

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS

TESIS:

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 – 2020

Para optar el Grado Académico de

DOCTOR EN CIENCIAS

MENCIÓN: CIENCIAS ECONÓMICAS

Presentada por:

M. Cs. JUAN MARTÍN MEDINA VÁSQUEZ

Asesor:

Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ

Cajamarca, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Creada con Resolución de Consejo Directivo N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
Resolución Rectoral N° 22056-90 UNC



El Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca expide, la siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD:

A el Maestro en Ciencias en Gestión Pública, **JUAN MARTÍN MEDINA VÁSQUEZ**, quien ha sustentado la tesis de Doctorado titulada: **“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 - 2020”**; de manera **presencial**, acto que se realizó con fecha 21 de setiembre de 2023

Que, el Dr. Alejandro Vásquez Ruiz en su calidad de Asesor del sustentante, ha adjuntado el Informe antiplagio de la tesis con el 19% de similitud, obtenido a través del servicio de análisis documental de Turnitin, en el cual se puede verificar la originalidad de la tesis antes mencionada.

Es todo cuanto se cumple con establecer para los fines pertinentes.

Cajamarca, 29 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
UNIDAD DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE C.E.C.A.

Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo
DIRECTOR

COPYRIGHT © 2023 by
JUAN MARTÍN MEDINA VÁSQUEZ
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

MENCIÓN: CIENCIAS ECONÓMICAS

Siendo las 10:30 horas del día 21 de setiembre del año dos mil veintitres, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. HÉCTOR LEONARDO GAMARRA ORTIZ**, el **Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO Y** el **Dr. JULIO NORBERTO SÁNCHEZ DE LA PUENTE**, y en calidad de Asesor el **Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio la SUSTENTACIÓN de la tesis titulada: **"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 - 2020"**; presentado por el Maestro en Ciencias en Gestión Pública, **JUAN MARTÍN MEDINA VÁSQUEZ**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR con la calificación de QUINCE (15 - BUENO) la mencionada Tesis; en tal virtud, el Maestro en Ciencias en Gestión Pública, **JUAN MARTÍN MEDINA VÁSQUEZ**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **DOCTOR EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, Mención **CIENCIAS ECONÓMICAS**.

Siendo las 11:25 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Asesor

.....
Dr. Héctor Leonardo Gamarra Ortiz
Jurado Evaluador

.....
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador

.....
Dr. Julio Norberto Sánchez de la Puente
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A:

A mi madre Mercedes Vásquez Sánchez, por su constante guía y fortaleza para convertirme en un profesional y culminar mis estudios.

Mi hijo Anthoni Matias Medina Cigüeñas, que es el motivo para lograr mis metas en la vida.

Mis familiares queridos, que son mi fuente de motivación e inspiración, permitiéndome superarme cada día más para poder luchar por un futuro mejor que la vida nos ofrece.

AGRADECIMIENTO

A todos los profesores de la universidad por compartir sus conocimientos científicos durante los tres años de formación, lo que me permitió profundizar en mis conocimientos.

A mi asesor Dr. Alejandro Vásquez Ruiz por su liderazgo constante y desinteresado.

El talento es como un árbol, el éxito es como su fruto; ambos dependen del cuidado que reciban.

Platón.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	xi
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS.....	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.1.1. Contextualización	1
1.1.2. Descripción del problema	2
1.1.3. Formulación del problema	3
1.2. Justificación e importancia	4
1.2.1. Justificación científica	4
1.2.2. Justificación técnica-práctica	4
1.2.3. Justificación institucional y personal	4
1.3. Delimitación de la investigación	5
1.3.1. Espacial	5
1.3.2. Demográfica	5
1.3.3. Temporal	5
1.3.4. Científica.....	5
1.3.5. Temática	5
1.4. Limitaciones	5
1.5. Objetivos	6
1.5.1. Objetivo general.....	6
1.5.2. Objetivos específicos.....	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Nivel internacional	7
2.1.2. Nivel Nacional.....	8
2.1.3. Nivel Local	9
2.2. Marco epistemológico de la investigación	10
2.2.1. Epistemología objetivista	10

2.2.2.	Paradigma positivista.....	10
2.2.3.	Enfoque cuantitativo	10
2.3.	Marco doctrinal.....	11
2.3.1.	Teoría clásica de administración – Fayol	11
2.3.2.	Teoría de la burocracia – Weber.....	11
2.3.3.	Teoría de las necesidades y motivaciones – Maslow	12
2.3.4.	Teoría de las relaciones humanas – Elton Mayo	12
2.4.	Marco conceptual	12
2.4.1.	Gestión del talento humano	12
2.4.2.	Gestión administrativa	15
2.5.	Definición de términos básicos.....	17
CAPÍTULO III PLANTEAMIENTO DE LA (S) HIPÓTESIS Y VARIABLES.....		19
3.1.	Hipótesis	19
3.1.1.	Hipótesis general	19
3.1.2.	Hipótesis específicas	19
3.2.	Variables.....	19
3.3.	Operacionalización de los componentes de las hipótesis	20
CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO		23
4.1.	Ubicación geográfica.....	23
4.2.	Diseño de la investigación.....	23
4.3.	Métodos de investigación.....	24
4.4.	Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación....	24
4.4.1.	Población	24
4.4.2.	Muestra.....	25
4.4.3.	Unidad de análisis	25
4.4.4.	Unidad de observación	25
4.5.	Técnicas e instrumentos de recopilación de información	26
4.5.1.	Técnicas	26
4.5.2.	Instrumentos	26
4.6.	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	26
4.7.	Matriz de consistencia metodológica.....	27
CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN		31
5.1.	Presentación de resultados.....	31
5.1.1.	Gestión del talento humano	31

5.1.2. Gestión administrativa	33
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	35
5.3. Contrastación de hipótesis	37
CAPÍTULO VI PROPUESTA	44
6.1. Formulación de la propuesta para la solución del problema	44
6.1.1. Denominación.....	44
6.1.2. Fundamentación	44
6.1.3. Objetivo.....	44
6.1.4. Metodología	44
6.2. Costos de implementación de la propuesta	46
6.3. Beneficios que aporta la propuesta	46
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
APÉNDICES.....	54
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	20
Tabla 2 Composición de la muestra	25
Tabla 3 Matriz de consistencia	27
Tabla 4 Reclutamiento de personal.....	31
Tabla 5 Selección de personal	31
Tabla 6 Capacitación al personal	32
Tabla 7 Reconocimiento al personal	32
Tabla 8 Evaluación del personal	33
Tabla 9 Planificación	33
Tabla 10 Organización	34
Tabla 11 Dirección	34
Tabla 12 Control.....	35
Tabla 13 Prueba de normalidad	37
Tabla 14 Relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa .	38
Tabla 15 Relación entre reclutamiento de personal y gestión administrativa...	39
Tabla 16 Relación entre selección de personal y gestión administrativa	40
Tabla 17 Relación entre capacitación al personal y gestión administrativa.....	41
Tabla 18 Relación entre reconocimiento al personal y gestión administrativa .	42
Tabla 18 <i>Relación entre la evaluación al personal y gestión administrativa</i>	43

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

CV: Curriculum Vitae

GTH: Gestión del Talento Humano

MIPYMES: Micro, Pequeña y Mediana Empresa

MYPE: Micro y Pequeña Empresa

PYME: Pequeña y Mediana Empresa

RRHH: Recursos Humanos

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito principal determinar la gestión del talento humano y su relación con la relación de la gestión administrativa de las Asociaciones Agropecuarias en la crianza de animales Menores en el Distrito de Chota – 2020. Estudios se desarrolló con alcance correlativo, diseño transversal, no experimentales, utilizó como herramienta el cuestionario y la técnica empleada fue la encuesta, la muestra estuvo compuesta por diez asociaciones. Los principales resultados obtenidos permiten destacar que existe correlación entre las dimensiones reclutamiento, selección, capacitación, reconocimiento y evaluación con la gestión administrativa con coeficientes R de Pearson 0.713, 0.799, 0.646, 0.755 y 0.775 respectivamente, además existe correlación entre las variables de 0.815. Permitiendo concluir que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las Asociaciones Agropecuarias en la crianza de animales Menores en el Distrito de Chota – 2020.

Palabras clave: Reclutamiento y selección, capacitación, gestión empresarial.

ABSTRACT

The main purpose of the study was to determine the management of human talent and its relationship with the relationship of the administrative management of the Agricultural Associations in the breeding of small animals in the District of Chota - 2020. The study was developed with correlative scope, non-experimental cross-sectional design, using the questionnaire as a tool and the technique used was the survey, the sample was ten associations. The main results obtained allow highlighting that there is correlation between the dimensions recruitment, selection, training, recognition and evaluation with the administrative management with Pearson's R coefficients 0.713, 0.799, 0.646, 0.755 and 0.775 respectively, in addition there is correlation between the variables of 0.815. Allowing to conclude that the management of human talent is significantly related to the administrative management of the Agricultural Associations in the breeding of small animals in the District of Chota – 2020.

Keywords: Recruitment and selection, training, business management.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) son un componente fundamental del tejido empresarial en América Latina, lo que se manifiesta en varias dimensiones, como su participación en el número total de empresas o la creación de empleo; es así que la dinamización de la economía de un país es fundamental, por lo que es necesario impulsar el crecimiento empresarial vía la asociatividad, ya que estas contribuyen con puestos de trabajo y generan una mejor calidad de vida de los integrantes (Dini y Stumpo, 2020).

En esa conjetura, la gestión del talento humano, lo conforman todos los procesos relacionados con las personas que trabajan en las organizaciones, es decir, las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito, por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquel para la subsistencia y el éxito personal (Agudelo y Saavedra, 2016).

Por otro lado, la gestión administrativa consiste en todas las actividades que desarrollan las personas encaradas de la administración de los organismos sociales para coordinar e integrar el esfuerzo humano, Es decir, la forma en que tratan de lograr objetivos con las personas y las cosas realizando ciertas tareas básicas como planificar, organizar, dirigir y controlar (Jara et al., 2018).

En síntesis, la gestión del talento desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente, y

precisamente ello es lo que falta en las organizaciones, el personal que maneje el conocimiento como un talento a explotar. En ese sentido, la gestión del talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además, retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una prioridad para un mejor desarrollo de la gestión empresarial (Mendivel et al., 2020). Por tanto, separar la existencia de las personas de la vida organizacional es muy difícil, por no decir casi imposible, dada la importancia o el efecto que este tiene para ellas y la evidente interdependencia recíproca. De modo, que las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales.

1.1.2. Descripción del problema

En Colombia, las pymes no son ajenas a los cambios que se generan tanto a nivel económico, político y social de las políticas, afectando así el desarrollo de estas tanto internamente como externamente, donde las causas por las cuales las pequeñas y medianas empresas no son competitivas, es por inexistencia de gestión administrativa (Bolaños, 2019).

Gestión (2023) menciona que, en nuestro país, dos de cada cinco empresas cuentan con un sistema de retención de talento, es decir, tres de ellas no lo tienen, lo cual significa un 60% no gestiona el talento interno. Además, existe un 15% de rotación de personal en las empresas, el cual es nivel demasiado alto, el cual debería de abordar índices de rotación inferiores a 10% y si fuese posible al 1%.

Además, una de cada cuatro medianas empresas tiene caídas de 50% en sus ventas debido a su mala gestión, lo que ocurre normalmente en una empresa familiar es que empiezan a presentarse duplicidad de funciones, falta de claridad en los objetivos estratégicos de la empresa, y no existe ni una misión o visión de la compañía o es poco conocida por sus integrantes (Gestión, 2016).

En el distrito de Chota existen asociaciones agropecuarias de crianza de animales menores que vienen desarrollando sus actividades por más de 20 años, pero en la actualidad no se ha observado el desarrollo de estas, por lo que algunas solo subsisten, otras desaparecen, por su deficiente desempeño individual, grupal y organizacional, y por su baja productividad y competitividad, a causa fundamentalmente de su casi nula gestión administrativa y de recursos humanos.

La problemática en las asociaciones agropecuarias se agravó por la impensada normalidad que ha traído consigo la Pandemia del COVID 19, que ha restringido la convivencia social en todas las organizaciones del mundo en general y del distrito de Chota en Particular. Lo que ha conllevado que los trabajadores en general asistan muy restringidamente a su centro laboral a cumplir con sus responsabilidades porque se enfatizó el trabajo remoto, el cual este sector su trabajo es mayormente de campo y limitó una óptima de gestión con dichas medidas.

1.1.3. Formulación del problema

Pregunta general. ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020?

Preguntas auxiliares.

- a) ¿Cuál es la relación del reclutamiento de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020?
- b) ¿Cuál es la relación de la selección de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020?

- c) ¿Cuál es la relación de la capacitación al personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020?
- d) ¿Cuál es la relación del reconocimiento al personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020?
- e) ¿Cuál es la relación de la evaluación de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación científica

Se justifica científicamente, porque el estudio contribuye al conocimiento en cuanto a la variable gestión del talento humano y la variable gestión administrativa, debido a que estas cumplen un rol fundamental en las organizaciones, buscando un desarrollo organizacional exitoso en las asociaciones agropecuarias del distrito de Chota. De igual modo, servirá como antecedente para futuras investigaciones relacionadas con la temática de la presente investigación.

1.2.2. Justificación técnica-práctica

La investigación se justifica de manera práctica porque contribuye a la mejora de los procesos de recursos humanos y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias, minimizando o eliminando las dificultades que tienen para ser productivas y competitivas.

1.2.3. Justificación institucional y personal

Se justifica bajo este tipo porque sirve a las asociaciones agropecuarias a poder encaminar el crecimiento y desarrollo empresarial en el distrito de Chota, con la finalidad que se tomen las medidas correctivas hacia el éxito asociativo.

El trabajo de investigación es importante para el investigador, ya que al conocer a las diferentes asociaciones agropecuarias y observar qué no se están desarrollando y algunas llegan hasta desaparecer, han generado la motivación para que pueda investigar por qué están siendo afectadas las asociaciones agropecuarias del distrito de Chota, para proponer estrategias que mejoren la sostenibilidad. Asimismo, sirve al investigador para optar el Grado Académico de Doctor.

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Espacial

La tesis se desarrolló en las asociaciones agropecuarias del distrito de Chota.

1.3.2. Demográfica

Se trabajó con los representantes de las asociaciones, quienes tienen un nivel de educación que varía entre primaria, secundaria, superior y algunos sin estudios.

1.3.3. Temporal

El estudio comprende el periodo 2020.

1.3.4. Científica

De manera científica se limita al conocimiento existente de las variables gestión del talento humano y gestión administrativa.

1.3.5. Temática

Comprende las variables de gestión del talento humano y la gestión administrativa en las asociaciones agropecuarias del distrito de Chota.

1.4. Limitaciones

Las limitaciones estuvieron relacionadas con el recojo de la información, ya que algunas instituciones no cuentan con la información relevante al tema, por lo que el investigador ha recopilado la información directa de las asociaciones respectivas. Asimismo, las restricciones de convivencia social debido a la COVID 19, limitó la recopilación de la información mediante los instrumentos de medición documental.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión del talento humano y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la relación del reclutamiento de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.
- b) Identificar la relación de la selección de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.
- c) Identificar la relación de la capacitación al personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.
- d) Identificar la relación del reconocimiento al personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.
- e) Identificar la relación de la evaluación de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Nivel internacional

Basantes y Reinoso (2021) en su tesis “La Gestión de administración del talento humano y el desempeño laboral en industrias Alvarado” (p.1). Tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. Empleó la metodología descriptiva, no experimental, de campo y aplicó el cuestionario a una muestra de 40 trabajadores de la empresa mencionada. Los resultados se calcularon utilizando el método Chi-Square, con nuestro valor X^2 de 4,325, que fue más alto que el valor comparable de X^2 de 3,84. Al hacerlo, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alternativa de que la responsabilidad del talento humano influye en el desempeño laboral. Concluyó que la falta de estrategias no permite a mejorar la gestión administrativa, lo que afectó negativamente el desempeño de los empleados e impidió que la empresa alcanzara sus objetivos.

Chávez-Haro et al. (2020) en su artículo “La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador” (p. 1), planteo como objetivo analizar la importancia de la gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. Los resultados de la revisión bibliográfica permitieron concluir que la gestión administrativa juega un papel importante en toda empresa y por ende también en las empresas agropecuarias, ya que de ella depende el logro de los objetivos organizacionales mediante el uso de pasos propios del proceso administrativo, tales como la planificación, organización, gestión y control.

Romero y González (2022) en su tesis “Mejoramiento de la gestión administrativa y operativa en la empresa Iauto” (p. 1), tuvo como objetivo proponer una mejora continua en el modelo de negocio mediante cambios e innovaciones productivas y tecnológicas. Los resultados indicaron que la empresa carece de una buena organización lo que ha

generado una desvinculación de las sucursales con la matriz además de no contar con un software que ayude a controlar los procesos y transacciones de la empresa. Concluyendo que las fortalezas consisten en la importancia de la gestión administrativa y operativa por lo que debe ser primordial la optimización de recursos.

2.1.2. Nivel Nacional

Mondragon (2023) en su tesis “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa industrial, José Leonardo Ortiz” (p.1). Tuvo como objetivo determinar relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Los resultados dimensionales muestran que las tareas individuales y los comportamientos muestran una correlación directa Rho de Spearman fue de 0.365 y 0.266%. Además, encontro relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de 0.358, lo que significa que gestión del talento humano se correlaciona positivamente con el desempeño laboral. Se concluyó que hubo una asociación moderada entre gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Abad (2022) en su tesis “Gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022” (p.1). Planteó como objetivo fue determinar la relación de la gestión del talento humano y competitividad laboral. Los resultados calificaron a la gestión en un nivel bajo con 37% y la variable competitividad laboral en un nivel bajo con 45%. Para el análisis de inferencia se utilizó la estadística no paramétrica Rho de Spearman, arrojando un valor $r = 0,930$. $p = .000$ menos del 1%. El informe concluyó que existe un vínculo significativo entre la aceptación del talento y la competitividad de la fuerza laboral.

Núñez (2021) en su tesis “Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Air Products, Chiclayo” (p.1). Tuvo como finalidad determinar la correlación entre las variables Gestión del talento humano y satisfacción laboral. Los resultados muestran una correlación de Spearman de 0,843, una correlación altamente positiva. Se concluyó que existe una alta correlación positiva entre

las variables de gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados de Air Products Perú Zona Norte.

2.1.3. Nivel Local

Díaz (2022) en su tesis “Administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la gerencia sub regional de Chota, 2019” (p.1). Tuvo como objetivo analizar la influencia de la administración de recursos humanos en el desempeño laboral. Los resultados de la encuesta arrojaron que el 51.85% de los empleados cree que la gestión del personal es inadecuada; el 90.74% de los empleados cree que el desempeño es alto, además un se encontró un R^2 de 0.233 entre las variables. Concluyó que la gestión de RRHH tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los gerentes subregionales de Chota (2019).

Vásquez (2020) en su tesis “Gestión empresarial y sistemas de costeo y su influencia en el desarrollo de los productores de ganado bovino en el distrito de Cajamarca 2019” (p.1). Buscó como objetivo identificar la influencia de la gestión empresarial y sistemas de costeo. Los resultados organizacionales y las relaciones con el mercado indican una gestión ineficiente y decididamente empírica, asimismo existe una asociación positiva con la ganadería, donde la gestión empresarial tiene un impacto significativo en el desarrollo de los productores ganaderos de la zona de Cajamarca, lo cual se refleja en el coeficiente Rho de Spearman = 0.656.

Cuenca (2020) en su tesis “La gestión del talento humano en la imagen institucional en época de la COVID-19, en las entidades financieras del distrito de Cajamarca en el 2020” (p.1). El objetivo fue determinar el impacto entre la imagen institucional y la gestión del talento humano. Como resultado, quedó claro que la gestión de los recursos humanos de las instituciones financieras tenía un impacto en la imagen organizacional. De igual forma, su coeficiente de determinación (R^2) fue de 0,203 y su coeficiente de determinación ajustado fue de 0,200. Además, usamos la regresión para determinar la beta. de 0.451. La conclusión es que la gestión institucional de los recursos

humanos está dirigida positivamente y explica el 20% de la varianza de la variable dependiente.

2.2. Marco epistemológico de la investigación

2.2.1. Epistemología objetivista

Camacho et al. (2011) mencionan que es una posición epistemológica que da una visión general del objeto en relación con el sujeto, ya sea epistemológico o valorativo. Distinguimos entre los valores como tipos ideales y los objetos como la realización física del valor. En otras palabras, el objetivismo se centra en el mundo exterior, la realidad observable. Esto significa que todos los objetos son lo que parecen ser, y todos los hechos son tal como se observan. La tarea del investigador es reducir las cosas a la realidad física y reconocer la subjetividad y las creencias sobre el mundo antinatural. El objetivismo, por tanto, sostiene que la razón está destinada a buscar el conocimiento de los hechos reales. Es la capacidad intelectual para percibir e integrar las sustancias proporcionadas por los sentidos. Por lo tanto, esta investigación se plantea dentro de este marco epistemológico, ya que radica en la capacidad humana para adquirir conocimientos.

2.2.2. Paradigma positivista

Landeros-Olvera et al. (2009) refieren que el positivismo sostiene que el conocimiento proviene de lo observable, que es objetivo, y que desde este punto de vista los fenómenos son medibles y contables, y, por tanto, pueden ser estudiados y aportados a la ciencia. En otras palabras, podemos conocer la realidad de la sociedad a través de las matemáticas y las estadísticas. En este sentido, este estudio sigue este paradigma para asegurar que el conocimiento se obtenga a través de la experiencia, así como a través del método científico.

2.2.3. Enfoque cuantitativo

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que los enfoques cuantitativos utilizan la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación

y probar hipótesis previamente establecidas. Se basa en el uso de medidas numéricas, conteo y, a menudo, estadísticas para identificar patrones de comportamiento de la población. Es por ello que la presente investigación emplea dicho enfoque para el tratamiento estadístico de los datos recopilados.

2.3. Marco doctrinal

2.3.1. Teoría clásica de administración – Fayol

La teoría de la gestión clásica presenta un enfoque holístico y universal de la empresa, y al abordar cuestiones como la concepción anatómica y estructural de una organización, una organización debe tener para lograr la eficiencia. Enfatizar la funcionalidad básica. La teoría de Fayol enfatiza que las organizaciones deben realizar funciones técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas. Las operaciones comerciales adecuadas están aseguradas cuando todos los elementos y áreas de la empresa están sincronizados. Además, se enfatizan 14 principios de gestión, que consisten en división del trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de liderazgo, subordinación, recompensa, jerarquía, centralización, orden, justicia, estabilidad, iniciativa y espíritu de equipo (Martin, 2019). De este modo la presente investigación enmarca el cuestionario en este modelo para así evaluar la situación y poder formular la propuesta.

2.3.2. Teoría de la burocracia – Weber

Esta teoría se desarrolla sobre la base de las contradicciones entre la teoría administrativa clásica y la teoría de las relaciones interpersonales, ya que ambas eran tratadas como polos opuestos. Se ha hecho necesario entender la organización como un ente mucho más amplio y complejo, teniendo en cuenta tanto la estructura como los participantes, a los que ahora llamamos empleados. Weber describe la burocracia como una forma de organización humana basada en la racionalidad, en la adecuación de los medios afines predeterminados, para asegurar la máxima eficiencia en la consecución

de esos fines. Además, refiere tres tipos de autoridad, tradicional, carismática y legal (Palestino, 2018).

2.3.3. Teoría de las necesidades y motivaciones – Maslow

La pirámide de Maslow es una teoría de la motivación que intenta explicar qué impulsa el comportamiento humano. Esta pirámide consta de cinco niveles jerárquicos según las necesidades humanas por las que atraviesa todo ser humano: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización (Sevilla, 2020).

2.3.4. Teoría de las relaciones humanas – Elton Mayo

Esta teoría nació con el objetivo de desarrollar una nueva filosofía empresarial que haga hincapié en el elemento humano, representando una civilización industrial donde la tecnología y los métodos de trabajo son de suma importancia para los gerentes y gerentes. Se explotaba intensamente a los empleadores para obtener los márgenes de beneficio más altos y aumentar la eficiencia, por lo que había una gran necesidad de enfatizar las condiciones de trabajo de los empleadores y la armonía con los empleadores (Palestino, 2018).

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) menciona que el objetivo de desarrollar una nueva filosofía empresarial que haga hincapié en el elemento humano, representando una civilización industrial donde la tecnología y los métodos de trabajo son de suma importancia para los gerentes y gerentes. Se explotaba intensamente a los empleadores para obtener los márgenes de beneficio más altos y aumentar la eficiencia, por lo que había una gran necesidad de enfatizar las condiciones de trabajo de los empleadores y la armonía con los empleadores.

Por su parte, Jara et al. (2018) mencionan que la gestión de los recursos humanos es el proceso de creación del máximo valor para una organización a través de una serie de acciones encaminadas a que la organización cuente siempre con el nivel de conocimientos, habilidades y competencias necesarias para alcanzar los resultados necesarios para ser competitiva. enfoque de gestión dirigido a entorno del presente y del futuro. Las personas son esenciales para el funcionamiento efectivo de la institución y son su activo más importante, incluso si no pueden contarse como una categoría separada en el balance general a pesar de la enorme cantidad de dinero invertida en ellos.

Importancia. En un entorno en constante evolución, las empresas logran sus objetivos combinando eficientemente sus recursos y estrategias. En ello, el elemento humano juega un papel decisivo y protagónico. Por ello, las empresas necesitan saber cómo afrontarlo y formar a sus empleados. Porque de ello depende el éxito o el fracaso. Esto hace que la gestión estratégica del talento sea aún más importante, ya que le permite identificar grupos de talento adecuados y atraer al talento más calificado. Diseñado para construir una fuerza laboral estable y talentosa, mejorar las prácticas de liderazgo humano y aumentar el compromiso de los empleados con los roles y objetivos (Conexsion Esan, 2022).

Objetivos. Chiavenato (2009) indica que El propósito básico de la gestión de recursos humanos es planificar, organizar y facilitar todos los procesos relacionados con los empleados dentro de una organización. La ejecución eficiente e impecable de la gestión de recursos humanos ayuda a lograr el objetivo general de crear, mantener y mejorar la satisfacción de los empleados, lo cual es importante para los departamentos de recursos humanos. Esto es de gran beneficio para la organización, ya que los empleados más felices son más eficientes y comprometidos.

Funciones. La gestión de talento humano, en el desempeño de sus tareas, ha de cumplir con proporcionar información actualizada de cada empleado o grupo

específico, desarrollar procesos de contratación interna o externa, realizar notificaciones de alta de empleados, controlar y proteger al personal con la normativa vigente (Chiavenato, 2009).

Dimensiones de la gestión del talento humano

Reclutamiento de personal. Esparza (2021) alude que la contratación es el proceso mediante el cual las empresas buscan candidatos para ocupar puestos. Este es el trabajo del departamento de recursos humanos y posiblemente el trabajo de la agencia de contratación. El proceso de reclutamiento consta de seis etapas, la fase inicia con identificar la vacante, definir el perfil del puesto, promocionar la oferta laboral, revisar los CV, hacer entrevistas y la selección del candidato. Además, existen tres tipos de reclutamiento; interno, experto y reclutamiento 2.0, este último se hace mediante internet.

Selección de personal. Moreno (2021) menciona que es el proceso mediante el cual una empresa busca nuevos empleados para ocupar puestos recientemente vacantes o recién abiertos dentro de una organización. Este proceso consta de varios pasos destinados a encontrar los mejores prospectos., que inicia con el filtro de las hojas de vida, realización de exámenes (pruebas psicométricas, simulaciones de situaciones, etc.), entrevista a preseleccionados y finaliza con la firma del contrato.

Capacitación del personal. La capacitación de personas es parte de la cultura organizacional, asegurando que los empleados tengan las habilidades que necesitan para trabajar de manera efectiva dentro de la organización. Al mismo tiempo, mejora el ambiente de trabajo, ya que las personas se sienten parte importante de la empresa. Y que es responsable del desarrollo dentro de la organización (Changuán, 2020). Las empresas deben crear un plan de capacitación de cara al aprovechamiento máximo del talento humano, el desarrollo consiste en identificar las necesidades, alinear los objetivos, encontrar perfiles a los que va dirigido la capacitación, elegir el temario,

modalidad para el desarrollo, comunicación del cronograma y encuesta de satisfacción. Es decir, la capacitación del personal consta de la planificación, implementación y evaluación. La capacitación puede estar enfocada en función a los objetivos estratégicos, en función al puesto o en función a la necesidad.

Reconocimiento del personal. Zangaro y Szlechter (2022) refieren que el reconocimiento contribuye a un ambiente de convivencia, crea subjetividad y define estándares de lo que constituye un trabajo bien hecho o un gran profesional. El reconocimiento significa afirmar el valor del sujeto y es una práctica que en consecuencia contribuye a la autorrealización, y su aplicación en el campo del trabajo debe ayudar a que esa autorrealización sea efectiva. Los sujetos perciben y reconocen su trabajo a través de los ojos de los demás, mediante premios monetarios y no monetarios, esa perspectiva depende de la institución.

Evaluación del personal. Velázquez (2019) alude que este es un proceso que se lleva a cabo para identificar las cualidades, habilidades, desarrollo profesional futuro y el nivel de competencia de la organización a la que pertenece el empleado. El propósito es determinar el valor de un empleado y lo que ese empleado aporta a la organización. Dentro de los métodos para evaluar al personal está como primer punto la autoevaluación (sistema de retroalimentación 360, escalas de valoración, listas de control, método de ensayo, etc.), evaluación de superiores, evaluación de pares, evaluación de subordinados y opinión de clientes.

2.4.2. Gestión administrativa

Robbins y Judge (2009) señalan que la gerencia coordina las actividades de trabajo para que se lleven a cabo de manera eficaz y eficiente en colaboración con o a través de otros para lograr metas y lograr los mejores resultados. En otras palabras, se aplican diferentes técnicas y procedimientos para hacer un uso más eficiente de los recursos humanos, financieros y físicos de una organización.

Por su parte, Delgado et al. (2023) señalan que es una serie de aspectos interrelacionados que interactúan continuamente e influyen en las políticas, estrategias y planes para el logro de los objetivos. Este proceso incluye las etapas clásicas de administración que son: planificación, organización, dirección y control.

Importancia. Zambrano et al. (2023) aluden que la gobernanza es la disposición de una organización y la disposición para actuar, pero para considerar de antemano todos los medios y procesos necesarios para lograr sus objetivos y mitigar los impactos adversos y los problemas potenciales.

Dimensiones de la gestión administrativa

Planificación. Hellriegel et al. (2009) señalan que esta es la primera capacidad necesaria para guiar y desarrollar adecuadamente la siguiente fase. Consiste en la planificación de objetivos, la definición de objetivos, el establecimiento de los recursos necesarios y las actividades que se realizarán durante períodos de tiempo específicos. Para eso, es necesario establecer metas, estrategias, políticas, presupuestos y cronograma de las actividades a seguir.

Organización. Su propósito es crear una estructura para la asignación de los recursos humanos y financieros disponibles para la empresa con el fin de organizar y desarrollar las operaciones y alcanzar las metas planificadas. Se definen las áreas dentro de la organización, se agrupan las tareas según los roles y se selecciona el personal adecuado (Hellriegel et al., 2009). Esta fase contempla el organigrama, manual de organización y funciones y reglamentos.

Dirección. Consiste en ejecutar estrategias planificadas y coordinar esfuerzos hacia metas a través del liderazgo, la motivación y la comunicación. Esto incluye promover a los empleados y mantener una comunicación fluida con cada departamento y establecer mecanismos de evaluación constante (Delgado et al., 2023). Esta fase es

donde los jefes demuestran las habilidades para direccionar a los equipos de trabajo y toma de decisiones.

Control. Consiste en asegurar que las operaciones del día a día se desarrollan de acuerdo con la estrategia planificada, con el objetivo de optimizar decisiones, reorientar determinadas actividades, solucionar problemas, evaluar resultados, etc. Esta es una tarea administrativa que debe llevarse a cabo con profesionalismo y transparencia. Al medir los resultados que obtiene y compararlos con los resultados planificados, podrá buscar una mejora continua (Hellriegel et al., 2009). La medición se realiza con el control concurrente y control posterior.

2.5. Definición de términos básicos

- **Asociación de productores.** Un grupo de empresarios cuyo objeto es comercializar productos agrícolas y comercializar los frutos de sus donaciones en áreas de consumo.
- **Asociación.** Es el acto de unirse y colaborar con otros, conectando las cosas con un mismo propósito y estableciendo relaciones entre las cosas y las personas.
- **Asociatividad.** Es un mecanismo de colaboración entre productores, particulares o microempresas, en el que participa cada unidad productiva, manteniendo su independencia jurídica y autonomía de gestión.
- **Crecimiento económico.** Este es el aumento de algunos indicadores, como la producción de bienes y servicios, el aumento del consumo de energía, la inversión en una balanza comercial favorable y el crecimiento per cápita.
- **Desarrollo sostenible.** Solo este desarrollo puede satisfacer las necesidades del presente sin poner en peligro los recursos y oportunidades de las generaciones futuras.
- **Factores Productivos.** La cantidad de recursos, habilidades humanas, elementos naturales y bienes de capital requeridos para el proceso de producción.

- **Mype.** Una entidad socioeconómica que opera como persona natural o jurídica y realiza actividades económicas bajo cualquier forma de organización o gobierno corporativo.
- **Pyme.** Entidades socioeconómicas con actividades rentables en mercados seleccionados.
- **Sostenibilidad.** Esto significa satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de satisfacer las necesidades de las generaciones futuras y asegurando un equilibrio entre el crecimiento económico, el respeto por el medio ambiente y el bienestar social.
- **Talento humano.** Es el poder humano o aquellos empleados que influyen positivamente en la eficiencia y productividad de la organización.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA (S) HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) El reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.
- b) La selección de personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.
- c) La capacitación al personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.
- d) El reconocimiento al personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.
- e) La evaluación de personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

3.2. Variables

Variable 1: Gestión del talento humano.

Variable 2: Gestión administrativa.

3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 1

Operacionalización de variables

Título: 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 – 2020.

Hipótesis	Definición conceptual	Definición operacional			Instrumento de recolección de datos
		Variables	Dimensiones	Indicadores	
Hipótesis general La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.	Un conjunto de principios y prácticas requeridas para ocupar posiciones de liderazgo en relación con personas o recursos; Implementación de procesos de reclutamiento, selección, capacitación,	Gestión del talento humano	Reclutamiento de personal	Identificar la vacante Definir el perfil del puesto Promocionar la oferta laboral	Cuestionario
			Selección de personal	Filtro de CV Exámenes Entrevista Contrato	
			Capacitación al personal	Objetivos estratégicos Puestos de trabajo Necesidad específica	

Título: 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 – 2020.

Hipótesis específicas	recompensas y evaluación del desempeño (Chiavenato, 2009).	Reconocimiento al personal	Monetario No monetario	Evaluación del personal	Autoevaluación Evaluación de pares Evaluación de clientes	Planificación	Objetivos Estrategias Políticas Presupuestos Cronogramas	Cuestionario
<ul style="list-style-type: none"> • El reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020. 	Serie de aspectos interrelacionados que interactúan continuamente e influyen en las	Gestión administrativa						
<ul style="list-style-type: none"> • La selección de personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020. • La capacitación al personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020. 	políticas, estrategias y planes para el logro de los objetivos. Este proceso incluye las etapas clásicas de			Organización	Organigrama Manuales Reglamentos			

Título: 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 – 2020.

<p>• El reconocimiento al personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.</p>	<p>administración que son: planificación, organización, dirección y control (Delgado et al., 2023)</p>	<p>Dirección</p>	<p>Liderazgo Motivación Trabajo en equipo Comunicación Toma de decisiones</p>
<p>• La evaluación de personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.</p>		<p>Control</p>	<p>Control concurrente Control posterior</p>

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

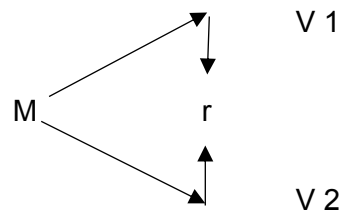
El distrito de Chota es uno de los 19 distritos de la provincia de Chota, ubicada en el departamento de Cajamarca, bajo la administración del Gobierno Regional de Cajamarca, ubicado en la parte Norte central del Perú. Limita por el norte con los distritos de Chiguirip y Conchán; por el oeste con el distrito de Lajas; por el sur con el Distrito de Bambamarca, capital de Hualgayoc; y, por el este con el Distrito de Chalamarca. Se encuentra ubicado en la parte central de la provincia, a 2,388 msnm y a 150 km al norte de Cajamarca. El territorio en mención está irrigado por cuencas de corta extensión y que en su conjunto forman la cuenca de Río Chotano.

4.2. Diseño de la investigación

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), esta investigación pertenece al tipo básico, también llamado puro o dogmático. Su finalidad es aumentar el conocimiento de los fenómenos y hechos observables, pero sin contrastarlos con casos reales. Esta investigación es, por tanto, fundamental, ya que pretende avanzar en el conocimiento científico y teórico sobre las variables de la gestión de recursos humanos y la gestión gerencial sin realizar cambios prácticos en la realidad. Se pueden generar soluciones alternativas durante el desarrollo. Corresponde a las asociaciones agropecuarias que participan en el estudio, considerar y adoptar los cambios.

La investigación actual se encuentra en el nivel de relación, que, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es una investigación que busca encontrar relaciones o asociaciones entre dos o más variables. Para ello, cada uno debe ser medido, cuantificado, analizado y establecido su relevancia. Para este estudio se buscó medir la relación entre las variables Gestión de Recursos Humanos y Gestión Administrativa. Desde el punto de vista de la información, no pretende abordar la identificación de la relación de causa y efecto.

Este estudio es no experimental, ya que no se manipularon variables. H. Las variables 1 y 2 no se manipulan intencionalmente. El estudio es transversal, ya que se realizó en un momento específico, en este caso 2020. Además, su propósito es describir y analizar las relaciones entre variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).



Donde:

M = Simboliza los representantes de las asociaciones agropecuarias.

V 1 = Representa la gestión del talento humano.

V 2 = Representa la gestión administrativa.

R = representa la correlación entre variables.

4.3. Métodos de investigación

La tesis empleó el método hipotético-deductivo, ya que según Bernal (2016) parte de la existencia de una hipótesis que necesita ser comprobada y hacer la deducción de los resultados, además la deducción se utilizó para la identificación de los indicadores y dimensiones de la variable en relación con el marco teórico existente.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

4.4.1. Población

Estuvo compuesta por 10 asociaciones agropecuarias de crianza de animales menores del distrito de Chota.

4.4.2. Muestra

Al tratarse de una población pequeña, quedo conformada por 10 asociaciones agropecuarias de crianza de animales menores, por lo tanto, el muestreo fue no probabilística de tipo censo.

Tabla 2

Composición de la muestra

Nº	Asociaciones
1	Asociación de Productores Agropecuarios La Totorá
2	Asociación de Productores Los Laureles
3	Asociación Manantial de mi Recuerdo
4	Asociación Agroindustrial Flor del Tomate
5	Asociación Cuy Chota
6	Asociación Emprendedores de Jesús
7	Asociación de Ganaderos y cuyes Mi Rosas Pampa
8	Asociación Agroidesa Chota
9	Asociación Dios es Amor Santa Rosa Alto
10	Asociación Amistad para el Progreso

4.4.3. Unidad de análisis

Estuvo conformada por cada asociación agropecuaria.

4.4.4. Unidad de observación

Estuvo compuesta por las asociaciones agropecuarias del distrito de Chota.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

4.5.1. Técnicas

La investigación empleó la técnica de la encuesta; el investigador utilizó con la finalidad de obtener datos a partir de un conjunto de preguntas con alternativas cerradas dirigidas a los representantes de las Asociaciones Agropecuarias de crianza de animales menores, con el fin de conocer características o hechos específicos de la Gestión del Talento Humano y la Gestión Administrativa.

4.5.2. Instrumentos

El instrumento fue el cuestionario que se usó para estructurar la encuesta que se aplicó a los representantes de las Asociaciones Agropecuarias de crianza de animales menores.

Instrumentos que pasaron por la validez de tres expertos y se determinó la fiabilidad mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach, que se obtuvo un coeficiente de 0.766 para el instrumento de gestión del talento humano y 0.852 para el instrumento de gestión administrativa.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La investigación utilizó SPSS v.26, y el paquete MS Excel 2019 para la organización los datos, con los cuales se obtuvieron las tablas y figuras que se efectuó en análisis descriptivo e inferencial se interpretaron y sirvió para obtener las conclusiones y posteriormente las recomendaciones.

4.7. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 3

Matriz de consistencia

Título: 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 – 2020.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general			Identificar la vacante Definir el perfil del puesto Promocionar la oferta laboral	Cuestionario	Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental-transversal	N=n: 10 representats de las asociaciones agropecuarias del distrito de Chota.
¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020?	Determinar la relación de la gestión del talento humano y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.	La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.	Reclutamiento de personal	Selección de personal	Filtro de CV Exámenes Entrevista Contrato			
			Gestión del talento humano	Capacitación al personal	Objetivos estratégicos Puestos de trabajo Necesidad específica			
				Reconocimiento al personal	Monetario No monetario			

Título: 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 – 2020.

Preguntas auxiliares	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación del reclutamiento de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación del reclutamiento de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> • El reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020. 		Evaluación del personal	Autoevaluación Evaluación de pares Evaluación de clientes	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación de la selección de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación de la selección de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> • La selección de personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020. 	Gestión administrativa	Planificación	Objetivos Estrategias Políticas Presupuestos Cronogramas	Cuestionario

Título: 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 – 2020.

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación de la capacitación al personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación de la capacitación al personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> • La capacitación al personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020. 	<p>Organización</p>	<p>Organigrama Manuales Reglamentos</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación del reconocimiento al personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación del reconocimiento al personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento al personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020. 		<p>Dirección</p>

Título: 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 – 2020.

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación de la evaluación de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación de la evaluación de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación de personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020. 	Control	Control concurrente Control posterior
---	--	---	---------	--

CAPÍTULO V
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

5.1.1. Gestión del talento humano

Tabla 4

Reclutamiento de personal

Niveles	Rangos	Fi	hi	%	Hi
Deficiente	[3-5]	2	20.0	20.0	20.0
Regular	[5-7]	4	40.0	40.0	60.0
Eficiente	[7-9]	4	40.0	40.0	100.0
Total		10	100.0	100.0	

La tabla 5 muestra los resultados agrupados de la dimensión reclutamiento de personal, donde el 40% de las asociaciones agropecuarias encuestadas presentan un nivel regular de gestión, indicando que aún no se ha logrado la eficiencia en los procesos de reclutamiento de personal.

Tabla 5

Selección de personal

Niveles	Rangos	fi	hi	%	Hi
Deficiente	[4-7]	3	30.0	30.0	30.0
Regular	[7-10]	6	60.0	60.0	90.0
Eficiente	[10-12]	1	10.0	10.0	100.0
Total		10	100.0	100.0	

La tabla 6 muestra los resultados agrupados de la dimensión selección de personal, donde el 60% de las asociaciones agropecuarias encuestadas presentan un nivel regular de gestión, indicando que aún existe un alto porcentaje organizaciones que presentan debilidades en los procesos de selección de personal.

Tabla 6*Capacitación al personal*

Niveles	Rangos	fi	hi	%	Hi
Deficiente	[3-5]	4	40.0	40.0	40.0
Regular	[5-7]	3	30.0	30.0	70.0
Eficiente	[7-9]	3	30.0	30.0	100.0
Total		10	100.0	100.0	

La tabla 7 muestra los resultados agrupados de la dimensión capacitación al personal, donde el 40% de las asociaciones agropecuarias encuestadas presentan un nivel deficiente de gestión, indicando que existe serias debilidades en esta componente, y que se está descuidando este factor que puede afectar al desarrollo organizacional.

Tabla 7*Reconocimiento al personal*

Niveles	Rangos	fi	hi	%	Hi
Deficiente	[1-2]	3	30.0	30.0	30.0
Regular	[2-3]	6	60.0	60.0	90.0
Eficiente	[3-4]	1	10.0	10.0	100.0
Total		10	100.0	100.0	

La tabla 8 muestra los resultados agrupados de la dimensión reconociendo al personal, donde el 60% de las asociaciones agropecuarias encuestadas presentan un nivel regular de gestión, indicando que las organizaciones no reconocen el esfuerzo de los trabajadores.

Tabla 8*Evaluación del personal*

Niveles	Rangos	fi	hi	%	Hi
Deficiente	[3-5]	5	50.0	50.0	50.0
Regular	[5-7]	3	30.0	30.0	80.0
Eficiente	[7-9]	2	20.0	20.0	100.0
Total		10	100.0	100.0	

La tabla 9 muestra los resultados agrupados de la dimensión evaluación del personal, donde el 50% de las asociaciones agropecuarias encuestadas presentan un nivel deficiente de gestión, indicando que las organizaciones no evaluaron el desempeño de sus trabajadores.

5.1.2. Gestión administrativa**Tabla 9***Planificación*

Niveles	Rangos	Fi	hi	%	Hi
Deficiente	[5-8]	3	30.0	30.0	30.0
Regular	[8-12]	4	40.0	40.0	70.0
Eficiente	[12-15]	3	30.0	30.0	100.0
Total		10	100.0	100.0	

La tabla 10 muestra los resultados agrupados de la dimensión planificación, donde el 40% de las asociaciones agropecuarias encuestadas presentan un nivel regular de gestión, indicando que las organizaciones poco o nada planifican de sus actividades.

Tabla 10*Organización*

Niveles	Rangos	Fi	hi	%	Hi
Deficiente	[5-8]	2	20.0	20.0	30.0
Regular	[8-12]	6	60.0	60.0	80.0
Eficiente	[12-15]	2	20.0	20.0	100.0
Total		10	100.0	100.0	

La tabla 11 muestra los resultados agrupados de la dimensión organización, donde el 60% de las asociaciones agropecuarias encuestadas presentan un nivel regular de gestión, indicando que las organizaciones aún presentan dificultades en organizar sus operaciones.

Tabla 11*Dirección*

Niveles	Rangos	Fi	hi	%	Hi
Deficiente	[5-8]	3	30.0	30.0	30.0
Regular	[8-12]	5	50.0	50.0	80.0
Eficiente	[12-15]	2	20.0	20.0	100.0
Total		10	100.0	100.0	

La tabla 12 muestra los resultados agrupados de la dimensión dirección, donde el 50% de las asociaciones agropecuarias encuestadas presentan un nivel regular de gestión, indicando que las organizaciones aún presentan dificultades en organizar sus operaciones.

Tabla 12*Control*

Niveles	Rangos	Fi	hi	%	Hi
Deficiente	[3-5]	4	40.0	40.0	30.0
Regular	[5-7]	5	50.0	50.0	90.0
Eficiente	[7-9]	1	10.0	10.0	100.0
Total		10	100.0	100.0	

La tabla 13 muestra los resultados agrupados de la dimensión control, donde el 50% de las asociaciones agropecuarias encuestadas presentan un nivel regular de gestión, indicando que las organizaciones aún presentan dificultades en controlar los diversos recursos.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

En cuanto a la relación existente entre la gestión de talento humano y la gestión administrativa en las asociaciones agropecuarias de animales menores del distrito de Chota, 2020; lo cual se corrobora a juzgar por los resultados encontrados que indican que hay una relación directa y significativa porque la gestión de talento humano con un R de Pearson de 0.813, además los resultados descriptivos tienen en promedio de 60% de nivel regular variable 1 y de 50% de nivel regular variable 2. Esta situación se explica que hay existe deficiencias que impide que se tenga al personal idóneo para que cumpla a cabalidad sus funciones administrativas, que se reflejan la gestión administrativa de las Asociaciones agropecuarias, que está con resultados en el mismo orden.

Los resultados del estudio coinciden con los resultados encontrados por Basantes y Reinoso (2021), quienes revelaron que la gestión de administración del talento humano incide en el desempeño laboral. Si bien dicho autor usó la prueba chi cuadrado, la conclusión es la misma, afirmando así la asociación entre variables. Además, se vincula con el estudio de Chávez-Haro et al. (2020) quien afirma que la

gestión gerencial juega un papel importante en cualquier empresa, ya que tiene como objetivo el logro de los objetivos organizacionales aplicando las etapas inherentes al proceso gerencial como son la planificación, organización, dirección y control, y por ende las empresas agropecuarias, pero también juega un papel importante. Por su parte, Solís e Hidalgo (2019) mediante la estadística no paramétrica llegó a la conclusión que la gestión administrativa influye en la sostenibilidad financiera de las PYMES formales del sector manufacturero. Es así que las variables analizadas sí se encuentran asociadas y han sido evidenciadas en diversos sectores y por supuesto las asociaciones no es la excepción.

También se relaciona con los estudios de Mondragon (2023) quien menciona que una correlación directa Rho de Spearman de nivel medio (36.5%) y bajo (26.6%); además, hubo una asociación moderada entre gestión del talento humano y el desempeño laboral, lo que significa que gestión del talento humano se correlacionó positivamente con el desempeño laboral en un 35,8%. Abad (2022) obtuvo un valor $r = .930$ utilizando el método no paramétrica Rho de Spearman. Con una $p = .000$ menor al 1% se concluyó que existe una asociación significativa entre la aceptación del talento y la competitividad laboral. Por su parte, Nuñez (2021) mostró una correlación positiva alta con una correlación de Spearman de 0.843. Se concluyó que existía una alta correlación positiva entre las variables de gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral. Es decir, que las variables analizadas no solo se relacionan entre sí, sino que también se asocian con otras variables, que se hace necesario una evaluación con niveles de investigación causales.

En tal conjetura se tiene a Díaz (2022) quien concluyó que la gestión de recursos humanos tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. Vásquez (2020) encontró que el gobierno corporativo tiene un impacto significativo en el desarrollo de los productores. Lo anterior ayuda a resumir la afirmación de Chiavenato (2009) el cual señala que algunos aspectos básicos y típicos consisten en que los humanos son los

gestores de los recursos organizacionales y la cooperación organizacional, los humanos como proveedores, los humanos como proveedores de competencias.

5.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis de normalidad

H1: Los datos no presentan distribución normal.

H0: Los datos presentan distribución normal.

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.149	10	0.200
Gestión administrativa	0.121	10	0.200

La tabla 14, indica que para realizar la contrastación de las hipótesis para determinar que coeficiente de correlación debe utilizarse, se realizaron pruebas de normalidad utilizando coeficientes de Shapiro-Wilk con un p-valor de 0.200, por lo que los datos se distribuyen normalmente. Esta es la razón por la cual se aplican las estadísticas paramétricas. En este caso se buscaron correlaciones y coeficientes R de Pearson.

Hipótesis general

H1: El reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

H0: El reclutamiento de personal no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

Tabla 14*Relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa*

		Gestión del Talento Humano	Gestión Administrativa
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	0.815**
	Sig. (bilateral)		0.004
	N	10	10
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	0.815**	1
	Sig. (bilateral)	0.004	
	N	10	10

La tabla 15, muestra un p-valor inferior al 5% por lo que se acepta la hipótesis alterna, con una fuerza de asociación $R=0.815$ entre variables, indicando que a mejor gestión del talento humano mejor será la gestión administrativa en las asociaciones agropecuarias de crianza de animales menores.

Hipótesis específica 1

H1: El reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

H0: El reclutamiento de personal no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

Tabla 15*Relación entre reclutamiento de personal y gestión administrativa*

		Reclutamiento de personal	Gestión Administrativa
Reclutamiento de personal	Correlación de Pearson	1	0.713**
	Sig. (bilateral)		0.021
	N	10	10
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	0.713**	1
	Sig. (bilateral)	0.021	
	N	10	10

La tabla 16, muestra un p-valor inferior al 5% por lo que se acepta la hipótesis alterna, con una fuerza de asociación de $R=0.713$ entre variables, indicando que a mejor reclutamiento de personal mejor será la gestión administrativa en las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores.

Hipótesis específica 2

H1: La selección de personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

H0: La selección de personal no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

Tabla 16*Relación entre selección de personal y gestión administrativa*

		Selección de personal	Gestión Administrativa
Selección de personal	Correlación de Pearson	1	0.799**
	Sig. (bilateral)		0.006
	N	10	10
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	0.799**	1
	Sig. (bilateral)	0.006	
	N	10	10

La tabla 17, muestra un p-valor inferior al 5% por lo que se acepta la hipótesis alterna, con una fuerza de asociación de $R=0.799$ entre variables, indicando que a mejor selección de personal mejor será la gestión administrativa en las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores.

Hipótesis específica 3

H1: La capacitación al personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

H0: La capacitación al personal no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

Tabla 17*Relación entre capacitación al personal y gestión administrativa*

		Capacitación al personal	Gestión Administrativa
Capacitación al personal	Correlación de Pearson	1	0.646**
	Sig. (bilateral)		0.044
	N	10	10
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	0.646**	1
	Sig. (bilateral)	0.044	
	N	10	10

La tabla 18, muestra un p-valor inferior al 5% por lo que se acepta la hipótesis alterna, con una fuerza de asociación de $R=0.646$ entre variables, indicando que a mejor capacitación al personal mejor será la gestión administrativa en las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores.

Hipótesis específica 4

H1: El reconocimiento al personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

H0: El reconocimiento al personal no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

Tabla 18*Relación entre el reconocimiento al personal y gestión administrativa*

		Reconocimiento al personal	Gestión Administrativa
Reconocimiento al personal	Correlación de Pearson	1	0.755**
	Sig. (bilateral)		0.012
	N	10	10
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	0.755**	1
	Sig. (bilateral)	0.012	
	N	10	10

La tabla 19, muestra un p-valor inferior al 5% por lo que se acepta la hipótesis alterna, con una fuerza de asociación de $R=0.755$ entre variables, indicando que a mejor reconocimiento al personal mejor será la gestión administrativa en las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores.

Hipótesis específica 5

H1: La evaluación de personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

H0: La evaluación de personal no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020.

Tabla 19*Relación entre la evaluación al personal y gestión administrativa*

		Evaluación al personal	Gestión Administrativa
Evaluación al personal	Correlación de Pearson	1	0.775**
	Sig. (bilateral)		0.015
	N	10	10
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	0.775**	1
	Sig. (bilateral)	0.015	
	N	10	10

La tabla 20, muestra un p-valor inferior al 5% por lo que se acepta la hipótesis alterna, con una fuerza de asociación de $R=0.775$ entre variables, indicando que a mejor evaluación al personal mejor será la gestión administrativa en las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Formulación de la propuesta para la solución del problema

6.1.1. Denominación

Cuadro de mando integral para mejorar la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota.

6.1.2. Fundamentación

Luego del análisis de los resultados derivados de la aplicación de la encuesta y considerando la problemática observada en las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota, se plantea la siguiente propuesta que deberá ser analizada por las asociaciones antes de su implementación.

6.1.3. Objetivo

Proponer el cuadro de mando integral para mejorar la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota.

6.1.4. Metodología

El Cuadro de Mando Integral (también conocido como Cuadro de Mando Integral) es una metodología empresarial que define y describe la estrategia empresarial. Plantea iniciativas, metas, indicadores y acciones a seguir desde cuatro perspectivas (Sordo, 2020).

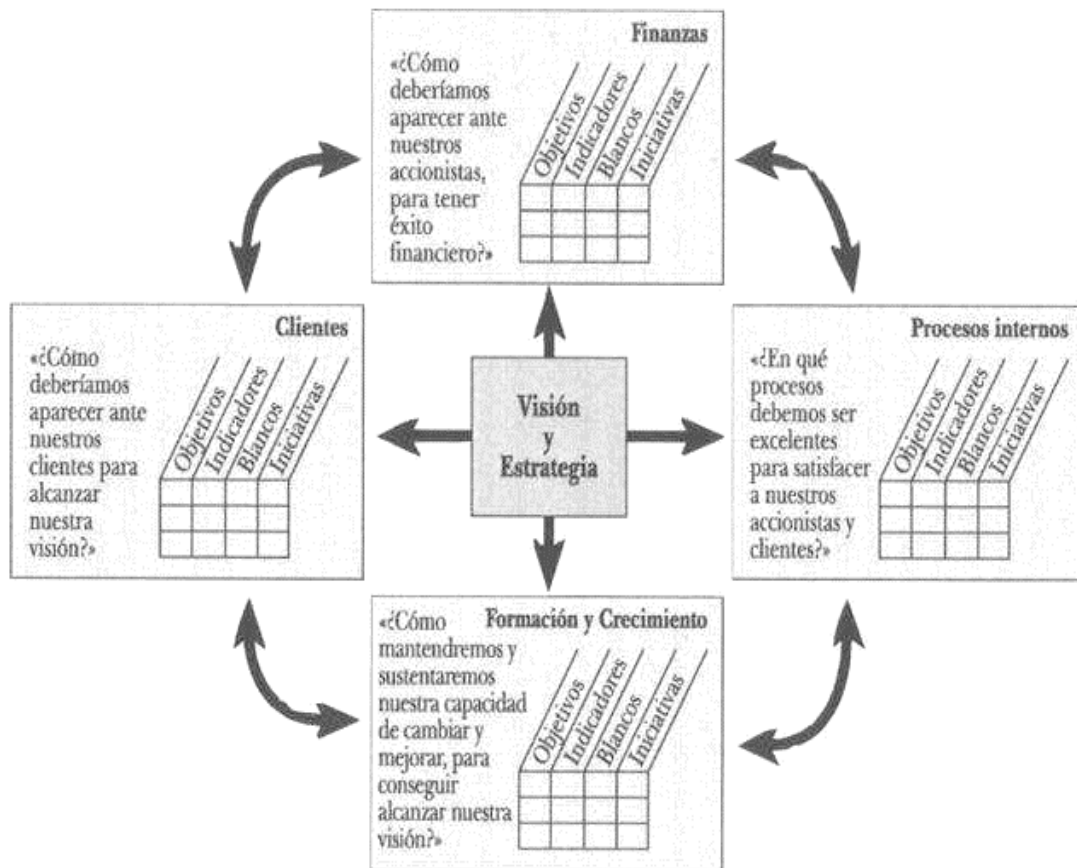
Finanzas. Uno de los principales objetivos que toda empresa debe alcanzar es el financiero. Como tal, esta perspectiva es anterior a las otras tres que componen el Cuadro de Mando Integral actual.

Clientes. El servicio de atención al cliente es más sólido que nunca, ya que la experiencia que usted brinda genera confianza y reputación en la empresa. Si tienes

clientes satisfechos, es porque eres parte de una empresa comprometida con brindarles lo mejor.

Procesos internos. Todos los elementos del Cuadro de Mando Integral se complementan entre sí para lograr los objetivos definidos. Este eje no es la excepción y buscamos la consistencia con las finanzas de nuestros clientes.

Aprendizaje y crecimiento. Este elemento es el único elemento intangible del Balanced Scorecard, ya que se enfoca en mejorar las habilidades del personal y la estructura interna.



Nota. Recuperado de Kaplan y Norton (2000). Cuadro de mando integral. <https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/02/balance-scorecard.pdf>

6.2. Costos de implementación de la propuesta

La estimación de costos de implementación dependerá de las características de cada asociación y su composición estructural y orgánica, sin embargo, a continuación, se muestra una propuesta:

Actividades	Responsable	Costo	Periodicidad
Asamblea general	Presidente	-	Anual
Selección de personal especializado	Junta directiva	-	Anual
Definir la estrategia empresarial	Especialista	1,500.00	Semestral
Establecer objetivos	Especialista	1,500.00	Semestral
Asignar responsabilidades	Especialista	1,500.00	Semestral
Establecer indicadores	Especialista	1,500.00	Semestral
Verificar el cumplimiento de metas	Especialista y junta directiva	1,500.00	Mensual
Mejora continua	Especialista y junta directiva	1,500.00	Mensual
Total		9,000.00	

6.3. Beneficios que aporta la propuesta

Esto da vida a la visión global de la compañía y une a todas las áreas de la compañía para enfocarse en el logro de los objetivos marcados. Como resultado, cada empleado comprende su función y los resultados deseados, y se pueden medir mediante indicadores.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020, con un R de Pearson de 0.815, es decir a mejor gestión del talento humano mejor será la gestión administrativa, considerando que existen debilidades en los procesos de gestión del capital humano.
2. Se identificó la relación del reclutamiento de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020, con un R de Pearson de 0.713, es decir, a mejor reclutamiento de personal mejor será la gestión administrativa.
3. Se identificó la relación de la selección de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020, con un R de Pearson de 0.799, es decir, a mejor selección de personal mejor será la gestión administrativa.
4. Se identificó la relación de la capacitación al personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020, con un R de Pearson de 0.646, es decir, a mejor capacitación al personal mejor será la gestión administrativa.
5. Se identificó la relación del reconocimiento al personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020, con un R de Pearson de 0.755, es decir a mejor reconocimiento al personal mejor será la gestión administrativa.
6. Se identificó la relación de la evaluación de personal y la gestión administrativa de las asociaciones agropecuarias en la crianza de animales menores en el distrito de Chota – 2020, con un R de Pearson de 0.775, es decir a mejor evaluación de personal mejor será la gestión administrativa.

RECOMENDACIONES

A los representantes de las agropecuarias en la crianza de animales menores del distrito de Chota se les recomienda considerar las acciones:

1. Implementar el Balanced Scorecard como herramienta de direccionamiento estratégico que guíen cada una de las etapas productivas para un optimo desarrollo de sus actividades.
2. Establecer los perfiles de los puestos de trabajo de cada una de las áreas operativas de las asaciones, de modo que cada trabajador conozca el rol que debe cumplir en cada puesto.
3. Utilizar las redes sociales y herramientas digitales para la publicación de sus convocatorias y así poder captar al mejor talento humano para la asociación.
4. Implementar un plan de capacitación acorde con los objetivos estratégicos y las necesidades de las áreas operativas de cada asociación.
5. Fijar recompensas que motiven al trabajador, tales como diplomas, vales de despensa y gift cards que no son muy costos y que incentiva el desempeño de los trabajadores.
6. Aplicar cuestionarios de autoevaluación para medir el desempeño de los trabajadores de la asociación y poder realizar acciones de mejora continua en beneficio de la asociación.

REFERENCIAS

- Abad Vidal, A. L. (2022). *Gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94567>
- Agudelo, C. A. M., & Saavedra, M. R. B. (2016). El Recurso Humano Como Elemento Fundamental Para La Gestión De Calidad Y La Competitividad Organizacional. *Revista Científica «Visión de Futuro»*, 20(2), 1-20.
- Basantes, R., & Reinoso, B. (2021). *La Gestión de administración del talento humano y el desempeño laboral en industrias Alvarado* [BachelorThesis, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7487>
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología De La Investigación* (4ta ed.).
https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigacion_Bernal_4ta_edicion
- Bolaños, C. A. P. (2019). Actualidad de la gestión empresarial en las pymes. *Apuntes Contables*, 24, Article 24. <https://doi.org/10.18601/16577175.n24.03>
- Camacho, S., Lopez, C., Maldonado, G., Álvarez, A., Flores, T., & Santander, T. (2011). *Perspectivas Epistemológicas en la investigación cualitativa*.
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n4/r2.html>
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173.
- Chávez-Haro, M. M., Castelo-Salazar, Á. G., & Villacis-Uvidia, J. F. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 5(18), 16-29.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera). McGraw-Hill Interamericana.

https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano

Conexión Esan. (2022). *¿Por qué es importante la gestión estratégica de talento humano?* | *Conexión ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/por-que-es-importante-la-gestion-estrategica-de-talento-humano>

Cuenca, D. A. C. (2020). *La gestión del talento humano en la imagen institucional en época de la COVID-19, en las entidades financieras del distrito de Cajamarca en el 2020* [Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/33503>

Delgado, Y., Benavides, Jhonny, & Idrogo, M. (2023). *Balanced Scorecard para la Gestión Empresarial de la Empresa Cacidep S.A.C., Cajamarca (1°)*. CID - Centro de Investigación y Desarrollo. https://doi.org/10.37811/cli_w863

Díaz Tafur, C. J. (2022). *Administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la gerencia sub regional de Chota, 2019* [Universidad Nacional de Cajamarca].

<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5013>

Dini, M., & Stumpo, G. (2020). *Mipymes en América Latina: Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1900361_es.pdf

Esparza, J. (2021, julio 8). Reclutamiento de personal: Qué es y cómo es su proceso *Sesame HR*. <https://www.sesamehr.mx/blog/en-que-se-basa-el-proceso-de-reclutamiento-de-personal/>

GESTIÓN, N. (2016, marzo 24). *Una de cada cuatro medianas empresas registran caídas de 50% en ventas por su mala gestión* | *ECONOMIA*. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/economia/empresas/cuatro-medianas-empresas-registran-caidas-50-ventas-mala-gestion-115183-noticia/>

- GESTIÓN, N. (2023). *El 60% de las empresas peruanas no sabe retener a sus talentos* | TENDENCIAS. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN.
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/60-empresas-peruanas-retener-talentos-45271-noticia/>
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (Onceava). Cengage Learning Editores S.A.
https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Jara, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
- Landeros-Olvera, E., Salazar-González, B. C., & Cruz-Quevedo, E. (2009). La influencia del positivismo en la investigación y práctica de enfermería. *Index de Enfermería*, 18(4), 263-266.
- Martin, J. (2019, octubre 29). *Fayol: Sus teorías y sus 14 principios fundamentales de gestión*. <http://www.cerem.es/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., Sánchez Castro, A., Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., & Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268.
- Mondragon Milian, H. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil*, José Leonardo Ortiz [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107734>

- Moreno, J. (2021). *¿Qué es la selección de personal? Técnicas, tipos y proceso.*
<https://blog.hubspot.es/service/seleccion-de-personal>
- Nuñez Merino, F. L. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Air Products, Chiclayo* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68185>
- Palestino, P. I. G. (2018, abril 24). *Teorías de la administración y sus enfoques.* gestipolis. <https://www.gestipolis.com/teorias-de-la-administracion/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimo tercera). Pearson Educación.
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBI NS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBI%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Romero, A. J., & González, C. L. (2022). *Mejoramiento de la gestión administrativa y operativa en la empresa Iauto* [MasterThesis].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14522>
- Sevilla, P. (2020). *Pirámide de Maslow—Definición, qué es y concepto.* Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- Solis, V. J. S., & Hidalgo, H. M. H. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la Pymes sector manufacturero de Manabí. *ECA Sinergia*, 10(1), 59-69.
- Sordo, A. I. (2020). *Cuadro de mando integral o balanced scorecard: Qué es, usos y ejemplos.* <https://blog.hubspot.es/marketing/cuadro-mando-integral>
- Vásquez Carranza, C. O. (2020). *Gestión empresarial y sistemas de costeo y su influencia en el desarrollo de los productores de ganado bovino en el distrito de Cajamarca 2019* [Universidad Nacional del Cajamarca].
<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3954>
- Velázquez, A. (2019, noviembre 6). Cómo realizar una evaluación de personal exitosamente. *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/evaluacion-de-personal/>

- Zambrano, Ms. I. I. B., Barzola, Ms. W. J. F., Barzola, Ms. P. J. D., Barzola, C. I. F., Barzola, Ms. J. L. F., & Barzola, Ms. A. J. F. (2023). Importancia de la planificación para mejorar la gestión administrativa en las empresas públicas de turismo, Ecuador. 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), Article 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4617
- Zangaro, M., & Szlechter, D. (2022). Reconocimiento y trabajo: Una mirada desde el posfordismo. *Trabajo y sociedad*, 23(39), 105-125.

APÉNDICES

Apéndice A: Instrumento validado de recojo de datos de Gestión del Talento Humano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS ECONÓMICAS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRIGIDA A LOS REPRESENTANTES DE LAS ASOCIACIONES AGROPECUARIAS DE LA CRIANZA DE ANIMALES MENORES DEL DISTRITO DE CHOTA

INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones marque con un aspa (X), la alternativa que Ud. considere correcta:

V.1. "X": Gestión del Talento Humano	Si	No	No sabe/no opina
Dimensión 1: Reclutamiento			
Indicador 1: identificar vacante			
1. ¿identifica rápidamente cuándo las asociaciones agropecuarias necesitan personal?			
Indicador 2: definir perfil de puesto			
2. ¿La asociación tiene definido el perfil que debe cumplir el postulante?			
Indicador 3: Promocionar la oferta laboral			
3. ¿Cuándo existe convocatoria de personal lo hace por medio de redes sociales?			
Dimensión 2: Selección			
Indicador 1: Filtro de CV			
4. ¿La asociación que dirige realizan filtro de CV previa entrevista?			
Indicador 2: Exámenes			
5. ¿Se aplica exámenes tipo test a los postulantes al puesto laboral?			
Indicador 3: Entrevista			

6. ¿Considera la evaluación desde la llamada para cita de entrevista?			
Indicador 4: Contrato			
7. ¿El proceso de contratación es desarrollado por mutuo acuerdo con el postulante seleccionado?			
Dimensión 3: Capacitación			
Indicador 1: objetivos estratégicos			
8. ¿La asociación planifica las capacitaciones en función a los objetivos estratégicos?			
Indicador 2: puesto de trabajo			
9. ¿La asociación realiza capacitaciones en función a los requerimientos de las áreas de trabajo?			
Indicador 3: Necesidad específica			
10. ¿La asociación realiza capacitaciones según el requerimiento específico de alguna área?			
Dimensión 4: Reconocimiento			
Indicador 1: Monetario			
11. ¿La asociación brinda reconocimientos monetarios o no monetarios a sus trabajadores?			
Dimensión 5: Evaluación			
Indicador 1: Autoevaluación			
12. ¿La asociación aplica cuestionario de autoevaluación a sus trabajadores?			
Indicador 2: Evaluación de pares			
13. ¿La asociación aplica evaluación a los fejes de línea horizontal?			
Indicador 3: Evaluación de clientes			
14. ¿La asociación ha realiza encuestas a clientes para medir la percepción de sus productos?			

Cajamarca, 7 diciembre 2022



Dr. Reynaldo Mendoza Huaripata



Dr. Alejandro Vásquez Ruíz



Dr. Julio Sánchez De la Puente

Apéndice B: Instrumento validado de recojo de datos de Gestión Administrativa



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN CIENCIAS ECONÓMICAS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DIRIGIDA A LOS REPRESENTANTES DE LAS ASOCIACIONES AGROPECUARIAS DE LA CRIANZA DE ANIMALES MENORES DEL DISTRITO DE CHOTA

INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones marque con un aspa (X), la alternativa que Ud. considere correcta:

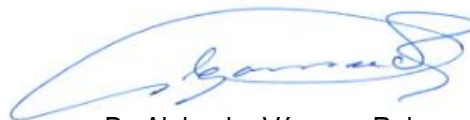
V.1. "Y": Gestión Administrativa	Si	No	No sabe/no opina
Dimensión 1: Planeación			
Indicador 1: Objetivos			
1. ¿Las asociaciones agropecuarias elaboran objetivos para su plan de trabajo?			
Indicador 2: Estrategias			
2. ¿Las asociaciones agropecuarias tiene estrategias de trabajo?			
Indicador 3: Políticas			
3. ¿Las asociaciones agropecuarias formulan normas para el desarrollo de sus actividades?			
Indicador 3: Presupuestos			
4. ¿Las asociaciones agropecuarias formulan presupuestos para el desarrollo de sus actividades planificadas?			
Indicador 3: Cronograma			
5. ¿Las asociaciones agropecuarias formulan cronogramas para el desarrollo de sus actividades planificadas?			
Dimensión 2: Organización			
Indicador 1: Organigrama			
6. ¿Las asociaciones agropecuarias cuentan con organigramas que orienten al personal sobre su ubicación jerárquica?			
Indicador 2: Manuales			
7. ¿Las asociaciones agropecuarias cuentan con manual de funciones para el personal?			
8. ¿Las asociaciones agropecuarias cuentan con manual de procedimientos para hacer su trabajo?			
Indicador 2: Reglamentos			
9. ¿Las asociaciones agropecuarias cuentan con reglamento de organización?			

10. ¿Las asociaciones agropecuarias cuentan con reglamento de interno de trabajo que indique sus deberes y derechos?			
Dimensión 3: Dirección			
Indicador 1: Liderazgo			
11. ¿Las asociaciones agropecuarias aplican el liderazgo?			
Indicador 2: Motivación			
12. ¿Las asociaciones agropecuarias motivan a su personal?			
Indicador 3: Trabajo en equipo			
13. ¿Las asociaciones agropecuarias trabajan en equipo?			
Indicador 4: Comunicación			
14. ¿Las asociaciones agropecuarias tienen una comunicación efectiva?			
Indicador 4: Toma de decisiones			
15. ¿Las asociaciones agropecuarias toman de decisiones adecuadas?			
Dimensión 4: Control			
Indicador 1: Control previo			
16. ¿Las asociaciones agropecuarias realizan el control antes que se inicien las actividades?			
Indicador 2: Control concurrente			
17. ¿Las asociaciones agropecuarias realizan el control cotidiano?			
Indicador 3: Control posterior			
18. ¿Las asociaciones agropecuarias realizan el control al final del año?			

Cajamarca, 7 diciembre 2022



Dr. Reynaldo Mendoza Huaripata



Dr. Alejandro Vásquez Ruiz



Dr. Julio Sánchez De la Puente

ANEXOS

Anexo 1: Rangos de correlación de Pearson

