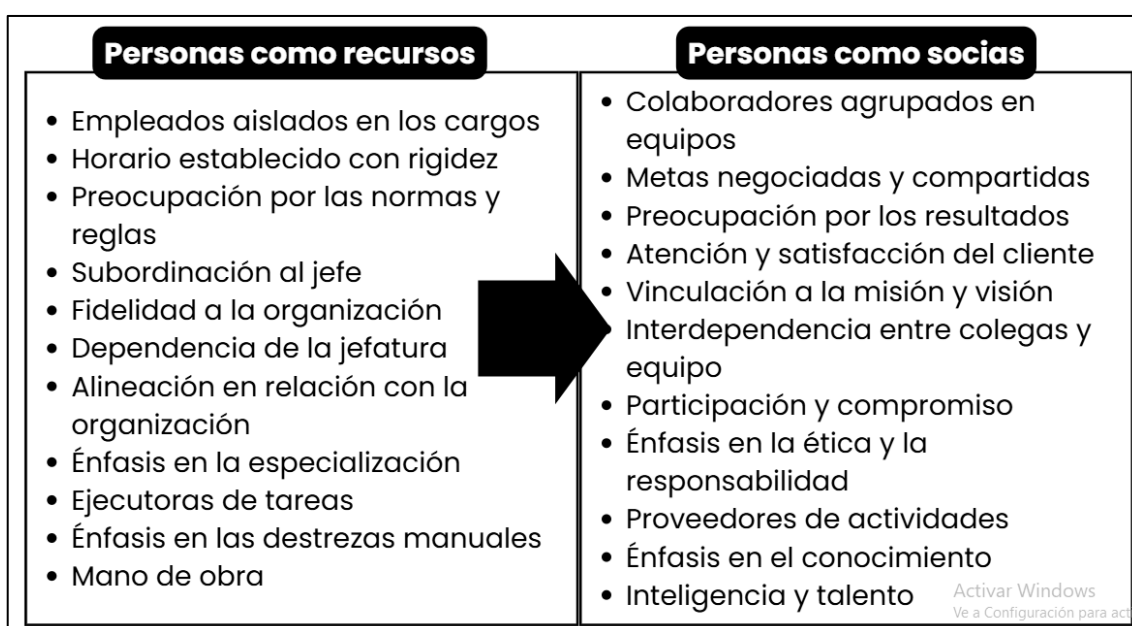
tiempo, ayudar a cada empleado a mejorar. Es decir, es un viaje compartido. Tres pilares básicos conforman la base de esta visión: la psicología organizacional, que nos permite comprender cómo piensan, sienten y actúan las personas dentro de la empresa; las relaciones laborales, que configuran el clima laboral y la convivencia; y el análisis del comportamiento humano, esencial para tomar decisiones que realmente funcionen con y para las personas.

Según Conexión ESAN (2022), la gestión estratégica del talento humano es esencial para alcanzar los objetivos de la empresa en un entorno empresarial dinámico. Esta gestión permite encontrar y reclutar a los mejores candidatos, mejorar el liderazgo, fomentar el trabajo en equipo y crear una plantilla estable que apoye los objetivos de la organización.

Para Chiavenato (2020), la gestión del talento humano es forma en la que una organización administra a las personas, siempre adaptándose a su cultura, estructura, tecnología y contexto. Bajo esta perspectiva las organizaciones pasaron de ver a las personas como recursos operativos a reconocerlas como colaboradores estratégicos, tal como se muestra en la figura.

Figura 5

Personas como recursos y personas como socias



Nota. Adaptado del libro “Gestión del Talento Humano”, por Chiavenato, 2020.

Esta distinción permite considerar que el talento humano no solo ejecuta tareas, sino que actúa como un socio estratégico dentro de las organizaciones para

el logro de sus objetivos. La administración del talento humano busca cumplir los objetivos organizacionales mediante el esfuerzo humano coordinado, por lo que se debe equilibrar ambas necesidades, siendo esencial que las organizaciones seleccionen a personas que respondan a sus objetivos y, al mismo tiempo ellos encuentren un espacio que satisfaga sus expectativas al incorporarse.

Tabla 1

Objetivos de las organizaciones vs. Objetivos individuales

Objetivos de la organización	Objetivos individuales
Supervivencia	Mejor salario
Crecimiento sostenido	Mejor prestación
Rentabilidad	Estabilidad de empleo
Productividad	Seguridad en el trabajo
Calidad de los productos/servicios	Calidad de vida en el trabajo
Reducción de costos	Satisfacción en el trabajo
Participación en el mercado	Consideración y respeto
Nuevos mercados	Oportunidades de crecimiento
Nuevos clientes	Libertad de trabajo
Competitividad	Liderazgo laboral
Imagen en el mercado	Sentido de pertenencia

Nota. Adaptado del libro “Gestión del talento humano”, por Luz Vallejo, 2019.

El aporte de las personas es fundamental para que cualquier organización pueda operar adecuadamente. Cuando el recurso humano está dispuesto a contribuir con su trabajo, la institución avanza; de lo contrario, su funcionamiento se ve afectado. Por ello, las organizaciones deben otorgar especial importancia a la atención y gestión de su personal. La administración del talento humano se desarrolla mediante diversos procesos, entre ellos la planificación, dirección, coordinación, organización, control y ejecución (Vallejo, 2019, p. 18).

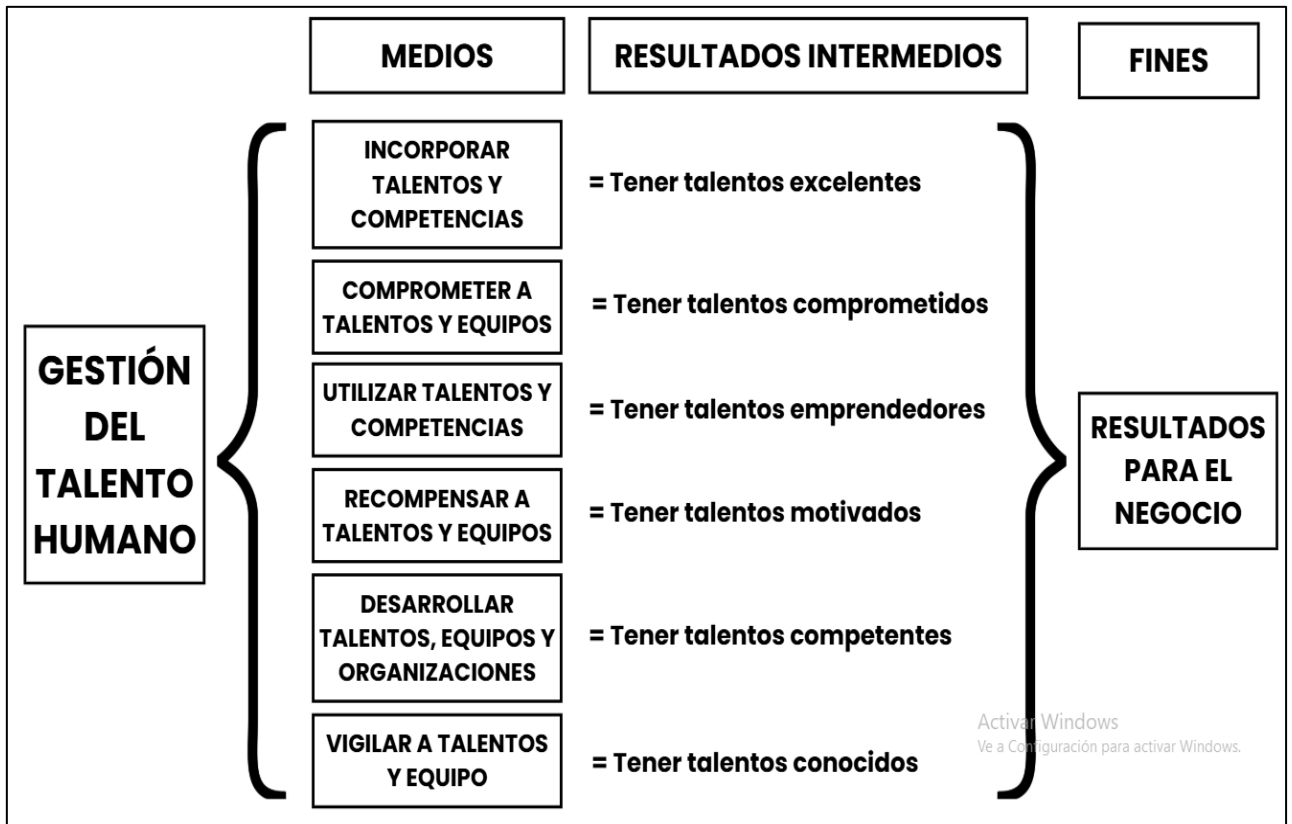
2.3.1.3 Procesos de la GTH

La moderna gestión del talento humano abarca un conjunto de actividades (análisis y descripción de cargos, diseño de puestos, planificación del personal, reclutamiento, selección, motivación, evaluación del desempeño, seguridad, bienestar, etc), que permiten administrar de manera efectiva el trabajo de las personas dentro de las organizaciones. Aunque parecen numerosas, Chiavenato (2020) señala que pueden agruparse en procesos, las cuales estructuran el funcionamiento

integral, esta clasificación se articula con las funciones administrativas que constituyen el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar, que todo responsable de personas aplica en su labor diaria.

Figura 6

La GTH como fuente de resultados para el negocio de la organización

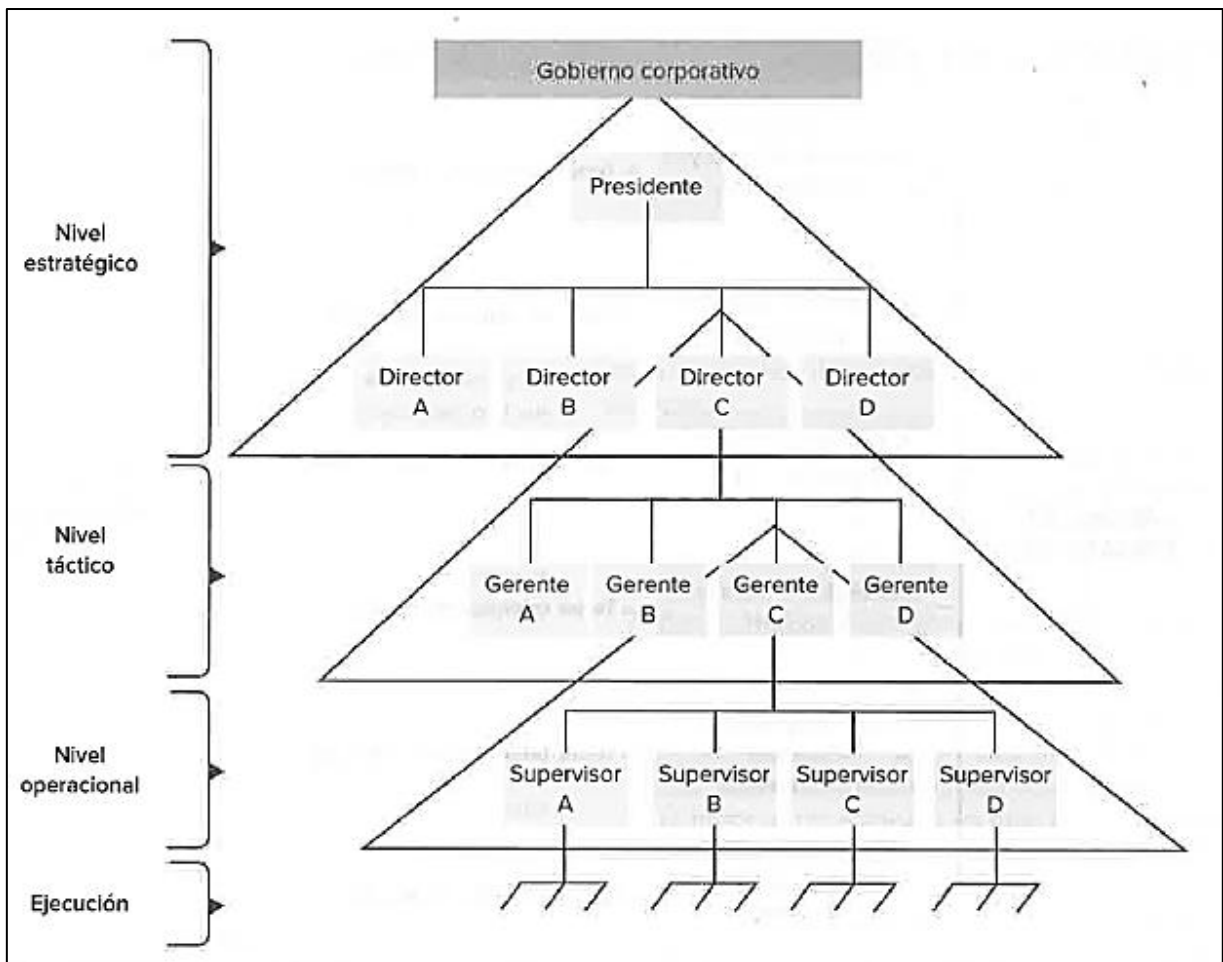


Nota. Adaptado del libro “Gestión del talento humano”, por Chiavenato, 2020.

Otra perspectiva relevante dentro del enfoque de Chiavenato es la distinción entre la responsabilidad de línea y la función de staff dentro de la gestión del talento humano. La estructura jerárquica de una organización no solo define niveles de autoridad, sino también cómo se distribuyen las responsabilidades sobre el equipo de trabajo. En este modelo de liderazgo muestra a cada líder ejerciendo la responsabilidad directa sobre su propio trabajo (el presidente o director general es responsable de los directores que le reportan, quienes a su vez dirigen a los gerentes, supervisores y así sucesivamente). Esta responsabilidad no es delegable y forma parte esencial del ejercicio de la administración.

Figura 7

El liderazgo de liderazgos en una organización



Nota. Adaptado del libro “Gestión del talento humano”, por Chiavenato, 2020.

La gestión del talento humano comprende un conjunto de procesos orientados a incorporar, organizar, recompensar, desarrollar y retener personas dentro de la organización, que se adaptan según la cultura y estructura de cada organización. Cada uno contribuye al funcionamiento eficiente de la organización y responde tanto a las necesidades organizacionales como a las expectativas de los colaboradores. Basado en el modelo de Gestión del talento del talento humano de Idalberto Chiavenato, uno de los referentes principales en ciencias de la gestión.

Figura 8

Principales procesos de gestión del talento humano



Nota. Adaptado del libro “Gestión del talento humano”, por Chiavenato, 2020.

2.3.1.4 Dimensiones de la GTH

➤ Incorporar personas

Chiavenato (2020) Se concibe como una estrategia incremental que enfatiza la mejora continua del capital humano y el fortalecimiento de los activos intangibles mediante la incorporación de nuevos talentos. Como resultado, el cambio se origina internamente y se impulsa mediante la invención y la creatividad.

➤ Organizar personas

Chiavenato (2020) Es el proceso mediante el cual se estructuran y distribuyen las funciones dentro de una entidad, mediante la especialización y división del trabajo, estableciendo normas y procedimientos que permiten reducir la incertidumbre, anticipar escenarios, mejorar la coordinación y centralizar el control de recursos y actividades para optimizar la gestión organizacional.

➤ Recompensar personas

Chiavenato (2020) La remuneración es un factor clave para atraer, retener e inspirar a los empleados. Pasa de ser un simple pago a una herramienta estratégica que incentiva a los empleados a dedicarse a los objetivos de la empresa. Además, se sienten más inclinados a contribuir activamente a la expansión y el éxito de la empresa si se sienten valorados y reconocidos.

➤ Desarrollar personas

Vallejo (2015) El objetivo de la formación, es proporcionar a los empleados los conocimientos y recursos fundamentales que necesitan para generar nuevas ideas, desarrollar mejores hábitos y modificar su comportamiento. Todo ello con el fin de aumentar la eficacia de su trabajo y contribuir realmente al desarrollo organizacional.

➤ Retener personas

Vallejo (2015) Retener a las personas adecuadas en la empresa a lo largo del tiempo, a la vez que se mantienen comprometidas y felices. Para lograrlo, es crucial proporcionar condiciones de trabajo físicamente apropiadas, así como aquellas que fomenten la salud psicológica y cultiven relaciones laborales sanas y constructivas.

2.3.1.5 Indicadores de la GTH

➤ Reclutamiento

Vallejo (2015) define el reclutamiento como el proceso mediante el cual una empresa busca, encuentra y recluta candidatos en el mercado laboral para cubrir un puesto determinado. Es una etapa crucial que genera oportunidades y atrae a posibles candidatos que podrían beneficiar a la empresa.

➤ Selección

Vallejo (2015) afirma que la selección es el proceso de elegir al mejor candidato para la vacante. Dado que implica examinar minuciosamente quién posee las habilidades, actitudes y competencias

que mejor se ajustan al perfil que busca la organización, es una etapa crucial.

➤ Diseño de puesto

Vallejo (2015) afirma que, para desempeñarse eficazmente en cada puesto dentro de una organización, un empleado debe poseer un conjunto específico de habilidades y conocimientos. Esto implica más que simplemente saber cómo completar una tarea; también implica gestionar eficazmente los recursos, mantener una conexión positiva con el entorno laboral y comprender a fondo el manejo de las tecnologías y los sistemas de la información, especialmente en situaciones donde la tecnología es una herramienta crucial.

➤ Evaluación del Desempeño

Vallejo (2015), la evaluación del desempeño es un procedimiento que mide la eficacia con la que un trabajador desempeña sus responsabilidades. Esta herramienta permite determinar si se están cumpliendo los objetivos predeterminados, así como identificar áreas que requieren desarrollo y perspectivas de crecimiento profesional.

➤ Recompensa y remuneración

Vallejo (2015) afirma que la remuneración y los beneficios son formas tangibles de reconocer el esfuerzo de los trabajadores. No se trata solo de la remuneración, sino también de cómo la empresa reconoce y recompensa las contribuciones de cada empleado basadas en el desempeño. Una remuneración oportuna y equitativa fortalece la dedicación y la satisfacción laboral.

➤ Incentivos

Vallejo (2015), los incentivos son una forma de inspirar continuamente a los trabajadores a ir más allá de sus límites personales. Estos incentivos buscan aumentar la dedicación de los empleados al futuro de la organización mediante la creación de una cultura centrada

en la expansión y el progreso continuo, ya sea a través de objetivos ambiciosos o logros grupales.

➤ Capacitación

Vallejo (2015), la capacitación busca mejorar el comportamiento de las personas para aumentar su productividad y eficiencia. La formación es solo un aspecto; otro es cambiar la forma en que los empleados abordan su trabajo diario y brindarles nuevos recursos para progresar en sus carreras.

➤ Línea de carrera

Vallejo (2015), la trayectoria profesional es la trayectoria ascendente que sigue una persona dentro de una organización a medida que adquiere más experiencia y asume responsabilidades más difíciles y complejas. Sirve como un medio para reconocer el avance profesional e inspirar a los empleados a seguir creciendo.

➤ Calidad de vida en el trabajo

Vallejo (2015), el bienestar general de los empleados en el desempeño de sus responsabilidades se define como calidad de vida en el trabajo. Implica sentirse apreciado, valorado y escuchado, además de sentirse cómodo en el entorno físico. Como se mencionó anteriormente, es fundamental cuidar a los empleados de la empresa para que los clientes externos estén suficientemente satisfechos.

➤ Seguridad e Higiene

Vallejo (2015), es un conjunto de leyes y prácticas destinadas a salvaguardar el bienestar físico y mental de los empleados. Esto incluye establecer entornos seguros y saludables donde las personas puedan desarrollar su máximo potencial, así como brindar prevención de riesgos, apoyo emocional y condiciones de trabajo adecuadas.

2.3.2 Gestión Administrativa

En el estudio de la disciplina administrativa, es común encontrar el uso indistinto de los términos Administración y Gestión, lo que genera, en muchos casos, dificultad para establecer una diferenciación clara entre ambos conceptos. (López & Mariño, 2010). Desde una perspectiva etimológica, la raíz de “administración” proviene del latín *administrare*, que implica administrar bienes en favor de los intereses de quienes confían su patrimonio. Por su parte, el término *gestión* deriva del verbo latino *gerere*, asociado a conducir y dirigir. Así, mientras la administración se centra en funciones de supervisión y organización, la gestión añade un enfoque de acción estratégica y dinámica, proyectando a la organización hacia la consecución de sus objetivos (Aktouf, 2003).

2.3.2.1 Conceptos de administración

Consiste en coordinar tareas y actividades, a través de los procesos de planear, organizar, dirigir y controlar, para utilizar óptimamente los recursos y, así, lograr con eficacia las metas de la organización y obtener resultados eficientes. Robbins & Coulter (2005)

Stoner (1996) Administración se configura como una ciencia, técnica y arte que, mediante la adecuada utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos, pretende el logro óptimo de los objetivos organizacionales.

2.3.2.2 Conceptos de gestión

Romero (1998) Es una construcción que intermedia entre las directrices económicas globales y la dinámica cotidiana de las organizaciones, siendo producto de la interacción de múltiples factores internos y externos.

Escobar (2013) Conjunto de actividades, acciones o procesos orientados a alcanzar los objetivos de una organización, utilizando de manera eficiente y eficaz los recursos disponibles. Implica planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos, tanto humanos como materiales, para obtener un beneficio y cumplir con las metas establecidas.

Por lo tanto, comprender que administración y gestión, aunque vinculadas, poseen matices diferentes, es fundamental. La administración nace como una necesidad de coordinación de esfuerzos humanos para alcanzar objetivos colectivos, mientras que la gestión moderna introduce la visión estratégica y adaptativa requerida para enfrentar entornos complejos y cambiantes.

2.3.2.3 Conceptos de gestión administrativa

Palacios (2015) La gestión administrativa consiste en elegir la alternativa más adecuada para resolver los problemas de la organización, un proceso que abarca la generación, evaluación y selección de opciones. Asimismo, Palacios enfatiza que la eficacia de esta elección depende de contar con información accesible, fiable y oportuna.

Chiavenato (2019) La gestión administrativa adopta un enfoque sistémico, ya que articula acciones coordinadas para alcanzar los objetivos organizacionales mediante la ejecución integrada de las funciones clásicas del proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control.

2.3.2.4 Dimensiones de la gestión administrativa

➤ Planeación

Chiavenato (2019) la planificación es una de las tareas más importantes en la administración del talento humano, puesto que define los cimientos para las acciones futuras. Esta dimensión se centra en establecer de manera precisa los objetivos a lograr y en identificar los métodos más apropiados para conseguirlos. Se trata de un proceso anticipatorio que permite establecer metas, seleccionar cursos de acción y diseñar estrategias que garanticen una gestión eficiente y alineada con las necesidades de la organización.

➤ Organización

Chiavenato (2019) La organización es una fase crucial en el proceso de administración, puesto que conlleva la estructuración y coordinación de los recursos y áreas que componen una organización. Este procedimiento incluye la asignación de tareas, la determinación de responsabilidades y el

establecimiento de vínculos jerárquicos y funcionales entre los diferentes entes, con el objetivo de garantizar una administración eficaz y en consonancia con los objetivos institucionales.

➤ Dirección

Chiavenato (2019) La dirección conlleva la movilización de recursos, la influencia en las personas, la toma de decisiones y la coordinación de esfuerzos, representando una función profundamente dinámica que está íntimamente vinculada con la gestión del talento humano y la realización eficiente de las tareas.

➤ Control

Chiavenato (2019) El control es una función administrativa de igual importancia que las demás, pues facilita la comprobación del logro de los objetivos previamente fijados por la entidad. Esta función se lleva a cabo a través de sistemas de evaluación que contrastan los resultados alcanzados con lo previsto, detectando desvíos y posibilitando la puesta en marcha de medidas correctivas para asegurar la eficiencia en el rendimiento institucional.

2.3.2.5 Indicadores de la gestión administrativa

➤ Misión

“Es la razón de ser de la empresa, basada en valores y principios que le otorgan identidad y dirección” (Chiavenato, 2019).

➤ Visión

“Representa la proyección de la misión hacia el futuro, orientada al desarrollo institucional en el mediano y largo plazo” (Chiavenato, 2019).

➤ Objetivos

“Son las metas que se desean alcanzar y hacia las cuales se dirigen las acciones de la organización” (Chiavenato, 2019).

➤ Diseñar el trabajo

“Consiste en establecer y estructurar tareas, responsabilidades y funciones para lograr eficiencia y efectividad en el puesto” (Chiavenato, 2007).

➤ Asignar recursos

“Implica distribuir adecuadamente los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos necesarios para el cumplimiento de las actividades” (Chiavenato, 2007).

➤ Coordinar las actividades

“Se refiere a sincronizar los esfuerzos de las personas y áreas para asegurar que trabajen alineadas hacia los objetivos comunes” (Chiavenato, 2007).

➤ Liderazgo

“Es la capacidad de influir en las personas para que trabajen con entusiasmo en el logro de los objetivos” (Chiavenato, 2007).

➤ Motivación

“Se refiere al impulso interno que orienta, mantiene y dirige la conducta del personal hacia el cumplimiento de sus metas laborales” (Chiavenato, 2007).

➤ Comunicación

“Es el proceso de intercambio de información que permite orientar, coordinar y controlar las actividades de la organización” (Chiavenato, 2007).

➤ Estándares

“Son los criterios o parámetros establecidos para medir el desempeño y los resultados” (Chiavenato, 2007).

➤ Monitorear

“Es la acción de supervisar continuamente las actividades para asegurar que se desarrollen conforme a lo planeado” (Chiavenato, 2004).

➤ Acciones correctivas

“Son ajustes o medidas adoptadas para corregir desviaciones detectadas durante el monitoreo del desempeño” (Chiavenato, 2004).

2.4. Bases Epistemológicas

Las bases epistemológicas de la presente investigación se orientan a comprender cómo se genera el conocimiento científico sobre la realidad organizacional analizada. En este sentido, los fundamentos epistemológicos permiten reflexionar sobre la relación entre el investigador y el fenómeno observado, así como sobre la validez del conocimiento que se produce a partir de dicho vínculo. Según Sallan (2001), la epistemología implica cuestionarse sobre el modo en que se construye el conocimiento y la correspondencia entre la realidad estudiada y las interpretaciones que se elaboran a partir de ella.

Desde una perspectiva neopositivista, esta investigación se apoya en los principios del pensamiento racionalista, que destaca la importancia de un método ordenado y sistemático para evitar errores y llegar a conclusiones válidas. René Descartes, uno de los principales exponentes del racionalismo, subraya que un enfoque metódico es esencial para la obtención de conocimientos fiables. En el contexto de este estudio, ello implica que tanto la gestión del talento humano como la gestión administrativa deben ser analizadas mediante procedimientos metodológicos rigurosos que permitan identificar patrones medibles y confiables en el comportamiento organizacional. Siguiendo este principio, la investigación parte de supuestos que son contrastados empíricamente a través de técnicas estadísticas con niveles de confianza, lo que garantiza que los hallazgos sean verificables.

El concepto mismo de epistemología remite a la búsqueda de un conocimiento fundamentado. En la tradición filosófica griega, "episteme" se vincula con el conocimiento verdadero, diferenciándose de la opinión o "doxa". En este sentido, la epistemología se entiende como una reflexión sobre el origen, los límites y las condiciones del conocimiento científico (Gómez, Gonzales & Rosales, 2015). Desde esta

concepción, se busca asegurar que los conocimientos generados por esta investigación sean válidos y estén fundamentados en principios metodológicos sólidos.

Este estudio también se sustenta en los enfoques empírico y positivista, propios de los estudios cuantitativos. La epistemología empírica sostiene que el conocimiento se obtiene a través de la recolección de datos del entorno real, utilizando experimentos, encuestas, observaciones directas y otros métodos (Padrón, 2014). En esta investigación, se adopta este enfoque al recopilar información directamente de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa mediante el uso de un cuestionario, lo que permite obtener datos verídicos sobre la gestión del talento humano.

Por otro lado, el enfoque positivista plantea que los fenómenos sociales pueden estudiarse con el mismo rigor que los fenómenos naturales, aplicando mediciones objetivas, análisis matemático y procedimientos sistemáticos que permitan establecer relaciones entre variables (Villamar, 2015). Este principio se alinea con el objetivo de la investigación, que busca identificar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa mediante el coeficiente Tau-b de Kendall, una técnica estadística que facilita la medición de las relaciones entre variables ordinales.

Como señala Morales (2019), la epistemología proporciona un marco que garantiza que la investigación sea válida, consistente y metodológicamente sólida. En consecuencia, esta investigación se construye sobre principios epistemológicos que permiten asegurar la fiabilidad de los resultados, lo que sustenta la posibilidad de estudiar científicamente la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa. Así, se genera conocimiento verificable sobre el funcionamiento organizacional de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa en el año 2025.

De este modo, la epistemología neopositivista adoptada en esta investigación permite abordar la problemática de estudio mediante un enfoque cuantitativo que, a través de métodos rigurosos y la recolección de datos empíricos, contribuye a la validación de la relación entre las variables clave de la investigación.

2.5. Definición de términos básicos

Gestión: “Conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un fin determinado” (Münch, 2010, p. 3).

Conocimiento: “La información que una persona posee sobre áreas específicas” (Alles, 2002, p. 8).

Habilidad: “La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental” (Alles, 2002, p. 8).

Talento: “Hace referencia al conjunto de competencias y conocimientos de la persona, quien puede poseer desarrolladas competencias que van más allá de lo requerido por su puesto de trabajo” (Alles, 2017, p. 196).

Reclutamiento: “Es un conjunto de procedimientos para atraer e identificar a candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar el puesto ofrecido, a fin de seleccionar a algunos de ellos para que reciban el ofrecimiento de empleo” (Alles, 2017, p. 426).

Diseño de puestos: “Diseñar un puesto significa especificar su contenido, los métodos para ejecutar dichas responsabilidades y las relaciones con los demás puestos existentes” (Chiavenato, 2014, p.36)

Evaluación del desempeño: “Es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones” (Chiavenato, 2002, p. 198)

Remuneración: “Es el conjunto de todas las formas de pago dadas a los empleados a cambio del desempeño de tareas organizacionales” (Chiavenato, 2002, p.233).

Incentivos: “Son alicientes para estimular ciertos tipos de comportamientos deseados por la organización” (Vallejo, 2015, p. 87).

Capacitación: “Es el proceso de desarrollar cualidades en las personas, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización” (Vallejo, 2015, p.91).

Misión: “La misión de una empresa es su razón de ser, es el propósito o motivo, por el cual existe y es de carácter permanente” (Münch, 2010, p. 42).

Visión: “Es el enunciado del estado deseado en el futuro para la organización. Provee dirección y forja el futuro de la empresa estimulando acciones correctas en el presente” (Münch, 2010, p. 42).

Objetivos: “Es el resultado deseado que se pretende alcanzar dentro de un periodo determinado” (Vallejo, 2015, p. 37).

Liderazgo: “Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo” (Alles, 2002, p. 41).

Motivación: “Estado íntimo que lleva a una persona a comportarse de forma que se asegure que se alcanzará un objetivo, o que se involucra en una actividad para satisfacer sus necesidades personales” (Chiavenato, 2019, p. 244).

Monitorear: “Es el proceso de evaluar el progreso hacia las metas y hacer las correcciones necesarias en ellas o los planes” (Koontz et al., 2012, p. 377).

Administración: “Es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de coordinar un organismo social” (Reyes, 2007, p.14).

Planeación: “Selección de misiones y objetivos, así como de las acciones para lograrlos; lo anterior requiere tomar decisiones, es decir, elegir una acción entre varias alternativas” (Konntz et al., 2012, p. 108).

Organización: “Estructura intencional y formal de funciones o puestos” (Konntz et al., 2012, p. 200).

Dirección: “Proceso mediante el cual se influye en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo” (Konntz et al., 2012, p. 386).

Control: “Medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzar se logren” (Konntz et al., 2012, p. 496).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito

El presente estudio se desarrolló en el distrito de Pangoa, ubicado en la provincia de Satipo, en el departamento de Junín, Perú. Este distrito se caracteriza por ser referente en la producción y comercialización de café y cacao a nivel local, nacional e internacional.

El análisis se centró en los colaboradores que integran el nivel empresarial de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa, quienes participan activamente en la gestión de los procesos organizacionales. La investigación se realizó durante el año 2025, periodo en el cual se llevó a cabo la recolección de datos, el análisis correspondiente y la presentación de los resultados.

3.2. Nivel, tipo y diseño de investigación

3.2.1 Nivel de Investigación

La investigación relacional es analizar la relación entre dos o más variables sin establecer causalidad, este nivel permite identificar asociaciones o vínculos entre los resultados de las variables implicadas, pero no establece que una sea la causa de otra. Para Barrero (2022) , desde el enfoque cuantitativo, la investigación correlacional busca determinar el grado de asociación existente entre dos o más variables, así como la dirección de dicha relación, ya sea positiva o negativa. Su utilidad radica en proporcionar evidencias estadísticas que fundamentan la existencia de vínculos entre fenómenos, los cuales pueden servir de base para estudios posteriores de tipo explicativo.

De acuerdo con Huairé et al. (2022), los estudios relacionales tienen como objetivo identificar el grado o nivel de asociación que existe entre dos o más variables. Cuando sólo se examinan dos variables, se denominan estudios bivariados, mientras que, si se analizan tres o más variables, se clasifican como estudios multivariados. Además, dentro de este tipo de diseño se pueden distinguir correlaciones causales y no causales, dependiendo del enfoque y los objetivos del estudio. Esta distinción permite una mayor precisión en la interpretación de los

datos, ya que no todas las correlaciones implican necesariamente una relación causa-efecto.

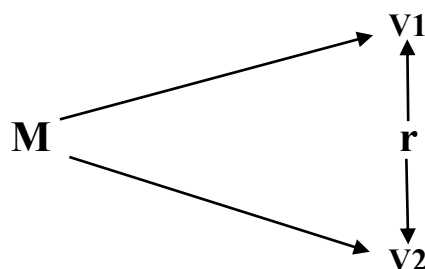
3.2.2 Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo básica o fundamental, cuyo objetivo es expandir el saber existente acerca de una realidad concreta, sin que necesariamente se requiera una aplicación inmediata. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2018), esta clase de estudio se enfoca en formular teorías o mejorar las ya existentes, basándose en observaciones generales para alcanzar conclusiones más específicas. En otras palabras, aspira a entender los fenómenos bajo un enfoque teórico, mediante un estudio detallado y meticuloso que facilite la explicación de las interacciones entre variables en un contexto específico.

Lara (2011) sostiene que la investigación básica, a veces denominada investigación pura o fundamental, es más formal y busca generalizaciones para desarrollar una teoría basada en principios y leyes. Su objetivo es el avance de la ciencia y la expansión del conocimiento teórico sin preocuparse especialmente por sus posibles aplicaciones o ramificaciones prácticas.

3.2.3 Diseño de investigación

Esta investigación fue un diseño no experimental, dado que las variables, se examinan tal y como se manifiestan en su entorno natural. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2018), en las investigaciones no experimentales no se efectúa ningún cambio deliberado en las variables independientes, sino que se examinan los fenómenos tal como suceden, sin la participación directa del investigador. Hernández (2010) señalan que la investigación se realiza sin manipular intencionadamente las variables. Se clasifica como tipo no experimental, ya que no se llevará a cabo ningún experimento.



Dónde:

M= Muestra - Colaboradores de la CAC Pangoa

V1= Gestión del Talento Humano

V2= Gestión administrativa

r = Relación de variables

Además, se define como un diseño transversal, según Hernández & Mendoza (2018), quienes afirman que estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento específico

3.3. Población y selección de muestra

3.3.1 Población

Según Arias et al (2016) la población de estudio se define como un conjunto de elementos claramente delimitados, accesibles y que cumplen requisitos específicos, sirviendo de base para la selección de la muestra.

La población está investigación y estuvo conformada por 30 trabajadores, del nivel empresarial de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda.

3.3.1.1 Criterios de inclusión y exclusión

Gómez, Gonzales y Rosales (2015) señalan que establecer criterios de inclusión y exclusión permite conformar una muestra homogénea, fortaleciendo así la validez interna del estudio.

Tabla 2

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Todos los colaboradores de las diferentes áreas de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa.	Trabajadores que cuenten con vacaciones, o licencia.

Nota. Elaboración propia

3.3.2 Muestra

El total de la muestra estuvo conformada por los 30 trabajadores de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., que laboran en el 2025, es decir muestra censal. Según Hernández (2010), el censo es un proceso que consiste en recolectar información directamente de todos y cada uno de los miembros que forman parte de una población. Es decir, no se trabaja con una muestra, sino con el total de personas involucradas, lo que permite obtener una fotografía completa y precisa de la realidad que se quiere estudiar.

3.3.3 Muestreo

El muestreo no probabilístico intencional, es que aplica a este estudio. De acuerdo con Sánchez y Reyes (2015), este método consiste en elegir un grupo específico de individuos sin conocer la probabilidad de que cada uno pueda ser seleccionado, ya que la selección se realiza de manera deliberada.

3.4. Procedimientos, técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Procedimientos

Para la recolección de datos, se prepararon dos cuestionarios para las variables objeto de estudio, los cuales fueron revisados por tres expertos en cuanto a su contenido y validez, se evaluó su fiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach luego de aplicar la prueba Piloto en los colaboradores de la Cooperativa de Jóvenes de Pangoa Ltda.

Posteriormente, se solicitó a la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., la aplicación del instrumento, en todos los colaboradores y los datos recopilados durante este procedimiento se organizaron inicialmente en MS Excel 2019 y luego se introdujeron en la aplicación estadística SPSS v.26, donde se realizó el análisis de los resultados, facilitando la interpretación de los resultados.

3.4.2. Técnica

La investigación utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, dado que permite obtener información de manera sistemática y estandarizada directamente de los participantes vinculados con el objeto de estudio. De acuerdo con Useche et al. (2019), señalan que, la encuesta es una técnica que consiste en

obtener la información directamente de una muestra representativa de la población, utilizando cuestionarios, test o pruebas de conocimiento, lo que facilita la obtención de datos tanto cuantitativos como cualitativos.

3.4.3. Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado fue el cuestionario, diseñado para estructurar la encuesta aplicada a los colaboradores de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., el cuestionario incluyó ítems, organizados mediante escala tipo Likert, lo que permitió recopilar información sobre la gestión del talento humano y la gestión administrativa. De acuerdo con Useche et al. (2019), los cuestionarios son instrumentos que agrupan un conjunto de preguntas con el propósito de obtener datos de manera sistemática y estandarizada, pudiendo incluir diferentes tipos de ítems, preguntas, afirmaciones o instrucciones, que facilitan la medición de la información requerida para la investigación.

Validez: Es el grado en que un instrumento mide la variable que se busca evaluar, según Useche et al. (2019), la validez de un instrumento se refiere al grado en que este mide adecuadamente lo que se propone evaluar, considerando los objetivos y las características de la investigación, destacando principalmente la validez de contenido, de constructo y de criterio como las más empleadas.

Tabla 3

Validez por juicio de expertos - Cuestionario Gestión del Talento Humano

N°	Instrumento	Experto	Opinión de Aplicabilidad
1	Cuestionario	Dr. Luis Ricardo Flores Vilcapoma	Muy buena
2	Cuestionario	Mtro. Alfredo Aco Mamani	Muy buena
3	Cuestionario	Mtro. Pedro Zoilo Morales Del Pozo	Muy buena

Nota. Elaboración propia a partir de la Ficha de validación de juicio de expertos

Tabla 4

Validez por juicio de expertos - Cuestionario Gestión Administrativa

N°	Instrumento	Experto	Opinión de Aplicabilidad
1	Cuestionario	Dr. Luis Ricardo Flores Vilcapoma	Muy buena
2	Cuestionario	Mtro. Alfredo Aco Mamani	Muy buena
3	Cuestionario	Mtro. Pedro Zoilo Morales Del Pozo	Muy buena

Nota. Elaboración propia a partir de la Ficha de validación de juicio de expertos

- a) Menor que 60, validez y concordancia inaceptables.
- b) Igual o mayor de 60 y menor o igual que, 70, validez y concordancia deficientes.
- c) Mayor que, 71 y menor o igual que 70, validez y concordancia aceptables.
- d) Mayor que, 80 y menor o igual que 90, validez y concordancia buena.
- e) Mayor que 90, validez y concordancia excelentes.

Los instrumentos que pasaron por el juicio de 03 expertos para determinar la validez, 0.8110 de valor obtenido para el instrumento de Gestión del Talento Humano y 0.8123 de valor obtenido para el instrumento de Gestión Administrativa, indicando que su validez y concordancia buenas.

Los cuestionarios de Gestión del Talento Humano y Gestión administrativa fueron evaluados mediante juicio de expertos y los índices obtenidos incluyendo: la media de juicios (Mx) indica la percepción general de cada ítem; la desviación estándar (Sx1) evidencia el grado de consenso; el índice de validez de contenido individual (CVCi) mide la pertinencia y adecuación; el error de la evaluación (Pei) estima posibles sesgos; y el índice de validez de contenido total (CVCtc) integra todo para determinar la validez, permiten garantizar su uso para la recolección de datos (Lawshe, 1975).

Los resultados muestran que ambos cuestionarios presentan validez y concordancia buenas, con un tal superior a 0.81, lo que respalda que los instrumentos son adecuados para la recolección de información confiable y pertinente de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda. A continuación, se presentan las tablas del análisis de los cuestionarios.

Tabla 5*Análisis de validez de Gestión del Talento Humano*

Indicadores	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Sx1	Mx	CVCi	Pei	CVCtc
Claridad	89	75	80	244	2.44	0.813	0.037	0.776
Objetividad	91	80	75	246	2.46	0.820	0.037	0.783
Actualidad	90	80	85	255	2.55	0.850	0.037	0.813
Organización	90	75	85	250	2.5	0.833	0.037	0.796
Suficiencia	89	85	80	254	2.54	0.846	0.037	0.809
Intencionalidad	90	85	85	260	2.6	0.866	0.037	0.829
Consistencia	91	85	85	261	2.61	0.870	0.037	0.833
Coherencia	92	80	85	257	2.57	0.856	0.037	0.819
Metodología	90	85	80	255	2.55	0.850	0.037	0.813
Pertinencia	92	85	85	262	2.62	0.873	0.037	0.836
Índice de validez de contenido								0.811

Nota. Elaboración propia a partir de la Ficha de validación de juicio de expertos

Tabla 6*Análisis de validez de Gestión Administrativa*

Indicadores	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Sx1	Mx	CVCi	Pei	CVCtc
Claridad	91	80	85	256	2.56	0.853	0.037	0.816
Objetividad	92	80	80	252	2.52	0.840	0.037	0.803
Actualidad	90	75	85	250	2.5	0.833	0.037	0.796
Organización	90	85	85	260	2.6	0.866	0.037	0.829
Suficiencia	91	80	85	256	2.56	0.853	0.037	0.816
Intencionalidad	89	80	80	249	2.49	0.830	0.037	0.793
Consistencia	90	80	80	250	2.5	0.833	0.037	0.796
Coherencia	91	85	80	256	2.56	0.853	0.037	0.816
Metodología	92	85	85	262	2.62	0.873	0.037	0.836
Pertinencia	92	80	85	257	2.57	0.856	0.037	0.819
Índice de validez de contenido								0.812

Nota. Elaboración propia a partir de la Ficha de validación de juicio de expertos

Confiabilidad: La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida bajo las mismas condiciones y a los mismos agentes informantes produce resultados consistentes e idénticos, lo cual es fundamental para garantizar que los datos recolectados sean precisos y representativos de las variables de estudio (Useche et al., 2019). En el presente estudio, la confiabilidad de los instrumentos, se obtuvo mediante la ejecución de una muestra piloto, aplicada en la Cooperativa de Jóvenes de Pangoa Ltda., identificada con RUC N°

20600724089, dedicada al acopio y comercialización de café y cacao, la elección de esta cooperativa se fundamentó en que sus colaboradores presentan características similares a la población de estudio, lo cual fue fundamental para garantizar la adecuada comprensión del instrumento.

Para el cálculo de la confiabilidad se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, que permite evaluar la consistencia interna del instrumento. Los resultados obtenidos a partir de los datos obtenidos de la prueba piloto, fueron los siguientes: El instrumento de Gestión del Talento Humano obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.895, evidenciando buena consistencia interna, mientras que el instrumento de Gestión Administrativa alcanzó un coeficiente de 0.906, evidenciando excelente consistencia interna. Estos valores indican que son confiables, asegurando así los resultados obtenidos.

Tabla 7

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Nota. Adaptado de gplresearch.com

Tabla 8

Estadística de fiabilidad del Cuestionario Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	20

Nota. Elaboración propia a partir de los datos de la prueba piloto

Tabla 9

Estadística de fiabilidad del Cuestionario Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	20

Nota. Elaboración propia a partir de los datos de la prueba piloto

3.5. Análisis estadísticos

Los datos se recopilaron directamente de las encuestas realizadas a los colaboradores de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda. Una vez finalizado el trabajo de campo se preparó la base de datos y se realizó el análisis estadístico utilizando los siguientes elementos del SPSS versión 26;

- a) Tabla de frecuencias y porcentajes por variable.
- b) Gráficos para cada variable de investigación con el fin presentar los resultados.
- c) Gráficos de los resultados de las dimensiones de cada variable.

3.5.1 Determinación de estadístico de prueba

Dado que las variables del estudio son de naturaleza cualitativa, categórica y con escala ordinal, no corresponde realizar pruebas de normalidad de los datos, puesto que la normalidad está asociada a la distribución de variables cuantitativas, y, por lo tanto, cuando se trabaja con datos cualitativos, se usa pruebas estadísticas no paramétricas, para el contraste de hipótesis. En ese sentido, considerando que el estudio es de corte transversal, que la muestra corresponde a un único grupo y que el instrumento presenta el mismo número de ítems por variable, se aplicó la prueba estadística Tau-b de Kendall, el cual permite determinar la relación entre variables ordinales, siendo una prueba adecuada (Sánchez-Solis et al., 2024).

3.6. Consideraciones éticas

Aunque los valores de una sociedad pueden cambiar o reinterpretarse con el tiempo, hay algo que no debería perderse de vista: la necesidad de mantener principios que sirvan de guía al ser humano, ayudándolo a conservar su esencia y dignidad. El presente estudio, asumió un compromiso ético fundamental, orientado a garantizar la integridad y el respeto hacia todos los participantes, asegurando transparencia y responsabilidad en el manejo de los datos. Previo a la aplicación de la encuesta, se proporcionó una explicación clara sobre los objetivos de estudio, la confidencialidad de la información y el derecho de los participantes a retirarse en cualquier momento, sin sufrir consecuencias negativas. Los datos recopilados se almacenaron de forma segura y estuvieron disponibles únicamente para la investigadora.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos tras la recopilación de datos. En primer lugar, se verificó la validez y fiabilidad del instrumento de recopilación de datos. Para ello, se utilizó el juicio de expertos para validar el contenido y el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna. Tras este procedimiento, se aplicó el instrumento a la muestra del estudio y se organizó la información en una base de datos.

Los datos recopilados se analizaron mediante estadísticas descriptivas, presentando tablas de frecuencias y gráficos de barras, que son adecuados para presentar los resultados de variables cualitativas. Dado que las variables eran cualitativas y no seguían una distribución normal, se eligieron pruebas de hipótesis no paramétricas para la inferencia estadística. En particular, se utilizó el coeficiente de correlación tau-b de Kendall para examinar la relación entre las variables. El análisis de los datos se realizó con IBM SPSS Statistics versión 26, reconocido por sus capacidades de análisis de datos.

4.1.1. Resultados a nivel descriptivo

4.1.1.1 Resultados de los niveles de organización, sexo, edad y niveles educativos

Tabla 10

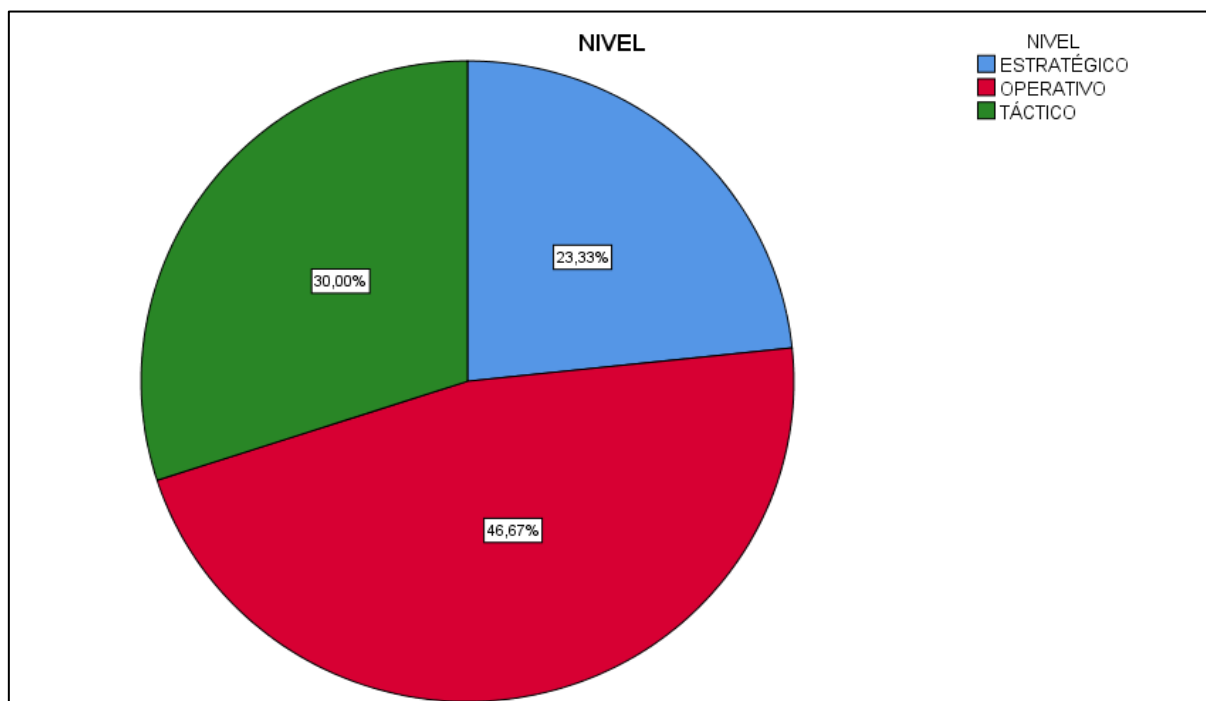
Distribución de los niveles de organización de los colaboradores de la CAC Pangoa

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel estratégico	7	23,33
Nivel táctico	9	30,00
Nivel operativo	14	46,67
Total	30	100,00

Nota. Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

Figura 9

Gráfico circular de los niveles de organización de la CAC Pangoa



Nota. Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

La Tabla 10 muestra la distribución de los 30 colaboradores de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., según su nivel organizacional. El nivel operativo concentra la mayor proporción con 14 empleados (46,77%), lo cual es característico de las cooperativas agrarias donde se requiere personal para actividades productivas, logísticas y relacionadas al campo del café y cacao. El nivel táctico representa el 30% con 9 colaboradores, constituyendo el nivel intermedio que articula las decisiones estratégicas con la operación diaria, incluyendo responsables de área y supervisores. El nivel estratégico cuenta con 7 colaboradores (23,33%), representando la alta dirección responsable de la planificación y toma de decisiones corporativas.

Tabla 11

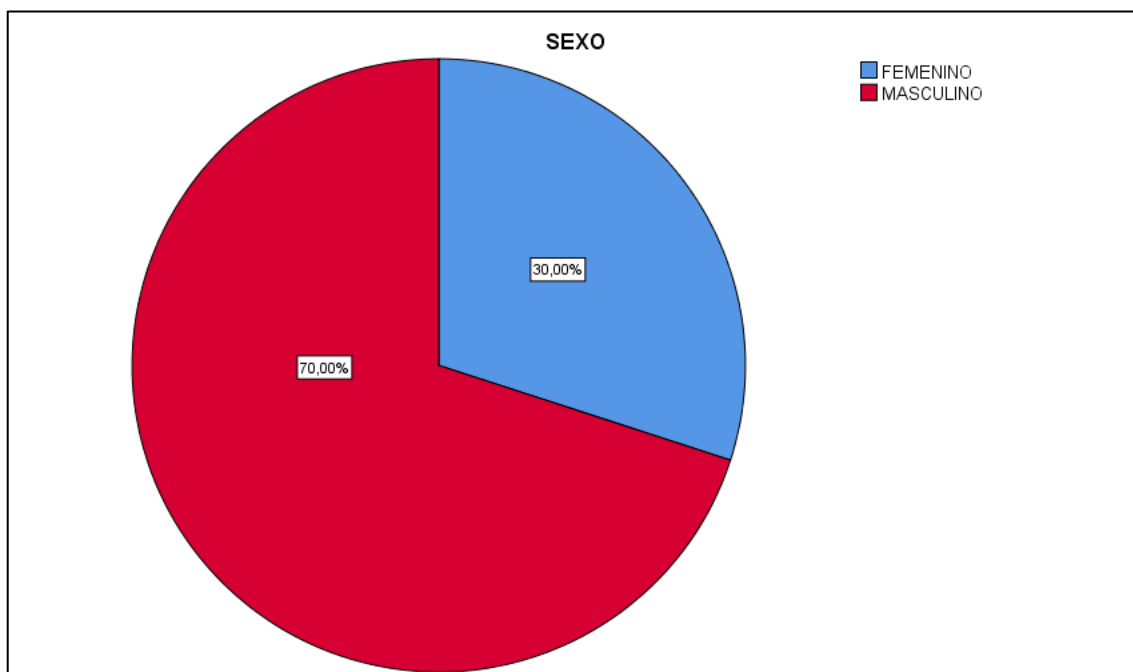
Distribución del sexo de los colaboradores de la CAC Pangoa Ltda.

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	21	70,00
Femenino	9	30,00
Total	30	100,00

Nota. Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

Figura 10

Grafico circular del sexo de los colaboradores de la CAC Pangoa Ltda.



Nota. Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

La Tabla 11 muestra la distribución de los 30 colaboradores de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., según su sexo. El sexo masculino concentra la mayor proporción con 21 empleados (70,00%). El sexo femenino representa el 30% con 9 colaboradores. Lo que evidencia una composición laboral predominantemente masculina, situación frecuente en organizaciones vinculadas al sector agrícola y productivo.

Tabla 12

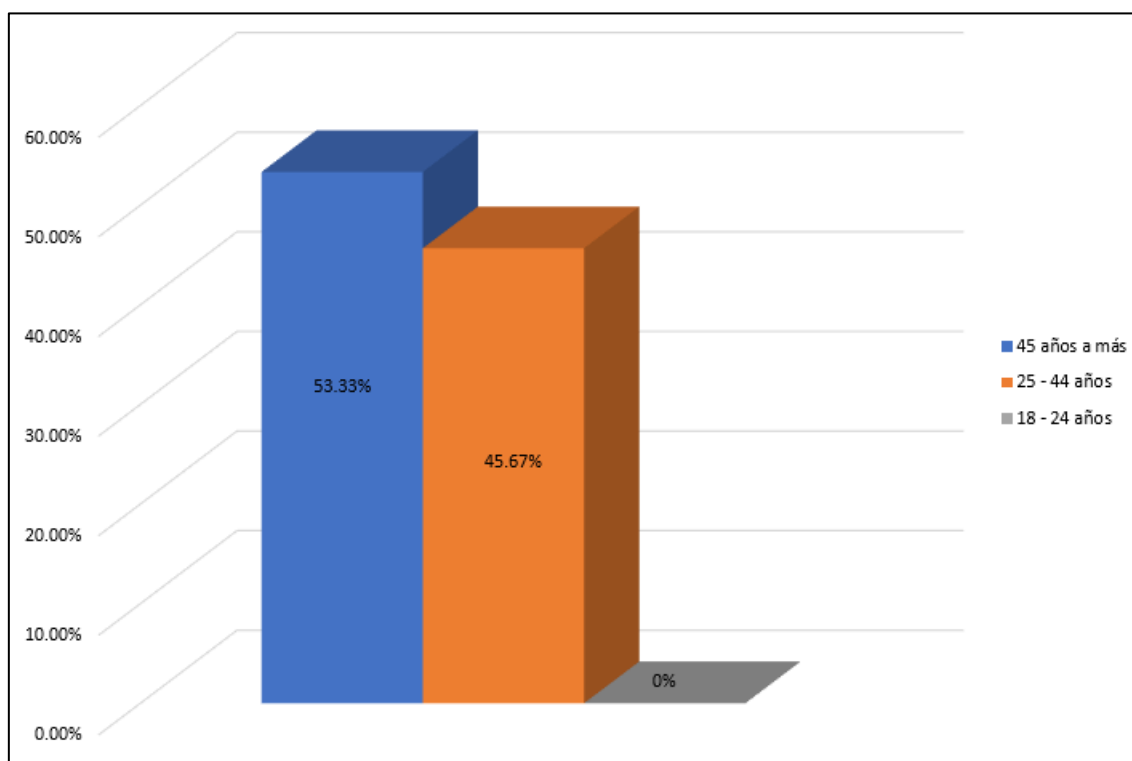
Distribución de las edades de los colaboradores de la CAC Pangoa Ltda.

	Frecuencia	Porcentaje
18 a 24 años	0	0,00
25 a 44 años	14	46,67
45 años a más	16	53,33
Total	30	100,00

Nota. Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

Figura 11

Gráfico de barras de las edades de los colaboradores de la CAC Pangoa Ltda.



Nota. Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

La Tabla 12 muestra la distribución de los 30 colaboradores de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., según su rango de edad. Se observa que el grupo más numeroso es el de 45 años a más, con un 53,33% del total de trabajadores. Le sigue el grupo de 25 a 44 años, con un 46,67%, mientras que no se reportan colaboradores entre 18 y 24 años. Esto indica que la cooperativa cuenta con una fuerza laboral madura, con experiencia acumulada en el sector, lo cual puede ser una fortaleza operativa, aunque también señala una brecha de incorporación de población joven.

Tabla 13

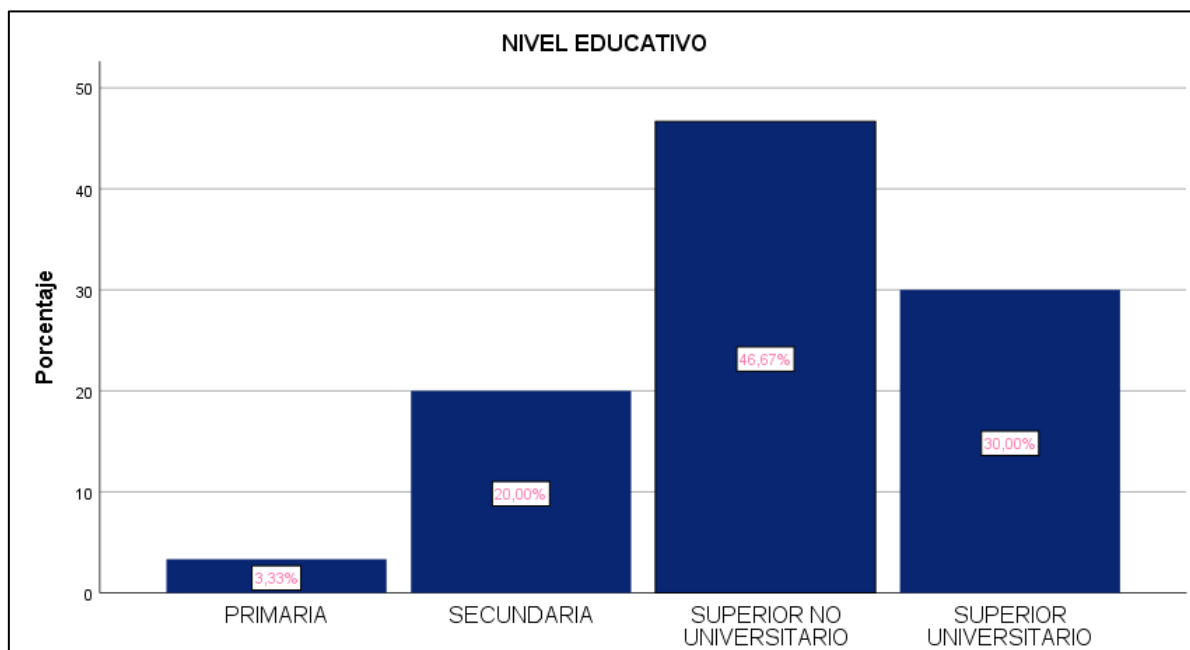
Distribución de los niveles educativos de los colaboradores de la CAC Pangoa Ltda.

Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje
Superior No Universitario	14	46,67
Superior Universitario	9	30,00
Secundaria	6	20,00
Primaria	1	3,33
Total	30	100,00

Nota. Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

Figura 12

Gráfico de barras del nivel educativo de los colaboradores de la CAC Pangoa Ltda.



Nota. Elaboración propia a partir del instrumento aplicado

La Tabla 13 muestra la distribución de los 30 colaboradores de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., según nivel educativo. Se observa que el 46,67% posee estudios de superior no universitario, seguido del 30,00% con formación universitaria. Además, un 20,00% cuenta con educación secundaria, y solo un 3,33% tiene educación primaria. Esta estructura refleja que la cooperativa dispone de un capital humano con formación técnica y profesional considerable, lo que puede favorecer los procesos administrativos, técnicos y de gestión; sin embargo, aún existe un porcentaje relevante de colaboradores con educación básica.

4.1.1.2 Resultados de la variable Gestión del Talento Humano

Tabla 14

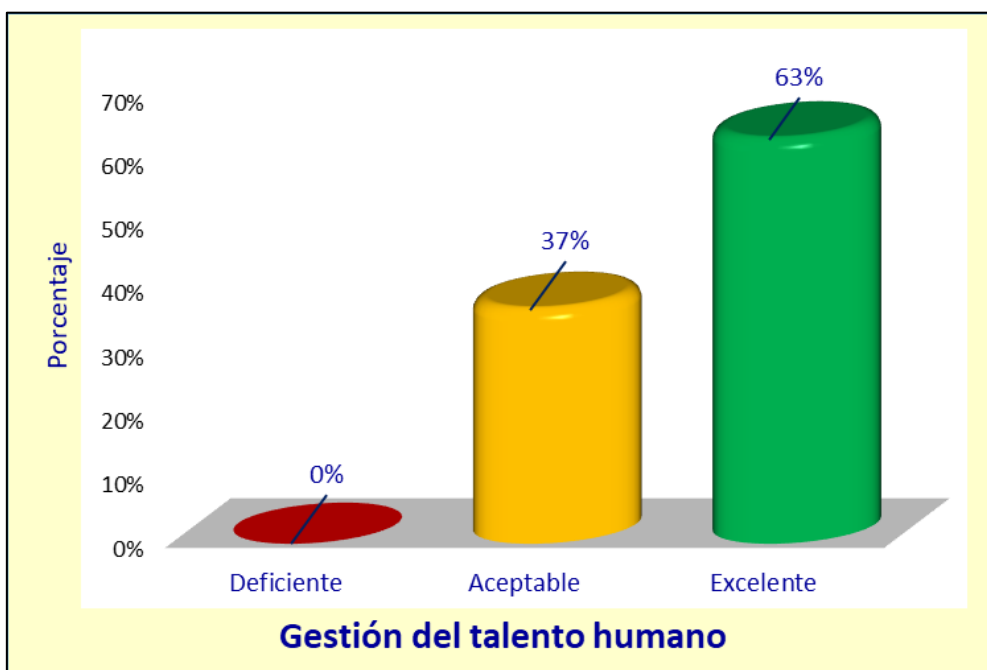
Porcentajes obtenidos de la variable Gestión del Talento Humano

Gestión del talento humano	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Aceptable	11	37%
Excelente	19	63%
Total	30	100 %

Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

Figura 13

Gráfico de barras de los resultados de la variable Gestión del Talento Humano



Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

La tabla 14 presenta la distribución de los niveles gestión del talento humano evaluados en la cooperativa. Los resultados muestran que una proporción mayoritaria de los colaboradores (63%) percibe que la gestión del talento humano es excelente, lo que sugiere un desempeño adecuado de los procesos de la cooperativa. Aunque un 37% la evalúa como aceptable, lo que indica que, si bien los procesos de gestión del talento humano cumplen con los estándares mínimos, es importante destacar que ninguno de los colaboradores la calificó como deficiente. En síntesis, estos resultados sugieren un panorama favorable, pero con oportunidades de mejora que podrían ser estratégicas para mejorar la calidad de gestión y alinear los procesos con las expectativas de los colaboradores.

Tabla 15

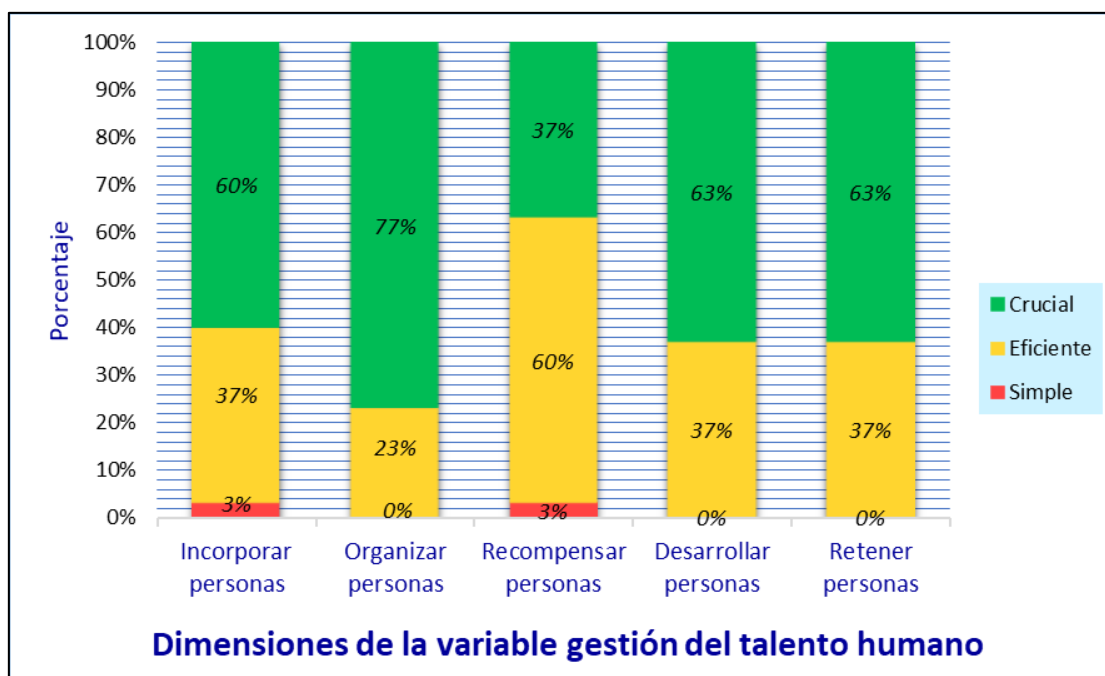
Resultados de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano

Dimensiones de la variable gestión del talento humano	Simple		Eficiente		Crucial		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%
[1] Incorporar personas	1	3	11	37	18	60	30	100
[2] Organizar personas	0	0	7	23	23	77	30	100
[3] Recompensar personas	1	3	18	60	11	37	30	100
[4] Desarrollar personas	0	0	11	37	19	63	30	100
[5] Retener personas	0	0	11	37	19	63	30	100

Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

Figura 14

Gráfico de barras de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano



Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

La tabla 15 presenta los resultados de las cinco dimensiones de la gestión del talento humano, categorizadas en tres niveles: Simple, Eficiente y Crucial.

[1] Incorporar personas: Se aprecia que el 60% de los colaboradores consideran esta dimensión como crucial, lo que indica que los procesos de reclutamiento y selección son valorados como altamente significativos, mientras que un 37% lo considera como eficiente y un 3% considera esta dimensión como simple.

[2] Organizar personas: En esta dimensión, el 77% la categoriza como crucial, reflejando una percepción favorable sobre el diseño de puestos y la evaluación del desempeño. Un 23% la considera eficiente, lo que indica que, para una parte de los colaboradores, la organización de personas es adecuada, pero podría perfeccionarse. No se registra respuestas en la categoría simple, lo que sugiere una percepción general sólida.

[3] Recompensar personas: En cuanto a este proceso el 60% de colaboradores lo evalúa como eficiente, lo que evidencia que la mayoría lo considera aceptable. No obstante, el 37 % lo percibe como crucial y el 3% la clasifica como simple, indicando la presencia de falta de equidad y compensación para fortalecer recompensas, remuneración e incentivos.

[4] Desarrollar personas: En cuanto a desarrollar personas el 63% lo valora como crucial, lo que sugiere que los programas de capacitación y línea de carrera son percibidos. El 37% restante la clasifica como eficiente, indicando que, aunque exista una percepción positiva, puede haber oportunidades mejorar. No se observan respuestas en la categoría simple, reforzando así la valoración general positiva.

[5] Retener personas: Similar al desarrollo de personas el 63% considera esta dimensión como crucial, lo que refleja estrategias de permanencia, el 37% restante lo evalúa como eficiente, lo que muestra una percepción positiva general, pero con posibilidades de fortalecer los mecanismos de calidad de vida, higiene y seguridad, la ausencia de respuestas en la categoría simple refuerza la buena percepción en esta área.

4.1.1.3 Resultados de la variable Gestión Administrativa

Tabla 16

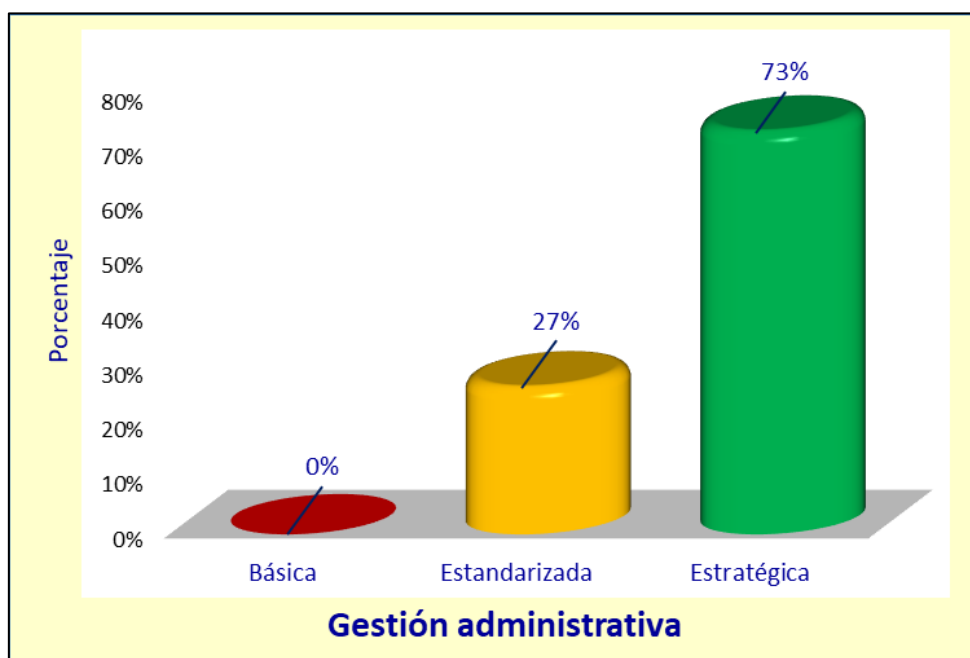
Porcentajes obtenidos de la variable Gestión Administrativa

Gestión administrativa	Frecuencia	Porcentaje
Básica	0	0%
Estandarizada	8	27%
Estratégica	22	73%
Total	30	100 %

Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

Figura 15

Gráfico de barras de los resultados de la variable Gestión Administrativa



Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

La tabla 16 presenta la distribución de los niveles gestión administrativa de acuerdo con las respuestas obtenidas en el instrumento aplicado. Se observa que la mayoría de los colaboradores (73%) percibe que la gestión administrativa es estratégica, lo que indica que los procesos administrativos se desarrollan con una orientación clara. Por otro lado, un 27% la evalúa como estandarizada, lo que sugiere que identifican áreas susceptibles de fortalecerse, además es relevante destacar que no se registraron casos de una gestión administrativa básica (0%). En conjunto, estos resultados indican que la gestión administrativa es madura y orientada a un modelo estratégico, lo que tiene implicaciones positivas en el funcionamiento de la cooperativa.

Tabla 17

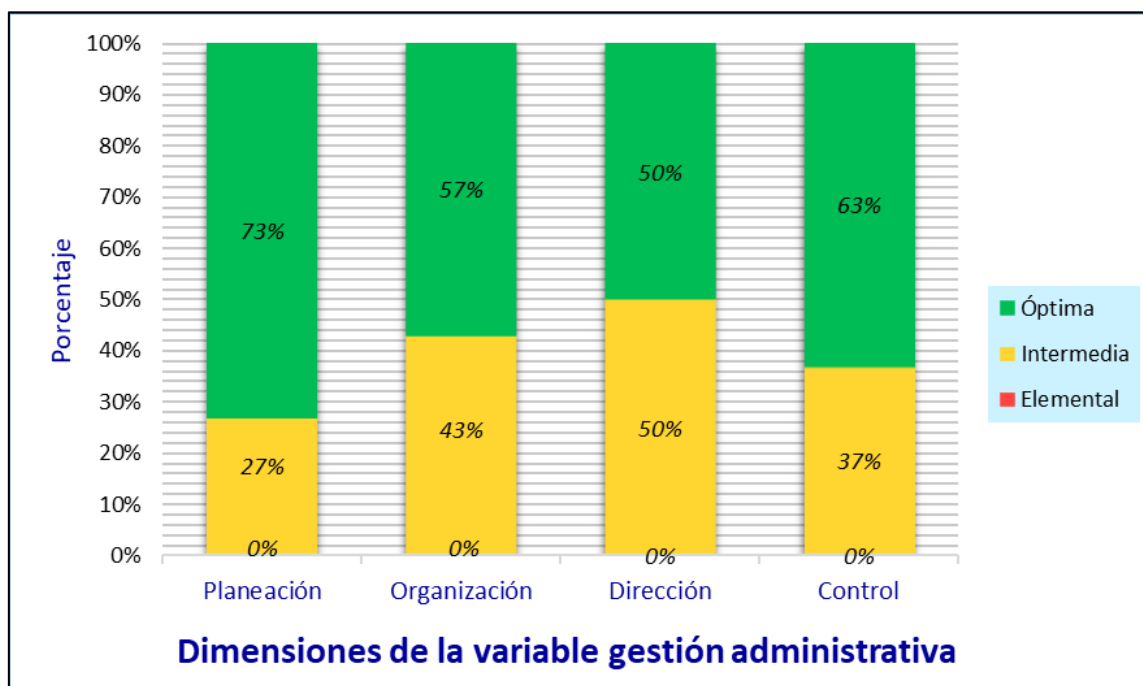
Resultados de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa

Dimensiones de la variable gestión administrativa	Elemental		Intermedia		Óptima		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%
[1] Planeación	0	0	8	27	22	73	30	100
[2] Organización	0	0	13	43	17	57	30	100
[3] Dirección	0	0	15	50	15	50	30	100
[4] Control	0	0	11	37	19	63	30	100

Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

Figura 16

Gráfico de barras las dimensiones de la variable Gestión Administrativa



Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

La tabla 17 presenta los resultados de cuatro dimensiones de la gestión de la variable gestión administrativa, categorizadas en tres niveles: Elemental, Intermedia y Óptima.

[1] Planeación: La mayoría de los colaboradores representando con un 73% indica que la planeación es óptima, reflejando que conocen la misión, visión y objetivos, el 27% restante lo ubica en un nivel intermedio, demostrando que, si bien la planeación está bien organizada, existe áreas que aún puede mejorarse. No se registraron percepciones en el nivel elemental, es decir, existe ausencia de prácticas improvisadas.

[2] Organización: En la dimensión organización el 57% de los colaboradores indican una valoración óptima, lo que refleja claridad en los procedimientos, el 43% manifiesta una valoración intermedia, evidenciando que una parte de los colaboradores percibe prácticas que requieren mayor consolidación. Al igual que en la dimensión anterior, no se reportan niveles elementales.

[3] Dirección: Esta dimensión se caracteriza por una distribución equilibrada: el 50% de los colaboradores percibe un nivel óptimo, mientras que el otro 50% en un nivel intermedio, esto demuestra que, aunque la mitad identifica liderazgo, motivación y

comunicación, la otra mitad percibe que se podrían mejorar para alcanzar mayor efectividad, no existen percepciones de nivel elemental.

[4] Control: En cuánto al control, predomina el nivel óptimo con un 63% y un nivel intermedio con 37%, lo que sugiere que la mayoría reconoce los estándares, monitoreo y acciones correctivas como adecuados, no obstante, la otra parte considera que existen aspectos por mejorar, no se observan percepciones en el nivel elemental.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

a) Sistema de hipótesis

- Nula (H_0): No existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

$$r = 0$$

- Alternativa (H_1): Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

$$r \neq 0$$

b) Nivel de significancia (α)

El nivel de significancia, representado por alfa (α), define la probabilidad de rechazar una hipótesis nula que en realidad es cierta. En otras palabras, nos dice el riesgo que estamos dispuestos a asumir de cometer un error al concluir que existe un efecto o diferencia cuando, en realidad no es así. En el estudio concreto se ha establecido un nivel de significancia de 0,05, lo que implica que aceptamos un 5% de riesgo de equivocarnos en nuestra decisión.

c) Estadístico de prueba

Es un valor calculado a partir de los datos de la muestra que se utiliza para decidir si se rechaza la hipótesis nula. Esta estadística de prueba compara los datos recopilados con las predicciones de la hipótesis nula y, a partir de esta comparación, se calcula el valor p. En este estudio

concreto se ha utilizado el coeficiente de correlación tau-b de Kendall, que es una herramienta estadística adecuada para evaluar la relación entre dos variables cualitativas y categóricas.

d) Cálculo de la estadística

Tabla 18

Relación estadística de la hipótesis general

			Gestión administrativa
Tau-b de Kendall	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,652**
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) Toma de decisión

Según la tabla 18, el coeficiente de correlación tau-b de Kendall: 0,652. Este valor indica una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa. Significación (bilateral): < 0,001. Esto significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (1%), lo que indica una alta probabilidad de que la relación observada no sea debida al azar. El valor de significancia bilateral ($p < 0,001$) demuestra que la relación es estadísticamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., en el año 2025.

Tabla 19

Regla práctica para interpretar el tamaño de un coeficiente de correlación

Tamaño de la correlación	Interpretación
.90 a 1.00 (-.90 a -1.00)	Correlación muy alta positiva (negativa)
.70 a .90 (-.70 a -.90)	Correlación positiva alta (negativa)
.50 a .70 (-.50 a -.70)	Correlación moderada positiva (negativa)
.30 a .50 (-.30 a -.50)	Correlación baja positiva (negativa)
.00 a .30 (-.00 a -.30)	Correlación débil positiva (negativa)

Nota. Adaptado de *Practical use of correlation coefficient* en **BMC Medical Research Methodology**.

4.2.2. Hipótesis específica 1

a) Sistema de hipótesis

- Nula (H_0): No existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la planeación en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

$$r = 0$$

- Alterna (H_1): Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la planeación en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

$$r \neq 0$$

b) Nivel de significancia (α): $\alpha = 0,05 = 5\%$

c) Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación tau-b de Kendall

d) Cálculo de la estadística

Tabla 20

Relación estadística de la hipótesis específica 1

			Planeación
Tau-b de	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	0,535**
Kendall	humano	Sig. (bilateral)	<,001
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) Toma de decisión

Según la tabla 20, el coeficiente de correlación de tau-b de Kendall: 0,535. Este valor indica una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la planeación. Significación (bilateral): < 0,001. Esto significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (1%), lo que indica una alta probabilidad de que la relación observada no sea debida al azar. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir; existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la planeación en la Cooperativa Agraria cafetalera Pangoa Ltda., en el año 2025.

4.2.3. Hipótesis específica 2

a) Sistema de hipótesis

- Nula (H_0): No existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la organización en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

$$r = 0$$

- Alterna (H_1): Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la organización en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

$$r \neq 0$$

b) Nivel de significancia (α): $\alpha = 0,05 = 5\%$

c) Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación tau-b de Kendall

d) Cálculo de la estadística

Tabla 21

Relación estadística de la hipótesis específica 2

		Organización	
Tau-b de	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	0,317**
Kendall		Sig. (bilateral)	<,001
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) Toma de decisión

Según la tabla 21, el coeficiente de correlación de tau-b de Kendall: 0,317. Este valor indica una correlación positiva baja entre la gestión del talento humano y la organización. Significación (bilateral): < 0,001. Esto significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (1%), lo que indica una alta probabilidad de que la relación observada no sea debida al azar. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir; existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la organización en la Cooperativa Agraria cafetalera Pangoa Ltda., en el año 2025.

4.2.4. Hipótesis específica 3

a) Sistema de hipótesis

- Nula (H_0): No existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dirección en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

$$r = 0$$

- Alterna (H_1): Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dirección en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

$$r \neq 0$$

b) Nivel de significancia (α): $\alpha = 0,05 = 5\%$

c) Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación tau-b de Kendall

d) Cálculo de la estadística

Tabla 22

Relación estadística de la hipótesis específica 3

			Dirección
Tau-b de	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	0,366**
Kendall		Sig. (bilateral)	<,001
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) Toma de decisión

Según la tabla 22, el coeficiente de correlación de tau-b de Kendall: 0,366. Este valor indica una correlación positiva baja entre la gestión del talento humano y la dirección. Significación (bilateral): < 0,001. Esto significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (1%), lo que indica una alta probabilidad de que la relación observada no sea debida al azar. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir; existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dirección en la Cooperativa Agraria cafetalera Pangoa Ltda., en el año 2025.

4.2.5. Hipótesis específica 4

a) Sistema de hipótesis

- Nula (H_0): No existe relación positiva y significativa entre el control del talento humano y la dirección en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

$$r = 0$$

- Alterna (H_1): Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el control en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.

$$r \neq 0$$

b) Nivel de significancia (α): $\alpha = 0,05 = 5\%$

c) Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación tau-b de Kendall

d) Cálculo de la estadística

Tabla 23

Relación estadística de la hipótesis específica 4

			Control
Tau-b de Kendall	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	0,252**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) Toma de decisión

Según la tabla 23, el coeficiente de correlación de tau-b de Kendall: 0,252. Este valor indica una correlación positiva débil entre la gestión del talento humano y el control. Significación (bilateral): < 0,001. Esto significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (1%), lo que indica una alta probabilidad de que la relación observada no sea debida al azar. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir; existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el control en la Cooperativa Agraria cafetalera Pangoa Ltda., en el año 2025.

4.3. Discusión de resultados

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025. Se analizó la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones: planeación, organización, dirección y control, utilizando el coeficiente de Tau-b de Kendall, identificando una relación estadísticamente significativa.

Los principales hallazgos del presente estudio son los siguientes:

Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores perciben de forma favorable ambas gestiones: un 63% considera excelente la gestión del talento humano y un 73% opina que la gestión administrativa es estratégica, estos hallazgos sugieren que, en la cooperativa, las prácticas relacionadas al talento humano se desarrollan articuladamente con los procesos administrativos, generando así percepciones positivas entre los colaboradores.

- El estudio de Rujel (2023) evidenció una asociación directa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en una entidad pública, destacando que la capacitación, el desempeño y la motivación del personal se asocian con una mejora en los procesos de planificación, organización, dirección y control.
- De manera similar, Sandoval (2022) muestra una relación media entre las variables, lo que sugiere que una adecuada gestión del personal, cuando va acompañada de una buena planeación y dirección, contribuye a una mejor articulación de los objetivos institucionales.
- Asimismo, Condori y Peñaloza (2022) determinaron que, en organizaciones del sector productivo, concluyendo que el fortalecimiento de los procesos de recursos humanos se asocia con una mejora en la eficiencia administrativa.

La validez del estudio se basa en la recopilación y análisis de datos empíricos sobre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025. Los resultados y las correlaciones identificadas mediante el coeficiente Tau-b de Kendall, aportan evidencia que enriquece la teoría de la gestión empresarial, al validar la relación positiva entre la gestión del talento humano y gestión administrativa, fundamentales en el contexto específico de las empresas cooperativas.

Es importante tener en cuenta algunas limitaciones y fortalezas de este estudio:

- Una limitación radica en el corte transversal del estudio, ya que se desarrolló en un periodo temporal específico (2025), lo cual implica que los resultados reflejan una realidad contextual determinada y no permiten generalizaciones temporales.
- Otra limitación consiste en que la población de estudio estuvo conformada exclusivamente por los colaboradores de la cooperativa, por lo que los hallazgos pueden no ser generalizables a otras empresas.
- Una fortaleza del estudio es el uso de una muestra censal, lo que permitió recoger información de la totalidad de los colaboradores de la cooperativa, reduciendo sesgos de selección.
- Además, la investigación integra análisis estadísticos y se encontraron correlaciones entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la gestión administrativa, lo que respalda la validez de los hallazgos obtenidos.

Por lo tanto, este estudio proporciona información relevante sobre la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la cooperativa, aunque se deben tener en cuenta las limitaciones mencionadas.

Este estudio se compara críticamente con la literatura existente sobre la gestión del talento humano y gestión administrativa, en organizaciones cooperativas. Mullo (2021), quien identificó una relación fuerte entre la gestión del talento humano y variables organizacionales clave en cooperativas, evidenciando una adecuada administración del personal se asocia con mejores resultados. De manera similar Chavez (2021) encontró una relación positiva entre la gestión del talento humano y la inclusión social, aunque con una menor intensidad, lo que refuerza la idea de asociaciones variables según el contexto organizacional.

León (2025) y Medina (2023) concuerdan en que, para las organizaciones de servicio público o asociativas, la articulación de ambas variables resulta especialmente relevante, para su eficacia administrativa y sostenibilidad económica. Mientras que, Tello (2025) y Prada (2024), concluyen que la adecuada gestión del talento humano y administrativa se asocia con mejoras en el desempeño organizacional.

En conjunto estos hallazgos respaldan la idea de que la gestión del talento humano y la gestión administrativa. Sin embargo, es importante tener en cuenta que cada estudio se centra en diferentes contextos y periodos de tiempo, factores que pueden influir en los resultados y las conclusiones.

Los hallazgos de este estudio indican que la gestión del talento humano constituye un eje estratégico que se relaciona con la gestión administrativa y sus procesos de planeación, organización, dirección y control. Esto sugiere que cuando los procesos de incorporación, desarrollo, recompensa y retención del talento humano son percibidos favorablemente, las funciones administrativas tienden a desarrollarse de manera más estructurada y coherente.

Asimismo, los hallazgos respaldan la importancia de considerar la gestión del talento humano dentro de la planificación y toma de decisiones organizacionales en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda.

En conclusión, este estudio ha demostrado que la gestión del talento humano se relaciona con la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025. De igual forma, se evidenció que la del talento humano se relaciona con cada uno de los procesos: planeación, organización, dirección y control.

Sin embargo, es importante tener en cuenta las limitaciones del estudio y considerara que los resultados se basan en los datos recopilados en el año 2025, no antes ni después, lo que no permite realizar generalizaciones universales, sin embargo, aportan evidencia relevante para organizaciones cooperativas en contextos similares, contribuyendo a la gestión empresarial al reforzar la idea de que la articulación entre lo humano y lo administrativo es un componente clave la gestión organizacional.

Las implicaciones de este estudio son relevantes para la gestión interna de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., ya que los hallazgos evidencian la necesidad de fortalecer la integración entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa, promoviendo una visión sistémica de la organización. Asimismo, se pueden considerar las siguiente perspectivas y recomendaciones:

- Fortalecer los programas de capacitación y desarrollo del personal, alineándolos con los objetivos estratégicos de la cooperativa.

- Actualizar y formalizar los procesos de planeación, organización y control, incorporando participación activa del talento humano.
- Realizar investigaciones adicionales para profundizar en la relación de la gestión del talento humano y la gestión administrativa, ampliando la población de análisis para incluir socios y directivos de la cooperativa, así como incorporando diseños longitudinales o enfoques mixtos, que permitan analizar la evolución de la relación entre las variables en el tiempo y obtener una comprensión de la dinámica organizacional en el contexto cooperativo.

CONCLUSIONES

La investigación permitió demostrar que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., lo que confirma la hipótesis general planteada. Esto indica que la calidad de los procesos relacionados con el personal se relaciona directamente en la eficiencia de la planificación, organización, dirección y control dentro de la cooperativa, reforzando el carácter sistémico de la administración.

Se evidenció que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la función de planeación, lo que implica que prácticas como la incorporación, desarrollo y retención del personal contribuyen a una elaboración más acertada de los planes institucionales. Los colaboradores que perciben una adecuada gestión del talento humano tienden a identificar una mejor claridad, coherencia y orientación estratégica en los procesos de planificación.

Se concluyó que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y la función de organización, demostrando que estructuras organizativas eficientes dependen del adecuado reclutamiento, capacitación y asignación de responsabilidades del personal. Los resultados confirman que una gestión del talento humano sólida fortalece la división del trabajo, la coordinación de actividades y la definición de funciones, elementos claves para el funcionamiento interno de la cooperativa.

Los hallazgos también demostraron una correlación significativa entre la gestión del talento humano y la dirección, por lo que aspectos como el liderazgo, la comunicación y la motivación del personal están directamente relacionados con la calidad de la gestión del talento humano. Ello sugiere que un personal bien orientado, motivado y desarrollado facilita la ejecución de los planes y mejora el clima organizacional.

Finalmente, se concluye que la gestión del talento humano mantiene una relación significativa con el control administrativo, de modo que la existencia de estándares claros, monitoreo continuo y acciones correctivas adecuadas dependen también del manejo efectivo del capital humano. La cooperativa refleja mejores resultados de supervisión y evaluación cuando cuenta con personal capacitado y procesos internos bien gestionados.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda. continúe fortaleciendo la articulación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa, promoviendo políticas integrales que alineen las necesidades del personal con los objetivos institucionales. Integrar ambos enfoques permitirá mantener la eficiencia organizacional y consolidar una cultura interna orientada al rendimiento.

Se sugiere optimizar los procesos de planeación incorporando diagnósticos periódicos sobre capacidades, necesidades formativas y disponibilidad del talento humano. Un sistema de planeación basado en evidencia permitirá trazar metas realistas, mejorar la asignación de recursos y anticipar necesidades operativas y estratégicas de la cooperativa.

Es recomendable fortalecer el diseño organizacional mediante la actualización de manuales de funciones, procesos y procedimientos, garantizando que la asignación de roles y responsabilidades responda a las competencias reales del personal. Esto contribuirá a una mejor coordinación interna y permitirá mejorar la eficiencia de las actividades productivas y administrativas.

Se recomienda implementar programas continuos de formación en liderazgo, comunicación y motivación dirigidos a jefes y supervisores. Favorecer estas competencias permitirá mejorar la interacción entre los niveles estratégico, táctico y operativo, promoviendo un entorno de trabajo más participativo y orientado al logro de resultados.

Finalmente, se aconseja reforzar los sistemas de control mediante la creación de indicadores más específicos, mecanismos de evaluación periódica y estrategias de retroalimentación continua. La incorporación de estas herramientas permitirá detectar a tiempo desviaciones en los procesos, corregirlas de manera preventiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aktouf, O. (2003). *La administración de la excelencia: de la edificación del dirigente a la cosificación del empleado*. Universidad del Valle.
- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Granica.
- Alles, M. (2017). *Elija al mejor: La entrevista por competencias* (nueva ed.). Granica.
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Ayala, J. J. (1996). *Psicometría: Teoría de la medición psicológica*. Madrid: Síntesis.
- Barrero, J. E. (2022). *Apuntes sobre metodologías de la investigación científica*. (1ra ed.)
- Barómetros. (2021). DCH - *Organización Internacional de Directivos de Capital Humano*. <https://www.orgdch.org/ltn/dch-research/bernaslos/page/2/>
- Bustamante, M. (2021). *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José "La Salle", Latacunga*. [Tesis de licenciatura, Universidad Internacional del Ecuador]. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4540>
- Callupe-Cueva, P. C., Aliaga-Miranda, A., Flores-Vilcapoma, L. R., Raqui-Ramirez, C. E., Vila-Hinojo, B. T., & Chavarry-Becerra, W. S. (2025). Digital transformation in market research in Peru: a quantitative analysis of process optimization, technological innovation, and customer empowerment. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 22(2), 2555. <https://doi.org/10.14488/BJOPM.2555.2025>
- Castagnino, L. (2020). *La perspectiva del negocio sobre la implementación de un sistema de gestión de Recursos Humanos* [Tesis de maestría, Universidad de San Andrés]. <http://hdl.handle.net/10908/18296>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, A. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración* [7th Ed.]. México: Mc. Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10a ed.). México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones* (10.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. MCGRAW-HILL

- Chipillo Vargas, E. M. (2022). *Estrategias de retención del talento humano y su influencia con la gestión administrativa en una municipalidad distrital, Huaraz - 2022*. Trujillo [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102597>
- Conexión ESAN. (2022). ¿Por qué es importante la gestión estratégica de talento humano? Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/por-quees-importante-la-gestion-estrategica-de-talento-humano>
- Coomeva (2014). *La gestión administrativa*. <http://repositorio.coomewa.com.co/handle/coomeva/1258>.
- Di Trolio, G. (2018). *Gestión del Talento Humano: Ideas para la mejora en Pymes Argentinas*. [Tesis de Maestría, Universidad de Palermo]. <http://hdl.handle.net/10226/2117>
- Duque Arias, D. F. (2021). *Gestión del talento humano como estrategia para la retención de la generación Millennial* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Plata]. <https://doi.org/10.35537/10915/132157>
- Flores-Vilcapoma, L. R., Aliaga-Miranda, A., Callupe-Cueva, P. C., Porras-Rojas, M. A., Ponce-de-León-Berrios, J. V., Chavarry-Becerra, W., & Lozano-Quispe, A. (2025). *Predicting production costs in procurement logistics: A comparison of OLS regression and neural networks in a Peruvian paper company*. *Decision Science Letters*, 14, 351–360. doi: 10.5267/j.dsl.2025.1.003
- Gómez, W., Gonzales, E., & Rosales, R. (2015). *Metodología de la Investigación*. Universidad María Auxiliadora.
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., y Verdezoto, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37. https://www.researchgate.net/publication/354362299_Modelo_de_gestion_administrativa_para_el_desarrollo_empresarial_del_Hotel_Barros_en_la_ciudad_de_Quevedo
- Hernández Sampieri. (2010). *Metodología de la Investigación* (5da. ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- León S. (2025). *La gestión del talento humano y la gestión administrativa en el Servicio de Parques de Lima, 2023* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
- López, A., & Mariño, A. (2010). Hacia una evolución en el campo del conocimiento de la disciplina administrativa: de la administración de empresas a la gestión de organizaciones. Obtenido de SciELO Colombia: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v18n2/v18n2a05.pdf>

- Mullo Pomaquero, J. (2021). *La gestión del talento humano y la calidad del servicio en cooperativas del segmento 1 de la provincia de Chimborazo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32114>.
- Münch, L. (2010). *Administración: gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (1.ª ed.). Pearson Educación.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Estadísticas sobre la ocupación*. ILOSTAT. <https://ilostat ilo.org/es/topics/employment/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Estadísticas sobre la productividad del trabajo*. ILOSTAT. <https://ilostat ilo.org/es/topics/labour-productivity/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo*. ILOSTAT. <https://ilostat ilo.org/es/topics/safety-and-health-at-work/>
- Palacios Acero, L. C. (2015). *Estrategias de creación empresarial* (2a Edición). Ecoe Ediciones.
- Pérez-Sullcaray, W., Sánchez-Solis, Y., Flores-Vilcapoma, L. R., & Muñoz-Rojas, J. K. (2023). Calidad de Servicios Educativos y Satisfacción de Estudiantes en Cursos Virtualizados de una Universidad Andina. *Revista Docentes* 2.0, 16(2), 5–14. <https://doi.org/10.37843/rted.v16i2.352>
- Ramírez, A. d., Ramirez, R. G., & Calderón, E. V. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a la Economía*, 1-2
- Reyes Ponce, A. (2007). *La administración moderna*. Limusa Noriega Editores.
- Robbins, & Coulter. (2005). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educacion.
- Romani Galeas, Y. (2022). Gestión administrativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022. Lima: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97393>
- Romero, R. (1998). *El desarrollo del conocimiento y la gestión de organizaciones*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas
- Rubió, T. (2016). *Recursos Humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Octaedro
- Rujel Carrasco, Hans Robertson. «Gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la sub jefatura de administración de oficiales del ejército – 2023». Repositorio Institucional - UCV, 2023. [repositorio.ucv.edu.pe, https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122277](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122277).
- Sánchez Bas, M. (2018). *Estudio de gestión de talento: Propuesta y prueba de un modelo teórico sobre compromiso organizacional* [Trabajo de fin de grado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/22923/1/TFG%20-%20SAnchez%20Bas,%20Miguel.pdf>

- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta ed.). Lima: Visión Universitaria.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma
- Sandoval Bolaños, V. H. (2022). *Gestión del talento humano y gestión administrativa en una dirección general del sector salud, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105360>.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Sotelo Maguiña, F. M. (2019). *Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14 UGEL 06, Vitarte 2018*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40823>
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de La Guajira.
- Vallejo Chavez, L. M. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: La Caracola Editores. ISBN: 978-9942-14-271-9
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. (1° ed). La Caracola Editores.
- Vera A. y Blanco A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25–44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

ANEXOS

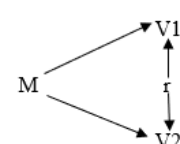
ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: “Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda - 2025”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA
Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano es el conjunto de prácticas orientadas a apoyar al administrador en el cumplimiento de las funciones administrativas, facilitando la coordinación, liderazgo y aprovechamiento de los equipos de trabajo, ya que el logro de los objetivos organizacionales depende del desempeño colectivo de las personas (Chiavenato, 2020).	La gestión del talento humano será evaluada a través de la medición de seis procesos clave que constituyen sus dimensiones. Cada dimensión será valorada mediante indicadores que permitan analizar la existencia, aplicación y percepción de calidad de las prácticas relacionadas. Para ello, se utilizará un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, aplicado a los trabajadores de la cooperativa.	Incorporar personas	a) Reclutamiento b) Selección	1,2,3,4	Escala de Likert
			Organizar personas	a) Diseño de puestos b) Evaluación del desempeño	5, 6,7,8	1 = Totalmente en desacuerdo
			Recompensar personas	a) Recompensas y remuneración	9,10,11,12	2 = En desacuerdo
			Desarrollar personas	b) Incentivos	13,14,15,16	3 = Medianamente de acuerdo
			Retener personas	a) Capacitación b) Línea de carrera	17,18,19,20	4 = De acuerdo
Gestión Administrativa	Según Chiavenato (2019), la gestión administrativa es el proceso mediante el cual los administradores, gerentes o líderes de equipo, ejecutan funciones clave como planear, organizar, dirigir y controlar, con el fin de alcanzar sus objetivos.	La gestión administrativa será evaluada mediante el análisis de cuatro dimensiones fundamentales del proceso administrativo. Cada una de estas dimensiones será medida a través de indicadores que permitan conocer su presencia, y grado de aplicación en el entorno laboral. Para ello, se aplicará un cuestionario estructurado tipo Likert a los trabajadores de la cooperativa.	Planeación	a) Misión b) Visión c) Objetivos	1,2,3,4, 5	5 = Totalmente de acuerdo
			Organización	a) Diseñar el trabajo b) Asignar recursos c) Coordinar las actividades	6,7,8, 9,10	
			Dirección	a) Liderazgo b) Motivación c) Comunicación	11,12,13,14,15	
			Control	a) Estándares b) Monitorear c) Acciones correctivas	16,17,18, 19,20	

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda – 2025”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.	Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025.	Gestión del Talento Humano	Incorporar personas	Enfoque: Cuantitativo
				Organizar personas	Tipo de Investigación: Básico
				Recompensar personas	Nivel de Investigación: Relacional
				Desarrollar personas	Diseño de Investigación: No Experimental
				Retener personas	Esquema:
			Planeación		
			Organización		
			Dirección		
			Control		
			Gestión Administrativa		
				Donde:	
				M = Muestra (30 trabajadores)	
				V ₁ = Observación de la variable Gestión del Talento Humano	
				V ₂ = Observación de la variable Gestión Administrativa	
				r = Relación entre variables	
				Población: 30 trabajadores de la CAC Pangoa Ltda.	
				Muestra: Censo (30 trabajadores)	
				Técnica: Encuesta	
				Instrumento: Cuestionario estructurado con escala Likert.	

ANEXO 3. MATRIZ DE INSTRUMENTALIZACIÓN

Título: “Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda – 2025”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	INSTRUMENTO
Gestión del Talento Humano	Incorporar personas	a) Reclutamiento	1. Recibo información clara y accesible sobre las convocatorias laborales. 2. Siento que, al momento de reclutar, la cooperativa toma en cuenta lo que sabemos y la actitud.	Likert 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Medianamente de acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Cuestionario estructurado con escala Likert para cada variable
		b) Selección	3. Considero que estoy en este puesto porque cumplo con los requisitos. 4. Considero que el proceso de selección de personal en la cooperativa está bien establecido.		
	Organizar personas	a) Diseño de puestos	5. Desde el inicio, me explicaron claramente cuáles son mis funciones. 6. Las tareas que realizo están acorde a mis conocimientos y experiencia.		
		b) Evaluación del desempeño	7. Recibo retroalimentación sobre mi trabajo con regularidad. 8. Las evaluaciones que recibo me ayudan a mejorar mi desempeño.		
	Recompensar personas	a) Recompensas y remuneración	9. Las actividades que realizo están bien remuneradas. 10. El sueldo que recibo es justo por el trabajo que realizo.		
		c) Incentivos	11. Recibo algún tipo de reconocimiento cuando hago bien mi trabajo. 12. Mi jefe me felicita o da comentarios positivos cuando cumplo mis funciones.		
	Desarrollar personas	a) Capacitación	13. Las capacitaciones que ofrece la cooperativa son útiles para mi trabajo. 14. Las charlas o talleres me ayudan a mejorar mis habilidades laborales.		
		b) Línea de carrera	15. Percibo que tengo oportunidades para crecer como colaborador en la cooperativa. 16. Siento que se reconoce mi esfuerzo por mejorar y aprender en mi trabajo.		
	Retener personas	a) Calidad de vida en el trabajo	17. Trabajo en un ambiente de respeto entre compañeros. 18. Me siento valorado/a por los directivos de la cooperativa.		
		b) Higiene y seguridad	19. Las condiciones del local me permiten trabajar cómodamente. 20. Siento que la cooperativa se preocupa por mi salud física y mental.		
Planeación	a) Misión	1. Conozco claramente la misión de la cooperativa.			
	b) Visión	2. La visión de la cooperativa me resulta clara y comprensible.			
	c) Objetivos	3. Me siento comprometido/a con los objetivos de la organización. 4. Las actividades que realizo están alineadas con los objetivos.			

Gestión Administrativa			5. Las estrategias de trabajo son planificadas.		
	Organización	a) Diseñar el trabajo	6. Mis superiores me orientan bien para cumplir con mis tareas. 7. Las actividades que hacemos se organizan con tiempo y orden.		
		b) Asignar recursos	8. Tengo los materiales necesarios para realizar bien mi trabajo. 9. Considero que los recursos se gestionan adecuadamente en mi área.		
		c) Coordinar actividades	10. Las tareas están bien coordinadas entre las áreas de la cooperativa.		
	Dirección	a) Liderazgo	11. Mi jefe inmediato promueve el trabajo responsable y en equipo.		
		b) Motivación	12. Me siento motivado/a para dar lo mejor en mi trabajo. 13. Percibo que los directivos reconocen el esfuerzo que hago.		
		c) Comunicación	14. Mi jefe se comunica de forma clara y escucha mis ideas. 15. La comunicación entre los distintos niveles de la cooperativa es efectiva.		
	Control	a) Estándares	16. Conozco qué metas debo cumplir en mi trabajo.		
		b) Monitorear	17. Mis actividades son supervisadas regularmente para ver cómo vamos.		
		c) Acciones correctivas	18. Cuando cometemos errores, se toman medidas para corregirlos. 19. El control de las tareas ayuda a prevenir problemas futuros. 20. Si algo no está funcionando bien, se hacen los ajustes necesarios a tiempo.		

ANEXO 4. INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario forma parte de la investigación de tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025”, su participación es voluntaria y confidencial, sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos.

Nivel al que pertenece:

Nivel estratégico Nivel táctico Nivel operativo

Sexo:

Masculino Femenino

Edad:

18 a 24 años 25 a 44 años 45 años a más

Nivel educativo:

Primaria Secundaria Superior No Universitaria Superior universitaria

Por favor responda con sinceridad, marcando con una “X”

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensión: Incorporar personas		1	2	3	4	5
1	Recibo información clara y accesible sobre las convocatorias laborales.					
2	Siento que, al momento de reclutar, la cooperativa toma en cuenta lo que sabemos y la actitud.					
3	Considero que estoy en este puesto porque cumplo con los requisitos.					
4	Considero que el proceso de selección de personal en la cooperativa está bien establecido.					
Dimensión: Organizar personas		1	2	3	4	5
5	Desde el inicio, me explicaron claramente cuáles son mis funciones.					
6	Las tareas que realizo están acorde a mis conocimientos y experiencia.					
7	Recibo retroalimentación sobre mi trabajo con regularidad.					

8	Las evaluaciones que recibo me ayudan a mejorar mi desempeño.				
Dimensión: Recompensar personas		1	2	3	4
9	Las actividades que realizo están bien remuneradas.				
10	El sueldo que recibo es justo por el trabajo que realizo.				
11	Recibo algún tipo de reconocimiento cuando hago bien mi trabajo.				
12	Mi jefe me felicita o da comentarios positivos cuando cumplo mis funciones.				
Dimensión: Desarrollar personas		1	2	3	4
13	Las capacitaciones que ofrece la cooperativa son útiles para mi trabajo.				
14	Las charlas o talleres me ayudan a mejorar mis habilidades laborales.				
15	Percibo que tengo oportunidades para crecer como colaborador en la cooperativa.				
16	Siento que se reconoce mi esfuerzo por mejorar y aprender en mi trabajo.				
Dimensión: Retener personas		1	2	3	4
17	Trabajo en un ambiente de respeto entre compañeros.				
18	Me siento valorado/a por los directivos de la cooperativa.				
19	Las condiciones del local me permiten trabajar cómodamente.				
20	Siento que la cooperativa se preocupa por mi salud física y mental.				

CUESTIONARIO

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario forma parte de la investigación de tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda., 2025”, su participación es voluntaria y confidencial, sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos.

Nivel al que pertenece:

Nivel estratégico Nivel táctico Nivel operativo

Sexo:

Masculino Femenino

Edad:

18 a 24 años 25 a 44 años 45 años a más

Nivel educativo:

Primaria Secundaria Superior No Universitaria Superior universitaria

Por favor responda con sinceridad, marcando con una “X”

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensión: Planeación		1	2	3	4	5
1	Conozco claramente la misión de la cooperativa.					
2	La visión de la cooperativa me resulta clara y comprensible.					
3	Me siento comprometido/a con los objetivos de la organización.					
4	Las actividades que realizo están alineadas con los objetivos.					
5	Las estrategias de trabajo son planificadas.					
Dimensión: Organización		1	2	3	4	5
6	Mis superiores me orientan bien para cumplir con mis tareas.					
7	Las actividades que hacemos se organizan con tiempo y orden.					

8	Tengo los materiales necesarios para realizar bien mi trabajo.					
9	Considero que los recursos se gestionan adecuadamente en mi área.					
10	Las tareas están bien coordinadas entre las áreas de la cooperativa.					
Dimensión: Dirección		1	2	3	4	5
11	Mi jefe inmediato promueve el trabajo responsable y en equipo.					
12	Me siento motivado/a para dar lo mejor en mi trabajo.					
13	Percibo que los directivos reconocen el esfuerzo que hago.					
14	Mi jefe se comunica de forma clara y escucha mis ideas.					
15	La comunicación entre los distintos niveles de la cooperativa es efectiva.					
Dimensión: Control		1	2	3	4	5
16	Conozco qué metas debo cumplir en mi trabajo.					
17	Mis actividades son supervisadas regularmente para ver cómo vamos.					
18	Cuando cometemos errores, se toman medidas para corregirlos.					
19	El control de las tareas ayuda a prevenir problemas futuros.					
20	Si algo no está funcionando bien, se hacen los ajustes necesarios a tiempo.					

ANEXO 5. JUICIO DE EXPERTO N° 1



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ficha de validación

Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

Título de la investigación: "Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda - 2025"

Cuestionario sobre "Gestión del Talento Humano"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			89	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				91
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación																			90	
4. Organización	Existe una organización lógica																			90	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			89	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigación																			90	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																			91	
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores																			92	
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de investigación																			90	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			92	


Promedio de valoración 90.4

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	[81 - 100]

Observaciones: SE RECOMIENDA SU APLICACION

Nombres y Apellidos:	LUIS RICARDO FLORES VICCADOMA	DNI N°:	41581008
Dirección domiciliaria:	JR JULIO C. TELLO 319 EL TAMBO - HUANCAYA	Celular:	964604656
Título Profesional:	LICENCIADO EN ADMINISTRACION / INGENIERO INDUSTRIAL		
Grado Académico:	DOCTOR EN ADMINISTRACION		
Mención:			

Lugar y fecha: MAZAMARI 15 DE SET


 Firma



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ficha de validación

Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

Título de la investigación: "Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda - 2025"

Cuestionario sobre "Gestión del Talento Humano"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			89	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				91
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación																			90	
4. Organización	Existe una organización lógica																			90	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			89	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigación																			90	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				91
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores																				92
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de investigación																			90	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				92


Promedio de valoración 90.4

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	[81 - 100]

Observaciones: SE RECOMIENDA SU APLICACION

Nombres y Apellidos:	LUIS RICARDO FLORES VICCADOMA	DNI N°:	41581008
Dirección domiciliaria:	JR JULIO C. TELLO 319 EL TAMBO - HUANCAYA	Celular:	964604656
Título Profesional:	LICENCIADO EN ADMINISTRACION / INGENIERO INDUSTRIAL		
Grado Académico:	DOCTOR EN ADMINISTRACION		
Mención:			

Lugar y fecha: MAZAMARI 15 DE SET


 Firma

ANEXO 6. JUICIO DE EXPERTO N° 2



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

**UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA
SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES**

Ficha de validación

Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

Título de la investigación: "Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda - 2025"

Cuestionario sobre "Gestión del Talento Humano"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación																				
4. Organización	Existe una organización lógica																				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores																				
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de investigación																				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				


Promedio de valoración 815 = 81.5

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	X [81 - 100]

Observaciones: El instrumento
Es Apropiado para su ejecución

Nombres y Apellidos:	ALFREDO ADICO MAMANG	DNI N°:	02448203
Dirección domiciliaria:	CALLE ASIA CON 26 MARZO - PANGOA	Celular:	971 808003
Título Profesional:	ING. ESTADISTICA E INFORMACION		
Grado Académico:	MAGISTER		
Mención:	INFORMATICA		

Lugar y fecha: MAMARI, 16-10-25


Firma



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ficha de validación

Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

Título de la investigación: "Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda - 2025"

Cuestionario sobre "Gestión Administrativa"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación																				
4. Organización	Existe una organización lógica																				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores																				
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de investigación																				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				

Promedio de valoración 810=81.

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	81 - 100

Observaciones:.....
 EL INSTRUMENTO ES APROPIADO PARA SU
 EJECUCION

Nombres y Apellidos:	ALFREDO ADCO MAHANSI	DNI N°:	02448203
Dirección domiciliaria:	CALLE ASIA CON 26 DE MARZO - PANGOA	Celular:	971808003
Título Profesional:	ING ESTADISTICO E INFORMATICA		
Grado Académico:	MAGISTER		
Mención:	INFORMATICA		

Lugar y fecha: MOZAMPA / 16-10-25



 Firma



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ficha de validación
Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

Título de la investigación: "Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa en la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa Ltda - 2025"

Cuestionario sobre "Gestión Administrativa"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación																				
4. Organización	Existe una organización lógica																				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores																				
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de investigación																				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				

Promedio de valoración 83

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	[81 - 100]

Observaciones: APLICAR EL INSTRUMENTO

.....

.....

.....

Nombres y Apellidos:	<u>PEORO ZOLA MORALES DEL POZO</u>	DNI N°:	<u>19993779</u>
Dirección domiciliaria:	<u>PJE. SAN PABLO 193 - 1420</u>	Celular:	<u>964477023</u>
Título Profesional:	<u>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</u>		
Grado Académico:	<u>MAESTRO EN ADMINISTRACION</u>		
Mención:			

Lugar y fecha: MAZAMARI - 15-10-25


 Firma

ANEXO 8. CARTA DE APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CONSTANCIA

El que suscribe, Gerente General de la Cooperativa Agraria de Jóvenes Pangoa Ltda., con R.U.C. N° 20600724089, del Distrito de Pangoa, Provincia de Satipo, Departamento de Junín;

OTORGA LA PRESENTE CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO

A favor de la Bach. ANGIE IVONNE CLEMENTE GARCIA, identificada con D.N.I. N° 74412432, tesista de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central "Juan Santos Atahualpa", filial Satipo, quién ha aplicado los cuestionarios de Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa a los colaboradores de esta Cooperativa.

Se expide la presente constancia para que así conste y para los fines que la interesada considere pertinentes.

Pangoa, 20 de octubre de 2025.

Atentamente,

COOPERATIVA AGRARIA DE JOVENES
PANGOA LTDA
HANS R. ROJAS EGOAVIL
DNI N° 43415673
GERENTE GENERAL

RUC: 20600724089

Razón Social: COOPERATIVA AGRARIA DE JOVENES PANGOA LTDA

Dirección: Av. RIO ENE MZ. 1 LOTE. 3 PANGOA, SATIPO - JUNÍN

Teléfono: +51 995 881 787



ANEXO 9. BASE DE DATOS PILOTO

N°	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																		VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																								
	Incorporar personas				Organizar personas				Recompensar personas				Desarrollar personas				Retener personas				Planeación				Organización				Dirección				Control										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40			
1	4	2	5	1	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4			
2	3	4	4	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3			
3	4	4	4	3	4	5	2	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4			
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
6	4	5	5	4	4	4	4	3	2	1	1	3	1	1	3	4	5	3	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	3	3		
7	1	3	2	5	3	2	3	4	1	1	3	5	1	3	2	4	1	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3		
8	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4		
9	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	1	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2		
10	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4		
11	3	4	5	2	3	3	2	3	5	5	3	5	4	3	3	4	5	4	2	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	5	2	3	5	3	4	4	5	4	4		
12	2	2	4	3	3	4	2	4	2	1	2	3	2	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	2	3	1	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3		
13	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4		
14	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
15	1	5	5	2	2	2	1	1	1	1	1	3	5	5	5	2	5	3	5	1	5	5	5	4	5	3	5	5	5	1	3	5	1	5	2	5	5	2	2	5	5		
16	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	
17	1	3	3	1	4	4	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	4	2	2	1	1	1	1	3	2	1	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	4	5	4	5	5	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	5	5	4	4	4	4	3	2	1	1	3	1	1	3	4	1	3	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	
20	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	1	1	4	1	4	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2		
21	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	
23	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	5	5	2	2	1	2	1	2	4	4	4	3	5	2	1	1	1		
24	4	3	1	2	5	5	2	2	1	2	1	2	4	4	4	3	5	2	1	1	5	5	5	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	5	3	5	3	4	2	2		
25	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
26	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	
28	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	

ANEXO 10. BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Gestión del Talento Humano																							
	Incorporar personas					Organizar personas					Compensar personas					Desarrollar personas					Retener personas			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4				
2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	5	3	4	3				
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4				
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4				
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4				
7	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3				
8	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	3				
9	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	4	5	3	4	4				
10	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	1	2				
11	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4				
12	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5				
13	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3				
14	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3				
15	3	4	5	3	4	4	3	2	2	2	1	1	3	4	2	3	4	2	3	2				
16	4	3	4	2	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3				
17	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4				
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4				
19	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	2	3				
20	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4				
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3				
22	4	4	4	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	5	3	1	3				
23	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4				
24	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
25	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
26	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3				
27	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4				
28	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	1				
29	4	4	5	2	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	1	1				
30	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4				

ANEXO 11. BASE DE DATOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Gestión Administrativa																			
Planeación					Organización					Dirección					Control				
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3
3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	1	4	4	4	4	2
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4

ANEXO 12. BAREMOS CONSIDERADOS POR VARIABLES Y DIMENSIONES

V1. Gestión del Talento Humano				V2. Gestión Administrativa			
1	20	46	Deficiente	1	20	46	Básica
2	47	73	Aceptable	2	47	73	Estandarizada
3	74	100	Excelente	3	74	100	Estratégica
d1. Incorporar personas				d1. Planeación			
1	4	8	Simple	1	5	11	Elemental
2	9	14	Eficiente	2	12	18	Intermedia
3	15	20	Crucial	3	19	25	Óptima
d2. Organizar personas				d2. Organización			
1	4	8	Simple	1	5	11	Elemental
2	9	14	Eficiente	2	12	18	Intermedia
3	15	20	Crucial	3	19	25	Óptima
d3. Recompensar personas				d3. Dirección			
1	4	8	Simple	1	5	11	Elemental
2	9	14	Eficiente	2	12	18	Intermedia
3	15	20	Crucial	3	19	25	Óptima
d4. Desarrollar personas				d4. Control			
1	4	8	Simple	1	5	11	Elemental
2	9	14	Eficiente	2	12	18	Intermedia
3	15	20	Crucial	3	19	25	Óptima
d5. Retener personas							
1	4	8	Simple				
2	9	14	Eficiente				
3	15	20	Crucial				

ANEXO 13. CUESTIONARIOS RESULTOS DE LOS COLABORADORES

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN - CUESTIONARIO

4

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario forma parte de una investigación de tesis titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA PANGO LTDA. - 2025", su participación es voluntaria y confidencial, sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos.

Nivel al que pertenece:

() Nivel estratégico

Nivel táctico

() Nivel operativo

Por favor responda con sinceridad, marcando con una "X"

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		1	2	3	4	5
1	Recibo información clara y accesible sobre las convocatorias laborales.				X	
2	Siento que, al momento de reclutar, la cooperativa toma en cuenta lo que sabemos y la actitud.				X	
3	Considero que estoy en este puesto porque cumplo con los requisitos.				X	
4	Considero que el proceso de selección de personal en la cooperativa está bien establecido.			X		
5	Desde el inicio, me explicaron claramente cuáles son mis funciones.				X	
6	Las tareas que realizo están acorde a mis conocimientos y experiencia.				X	
7	Recibo retroalimentación sobre mi trabajo con regularidad.			X		
8	Las evaluaciones que recibo me ayudan a mejorar mi desempeño.				X	
9	Las actividades que realizo están bien remuneradas.			X		
10	El sueldo que recibo es justo por el trabajo que realizo.			X		
11	Recibo algún tipo de reconocimiento cuando hago bien mi trabajo.				X	
12	Mi jefe me felicita o da comentarios positivos cuando cumplo mis funciones.				X	
13	Las capacitaciones que ofrece la cooperativa son útiles para mi trabajo.				X	
14	Las charlas o talleres me ayudan a mejorar mis habilidades laborales.				X	
15	Percibo que tengo oportunidades para crecer como colaborador en la cooperativa.				X	
16	Siento que se reconoce mi esfuerzo por mejorar y aprender en mi trabajo.			X		
17	Trabajo en un ambiente de respeto entre compañeros.				X	
18	Me siento valorado/a por los directivos de la cooperativa.			X		
19	Las condiciones del local me permiten trabajar cómodamente.				X	
20	Siento que la cooperativa se preocupa por mi salud física y mental.				X	

Por favor responda con sinceridad, marcando con una "X"

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1	2	3	4	5
1	Conozco claramente la misión de la cooperativa.				X	
2	La visión de la cooperativa me resulta clara y comprensible.				X	
3	Me siento comprometido/a con los objetivos de la organización.				X	
4	Las actividades que realizo están alineadas con los objetivos.				X	
5	Las estrategias de trabajo son planificadas.				X	
6	Mis superiores me orientan bien para cumplir con mis tareas.					X
7	Las actividades que hacemos se organizan con tiempo y orden.				X	
8	Tengo los materiales necesarios para realizar bien mi trabajo.				X	
9	Considero que los recursos se gestionan adecuadamente en mi área.				X	
10	Las tareas están bien coordinadas entre las áreas de la cooperativa.				X	
11	Mi jefe inmediato promueve el trabajo responsable y en equipo.				X	
12	Me siento motivado/a para dar lo mejor en mi trabajo.				X	
13	Peribo que los directivos reconocen el esfuerzo que hago.			X		
14	Mi jefe se comunica de forma clara y escucha mis ideas.				X	
15	La comunicación entre los distintos niveles de la cooperativa es efectiva.				X	
16	Conozco qué metas debo cumplir en mi trabajo.				X	
17	Mis actividades son supervisadas regularmente para ver cómo vamos.				X	
18	Cuando cometemos errores, se toman medidas para corregirlos.				X	
19	El control de las tareas ayuda a prevenir problemas futuros.				X	
20	Si algo no está funcionando bien, se hacen los ajustes necesarios a tiempo.				X	

Nivel al que pertenece:

Nivel estratégico Nivel táctico Nivel operativo

Sexo:

Masculino Femenino

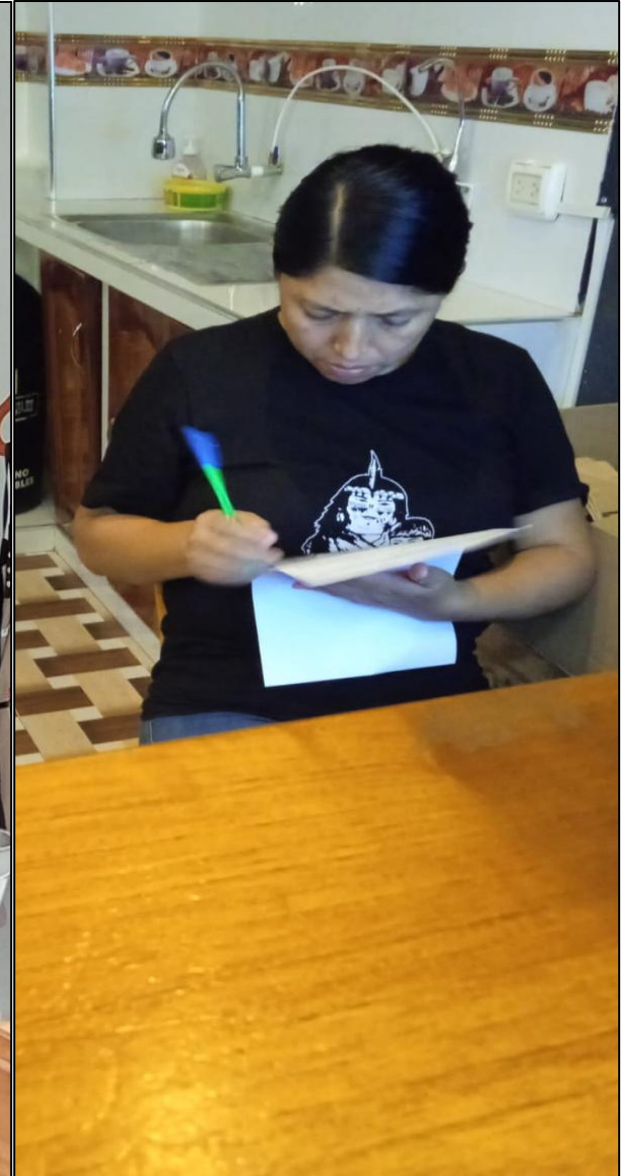
Edad:

18 a 24 años 25 a 44 años 45 años a más

Nivel educativo:

Primaria Secundaria Superior No Universitaria Superior universitaria

ANEXO 14. FOTOGRAFÍAS



ANEXO 15. UBICACIÓN DE LA COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA PANGOA LTDA.



ANEXO 16 . CARTA DE AUTORIZACIÓN

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Pangoa, 24 de octubre de 2025

CARTA N° 002-AICG

SEÑOR:
LIC. ADM. MIGUEL IGNACIO QUISPE LAMBERTO
GERENTE GENERAL
COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA PANGOA



Presente. -

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

De mi especial consideración:

Reciba un cordial saludo. Por medio de la presente, me dirijo a usted en mi calidad de egresada de la Escuela Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, con la finalidad de solicitar su autorización para la recolección de información mediante la aplicación de un cuestionario correspondiente al proyecto de investigación titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA PANGOA LTDA. - 2025".

El cuestionario será aplicado a los trabajadores de la Cooperativa, y su desarrollo tomará aproximadamente 15 minutos. La participación de los colaboradores es totalmente voluntaria, y la información obtenida será tratada con estricta confidencialidad y anonimato, garantizando el cumplimiento de los principios éticos de la investigación académica.

Las respuestas serán codificadas utilizando un número de identificación, sin incluir nombres ni datos personales. Asimismo, los registros serán eliminados una vez transcritos para el análisis correspondiente. En caso de existir alguna duda sobre el estudio, los participantes podrán formular sus preguntas en cualquier momento o abstenerse de responder cualquier pregunta que consideren incómoda.

Agradezco de antemano su atención, apoyo y las facilidades que se sirva brindar para la ejecución de esta investigación.

Sin otro particular, me suscribo reiterándole mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

ANGIE IVONNE CLEMENTE GARCIA
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS INTERNACIONALES
DNI N° 74.114.32