



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Análisis de la gestión del talento humano en las diversas  
organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Escurra Colchado, Eynel Giamir (orcid.org/0000-0002-1642-6212)

Guevara Diaz, Nicole Marlene (orcid.org/0000-0002-9991-4229)

**ASESOR:**

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (orcid.org/0000-0001-6290-4484)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigación va dedicado a nuestras familias, quienes han estado presentes a lo largo de los años para apoyarnos en el transcurso de nuestra vida y carrera universitaria, por el apoyo y amor incondicional que nos han brindado día a día y alentarnos en cada desánimo para poder desarrollar con gran esfuerzo nuestra tesis y culminar satisfactoriamente nuestra amada carrera profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por guiarnos en cada proceso de nuestra carrera universitaria brindándonos salud, conocimiento y sabiduría para luchar y estar preparados ante cualquier obstáculo que se nos haya presentado a lo largo de nuestra vida universitaria.

Gracias a nuestros padres por darnos la oportunidad de estudiar una maravillosa carrera profesional, por el amor y motivación que nos han dedicado en nuestro tiempo de estudio.

Agradecemos a nuestros docentes y a la Universidad César Vallejo, por no solo brindar conocimientos, sino también por formarnos como profesionales con ética y moral.

Agradecer a nuestro querido asesor de tesis, Dr. Espinoza De La Cruz Manuel Antonio, quien depositó su máxima confianza en nosotros, enseñarnos y motivarnos en cada asesoría para culminar gratificadamente nuestra tesis y cumplir con un objetivo más en nuestra vida profesional.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis de la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

", cuyos autores son ESCURRA COLCHADO EYNEL GIAMIR, GUEVARA DIAZ NICOLE MARLENE, constato que la Investigación tiene un Índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 25 de Junio del 2023

Apellidos y Nombre del Asesor:	Firma
ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO DNI: 18195946 ORCID: 0000-0001-6290-4484	Firmado electrónicamente por: MANTONICED el 25- 06-2023 19:33:00

Código documento Trilce: TRI - 0550847



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, ESCURRA COLCHADO EYNEL GIAMIR, GUEVARA DIAZ NICOLE MARLENE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e Información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Análisis de la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la Información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
EYNEL GIAMIR ESCURRA COLCHADO DNI: 70176139 ORCID: 0000-0002-1642-6212	Firmado electrónicamente por: EESCURRA el 25-06- 2023 23:35:50
NICOLE MARLENE GUEVARA DIAZ DNI: 72019335 ORCID: 0000-0002-9991-4229	Firmado electrónicamente por: NGUEVARADI el 25- 06-2023 04:11:42

Código documento Trilce: TRI - 0550844

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	viii
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos .....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES .....	36
VII. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS.....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Frecuencia del nivel de gestión del talento humano.....	23
<b>Tabla 2</b>	Frecuencia de los trabajadores según el nivel de incorporación .....	24
<b>Tabla 3</b>	Frecuencia de los trabajadores según el nivel de colocación.....	25
<b>Tabla 4</b>	Frecuencia de los trabajadores según el nivel de recompensa .....	26
<b>Tabla 5</b>	Frecuencia de los trabajadores según el nivel de desarrollo del personal..	27
<b>Tabla 6</b>	Frecuencia de los trabajadores según el nivel de retención del personal...	28
<b>Tabla 7</b>	Frecuencia de los trabajadores según el nivel de supervisión .....	29

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1</b> Esquema del diseño de investigación descriptivo.....	17
<b>Figura 2</b> Porcentaje de niveles para la variable gestión del talento humano .....	23
<b>Figura 3</b> Porcentaje de niveles para la dimensión incorporación.....	24
<b>Figura 4</b> Porcentaje de niveles para la dimensión colocación .....	25
<b>Figura 5</b> Porcentaje de niveles para la dimensión recompensa.....	26
<b>Figura 6</b> Frecuencia de los trabajadores según el nivel de desarrollo del personal	27
<b>Figura 7</b> Porcentaje de niveles para la dimensión retención del personal .....	28
<b>Figura 8</b> Porcentaje de niveles para la dimensión supervisión .....	29

## **RESUMEN**

La investigación desarrollada presentó como objetivo general analizar la Gestión del Talento Humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023. El estudio fue de tipo aplicada, mostrando un enfoque cuantitativo, corte transversal, alcance descriptivo y diseño no experimental. Se ha trabajado con una población muestral de 245 sujetos entre personal administrativo y jefes de área de las diversas organizaciones. Para la recolección de información se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 33 ítems con la escala de medición tipo Likert. Por consiguiente, para demostrar la confiabilidad del cuestionario, se aplicó a 15 sujetos, en cual aplicando el Alfa de Cronbach nos arrojó como resultado 0.89, quedando demostrado de esta manera, la confiabilidad de nuestro instrumento.

Finalmente, los resultados obtenidos acerca de nuestro objetivo general evidenciaron que, el 29,4% de las personas encuestadas manifestaron que las empresas tienen una buena gestión del talento humano, y con esto se concluyó que aún existen empresas por mejorar sus procesos referentes a la incorporación de nuevos talentos.

**Palabras clave:** Gestión, Talento humano, Organizaciones,

## **ABSTRACT**

The research developed presented as a general objective to analyze the Human Talent Management in the various fishing organizations, Chimbote, 2023. The study was of an applied type, showing a quantitative approach, cross section, descriptive scope and non-experimental design. We have worked with a sample population of 245 subjects between administrative staff and heads of area of the various organizations. For the collection of information, the survey was applied as a technique and as an instrument the questionnaire made up of 33 items with the Likert-type measurement scale. Therefore, to demonstrate the reliability of the questionnaire, it was applied to 15 subjects, in which applying Cronbach's Alpha gave us a result of 0.89, thus demonstrating the reliability of our instrument.

Finally, the results obtained about our general objective showed that 29.4% of the people surveyed stated that companies have a good management of human talent, and with this it was concluded that there are still companies to improve their processes regarding the incorporation of new talents.

**Keywords:** Management, Human talent, Organizations

## I. INTRODUCCIÓN

Las empresas pesqueras se dedican a la extracción de distintas especies marinas para su posterior proceso y comercialización como productos de harina y/o aceite de pescado. Además, algunas compañías también se enfocan en la transformación de la materia prima en productos para el consumo humano directo, como la conserva de pescado. Por otro lado, la Gestión del Talento Humano es indispensable para que las organizaciones logren conseguir el éxito empresarial y por ende incrementar la motivación del personal en cuanto a la realización de sus actividades laborales. Del mismo modo, una buena área de recursos humanos contribuye al mejor desarrollo de la empresa y alcanzar sus objetivos fuera y dentro de la misma, con una organización eficiente en el reclutamiento y selección de los nuevos colaboradores.

A nivel internacional podemos evidenciar que en México el 69% de los colaboradores piensa que el departamento de RR. HH no está de su parte. La mitad de los colaboradores confirma que existe insatisfacción con el área de Recursos Humanos, debido a que no solucionan las dificultades de los colaboradores (Forbes México, 2020), por otro lado, a comparación de otras áreas, RR. HH enfrenta diversos conflictos que someten a prueba su gestión diaria. A través de un estudio realizado, se mencionaron las dificultades más relevantes para los colaboradores de este departamento, las cuales son: el desarrollo de liderazgo, la gestión del cambio y la medición de la efectividad de RR. HH con un porcentaje de 48%, 35% y 27% respectivamente (Acsendo Colombia, 2022). Un aproximado de 500 millones de personas carecen de un trabajo remunerado adecuadamente y basto, De cada cinco, sólo un colaborador, no gana lo adecuado para tener una vida digna y sacar de la pobreza a sus familiares. (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020).

En el ámbito nacional, Rodríguez (2019) informa para Radio Programa del Perú (RPP) que la consultora internacional de talento humano ManpowerGroup revela que la carencia de talento ha alcanzado su nivel máximo desde el año 2010. El 43% de las empresas en Perú no logran hallar los trabajadores que solicitan, las organizaciones deben utilizar diferentes mecanismos para captar el talento, preparando a sus colaboradores actuales e inculcando habilidades en ellos para el reclutamiento de nuevos y diversos talentos. Por otro lado, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recordó a los empleadores y empresarios que

tienen que realizar el abono pertinente de los sueldos a sus colaboradores. En caso de no realizarlo, serán sancionados con un monto de S/ 120.152 por referirse a una grave infracción. (La República, 2022).

Respecto a la realidad local, en la región Áncash se ha logrado recuperar el número de personas que laboran, sin embargo, la condición de estos, ha decaído. El Instituto Peruano de Economía (IPE, 2022) comenta que:

La tasa de subempleo ascendió de 51% en 2019 a 59% en 2021. Eso significa que, a lo largo del 2021, alrededor de 2/3 de los colaboradores de la región Ancash laboran 35 o más horas semanales y reciben remuneraciones inferiores al ingreso mínimo predispuesto por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, en ocasiones laboran menos de 35 horas a la semana a pesar de que quieren trabajar más. (p.4)

En el distrito de Chimbote existen alrededor de unas 35 empresas pesqueras que pertenecen al sector industrial, estas se dedican al proceso y comercialización de productos como conservas, harina y aceite de pescado para el consumo humano directo e indirecto (CHD Y CHI), los cuales un usuario comercializa con una marca propia. El proceso productivo que emplean las empresas pesqueras empieza con la entrega de la materia prima por parte del usuario, una vez llegada la materia prima se procede a la descarga de esta para poder realizar la producción, la cual consiste en corte, peso, cocido, enlatado y control de calidad. Al conocer todo el proceso productivo que emplean las empresas pesqueras, podemos apreciar que requieren de una gran cantidad de personal, tanto administrativo como jornal. Se sabe que cuando las empresas pesqueras se encuentran en producción, llegan a contar hasta con 300 jornales diarios, los cuales reciben sus remuneraciones de forma diaria o semanal previo acuerdo con los encargados del área y siguiendo el cronograma de la semana pesquera, la cual comienza los días jueves y termina los días miércoles.

A pesar de que el recurso humano forma parte indispensable dentro de toda empresa, lamentablemente aún existen organizaciones que no cuentan con un departamento de RR. HH, como consecuencia tenemos la mala GTH, lo cual tiene un impacto directamente en la productividad de la organización. Como se sabe el departamento de RR. HH está encargado de identificar las necesidades que tiene tanto la empresa como sus colaboradores, al no existir esta área, se crea un desorden dentro la

organización, debido a que él área administrativa debe asumir dichas labores, a raíz de eso, ninguna de las áreas será eficiente y generará pérdidas a la empresa. Existen organizaciones que sí cuentan con un departamento específico para Recursos Humanos, desafortunadamente llevan una mala GTH. En las organizaciones se busca fomentar la competitividad entre los trabajadores, pero algunas empresas buscan crear una competitividad agresiva, porque tienen la errónea idea que de esa forma mejorarán su desempeño y productividad. En ocasiones la inadecuada selección de personal o la ausencia de este, genera una excesiva rotación que trae como consecuencia pérdidas de tiempo y dinero. Por otro lado, existen organizaciones donde no tienen claras sus metas y objetivos, en la mayoría de casos esto suele quitar valor a la empresa ya que solo estaría operando de manera automática, provocarían desmotivación a los trabajadores y ocasionar falta de compromiso para con la organización.

Al contar con una gran cantidad de jornales diarios, las empresas pesqueras deben de liquidar una suma de dinero de acuerdo a las horas trabajadas y al desempeño en sus labores, lamentablemente en muchas ocasiones las remuneraciones no son pagadas a tiempo, lo que ocasiona el desinterés del personal y acto siguiente la ausencia de estos. Al existir falta de personal, se trata de completar esos vacíos con personal de otras áreas, lo que causa una excesiva rotación en el personal y en algunas ocasiones estos son inadecuados para las labores a realizar, causando un incumplimiento de metas planificadas y bajo desempeño laboral. Por otro lado, podemos evidenciar que en el sector pesquero existe una desigualdad abismal entre el área de los administrativos y los trabajadores operarios. Esto hace referencia no solo a las remuneraciones económicas que reciben estos, sino también al trato humano que se les brinda. En la actualidad donde el capital humano es el elemento más relevante para el desarrollo adecuado y el éxito de las organizaciones, los colaboradores necesitan sentirse valorados por su centro laboral, desafortunadamente no todas las empresas priorizan a los trabajadores y sus necesidades tanto laborales como personales. Debido a ello, buscamos analizar la GTH, conocer e indagar sobre las razones y consecuencias de una mala o inexistente gestión.

Luego de lo presentado en los anteriores párrafos, se plantearon los siguientes problemas, siendo el general: ¿Cómo es el análisis de la gestión del talento humano

en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023?; siendo los problemas específicos: 1. ¿Cómo es el proceso de incorporación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023?, 2. ¿Cuál es el nivel de colocación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023?, 3. ¿Cómo es la recompensa al personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023?, 4. ¿Cómo es el desarrollo del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023?, 5. ¿Cómo es la retención del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023?, 6. ¿Cómo es el proceso de supervisión al personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023?

La presente investigación tuvo como justificación teórica el poder analizar nuestra variable; de esta manera, nos permitió ampliar nuestros conocimientos sobre la GTH en las diversas organizaciones del sector pesquero. Asimismo, nuestra investigación estuvo respaldada con teorías. También nuestra investigación se realizó con el fin de que, mediante la creación del área de recursos humanos, se reconozca la importancia en la organización del componente humano, como un ser cargado de expectativas altas, aspiraciones, ideas; y no verlo solo como un componente productivo, reconocerlo como un gran poseedor de habilidades, talento y capacidad. Tener el área de talento humano en la organización, contribuye en la obtención de beneficios en términos de crecimiento, conocimiento ya que cada vez se debe tomar más conciencia de que la GTH en la empresa es una estrategia de vital importancia porque le permitirá alcanzar mayores niveles de productividad y competitividad. Al implementar en la organización una buena GTH, se logrará que los empleados tengan un mayor sentido de pertenencia y se comprometan más en su desempeño para lograr una mejor productividad. La buena GTH en la constitución se debe tener presente por los administradores y por el contador público, siendo este un profesional capacitado en busca del bien y bienestar de la organización que requiera dentro de sus funciones un método de desarrollo personal, teniendo en cuenta que lo más importante en una organización es el capital humano. En el argumento de Álvarez (2020) señala que la justificación teórica involucra explicar la existencia de las brechas de conocimiento, las cuales el proyecto intentará disminuir. Existen diversos argumentos para poder justificar la relevancia de la investigación, se logran observar diversas fuentes donde hay una sección que requiere la importancia del proyecto

siendo la justificación teórica un elemento esencial para lograr la justificación de la importancia.

Por otro lado, nuestra investigación tuvo justificación práctica, debido a que nos ayudará a expandir conocimientos sobre la variable Gestión del talento humano. Así mismo, se considera una investigación práctica cuando se enfoca en resolver un problema, así como también proponer estrategias que contribuyan al mejoramiento de la organización. En la investigación se emplearon antecedentes e investigaciones previas que ayudaron para el desarrollo del proyecto. Como declara Baena (2017), un proyecto de investigación consigue generar aportes prácticos directos o indirectos vinculadas a la problemática real investigada.

Así mismo, nuestra investigación tuvo justificación metodológica ya que se emplearon métodos y procedimientos. Con el fin de recolectar información se aplicó un instrumento y finalmente se realizó un análisis estadístico de los resultados obtenidos. A juicio de Álvarez (2020), significa explicar el motivo de emplear la metodología propuesta. Es imprescindible que se destaque el significado de utilizar la metodología.

Como objetivo general tenemos: “Analizar la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023”, siendo los objetivos específicos: 1. Determinar el proceso de incorporación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023, 2. Determinar el nivel de colocación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023, 3. Determinar el nivel de recompensa al personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023, 4. Determinar el nivel de desarrollo del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023, 5. Analizar la retención del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023, 6. Analizar el proceso de supervisión al personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023. 7. Elaborar una propuesta de mejora para las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional según los autores Paredes y Bustamante (2021), en su investigación su objetivo principal fue establecer la conexión que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los bancos con mayor capital financiero de Guayaquil. La metodología aplicada fue una encuesta, mediante un cuestionario con 40 preguntas y fue de nivel descriptivo. Concluyendo que la GTH cumple una parte importante dentro de las organizaciones, en el momento de tomar decisiones dando posibles, eficientes y eficaces soluciones que fomenten la satisfacción laboral de los colaboradores.

Según Álvarez y Santamaría (2021), en su tesis realizada en la Universidad de la Costa, presentó como objetivo de estudio, asociar la gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa Sinergia S.A.S., de la ciudad de Barranquilla. La metodología que implementó en su investigación, utilizó la encuesta como método para recolectar la información, y de instrumento un cuestionario, que se basa en un listado de interrogantes con escala de selección múltiples, con una escala ordinal. Sus resultados obtenidos fueron que el 66.67% de los encuestados indicaron que las decisiones tomadas en la empresa se inician del área administrativa. De esta manera, los autores concluyen que la empresa estudiada tiene en cuenta el resultado de su actual situación, encontrando afirmativa y oportunamente sus factores internos, como las fortalezas, lo que ayuda a utilizar correctamente sus debilidades y amenazas, a través del reforzamiento de sus competencias dinámicas, enriqueciendo las condiciones de los factores externos dentro de la empresa.

Valencia (2018), en su oportunidad elaboró una tesis realizada en la Universidad Andina Simón Bolívar, planteó su objetivo principal, conocer y analizar cuál es la situación actual de la gestión del talento humano registrada en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito; principalmente en materia de reclutamiento y selección, evaluación del desempeño y administración de la compensación. La metodología empleada ha sido una encuesta aplicada en 34 empresas medianas y 15 empresas pequeñas; las cuales se relacionan por pertenecer al mismo rubro. La recopilación de información se realizó de forma personal y directa con las áreas

administrativas de las organizaciones. De esta manera, concluye que: en las organizaciones investigadas, no se encontró un área a cargo del talento humano, debido a esto, las funciones corresponden al área administrativa o la gerencia. Al no existir esta área se pudo evidenciar fallas administrativas como la falta de selección y reclutamiento de trabajadores, y a su vez de procesos de evaluación a los candidatos y colaboradores actuales.

Posligua (2014), en su tesis realizada en la Universidad Técnica Particular de Loja, planteó su principal objetivo, determinar la incidencia de la inadecuada gestión de reclutamiento y selección del personal dentro del proceso organizacional de la empresa OceanFish S.A. La metodología que aplicó fue el cuestionario, el cual contó con preguntas cerradas en la que se registraron pensamientos, opiniones y emociones de los directivos y el superior del área de RR. HH, quien se encarga de reclutar y seleccionar a los trabajadores de la organización. Así mismo, concluye que la organización cuenta con un proceso obsoleto, debido a que no emplea técnicas idóneas para reclutar a su personal, enfoca su método de selección a través de la entrevista, por esa razón no pone a prueba los conocimientos en campo, además, sus trabajadores no se encuentran en constante capacitación, y no evalúan su nivel de productividad ni la satisfacción de sus colaboradores.

Carrasco (2017), en su tesis realizada en la Universidad Central de Ecuador, planteó como objetivo, comparar el nivel de satisfacción existente entre el personal del departamento de operaciones con el personal del departamento administrativo financiero en la organización Grúas Atlas en relación a la compensación laboral que ésta ofrece. La metodología que aplicó fue una encuesta aplicada a los colaboradores de la organización. De esta forma, concluyó que los trabajadores del departamento de operaciones tienen un nivel de satisfacción de indiferencia, esto significa que en la mayoría de colaboradores predomina la insatisfacción de sus compensaciones laborales como: los horarios de trabajo, ya que se designan de forma arbitral, de acuerdo a las demandas o necesidades de la empresa, sin un previo aviso o interrumpiendo el tiempo de descanso de los colaboradores, debido a esto se genera un incremento de la desmotivación y rotación de personal.

Por otro lado, a nivel nacional, según el autor Benito (2021), en su tesis realizada en la Universidad César Vallejo presentó como objetivo de trabajo, describir la

gestión del talento humano en la empresa Muebles Favian, Chincha, 2021. La investigación es de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. Lograron obtener un nivel alto sobre la GTH, debido a que el 87,50% de los trabajadores mencionaron que siempre se ejecuta un proceso correcto al organizar personas, por otro lado, el 75% menciona que se realiza un proceso correcto para desarrollar a las personas, además el 70% manifiesta que se emplea un proceso adecuado para retener a las personas, en la última dimensión el 75% de trabajadores opina que se emplea un proceso adecuado al auditar a las personas. Por esa razón se concluye que la empresa Muebles Favian tiene un nivel alto de GTH.

Lama (2021), en su tesis llevada a cabo para conseguir el título de licenciado en administración de la UCV, planteo como principal objetivo conocer cuál es la gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020. En su trabajo de investigación presenta un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y su diseño es no experimental. Se logró obtener los resultados donde se evidencia que el 45,6% indica un nivel malo, por otro lado, el 42,9% un nivel regular y por último el 11,6% un nivel bueno. Se pudo llegar a la conclusión que se evidencia un nivel regular en la GTH en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020.

Dávila (2018), en su proyecto de investigación ejecutado en la Universidad San Pedro, señala como objetivo de estudio, determinar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018. El método empleado en su investigación para la recopilación de datos, usó como técnica la encuesta y un cuestionario y fichas como instrumento, que fue aplicado a los trabajadores de dicha empresa. De esta manera, con la obtención de resultados concluye que los trabajadores se consideran muy de acuerdo con la Remuneración acorde a ley el 86.3% lo que representa a (69) personas encuestadas, el 11.3% representando a (9) personas encuestadas están Algo de acuerdo y el 2.5% que representan solo a (2) encuestados están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Remuneración acorde a ley.

Dávila (2016), en su tesis realizada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, tuvo como objetivo de investigación, identificar la relación entre la gestión de talento

humano y producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016. La metodología empleada en este proyecto como método de recolección de datos es la encuesta, a través de un cuestionario, en el cual se identificó que hay una relación positiva entre las variables del proyecto. Se evidencia que la GTH puede mejorar y de esta forma la organización aprovechará las oportunidades de aumentar considerablemente su producción y acto seguido su rentabilidad, se llegó a la conclusión que mientras exista una buena gestión humana, habrá mayor producción y por ende mientras menos GTH menos producción.

Huamaco (2018), en su tesis llevada a cabo para conseguir el grado de licenciada en Administración, planteo como objetivo general conocer la gestión del talento humano de la Caja Arequipa de la provincia de Urubamba, Cusco - 2019. La metodología empleada en este proyecto como método de recolección de datos fue la encuesta, a través de un cuestionario, en el cual se identificó que los colaboradores afirman que siempre se realiza una buena labor en cuanto a gestionar, implementar y desarrollar procesos integrados para motivar y retener a su personal. Los resultados evidencian que la GTH al interior de la empresa se desarrolla de forma tradicional, centrando sus procesos y recursos en el reclutamiento y selección de personal, excluyendo las capacitaciones en liderazgo y clima laboral.

Y, por último, a nivel local, tenemos a Hilario (2018), realizó su investigación para lograr el título de licenciada en Administración, donde presentó como objetivo de estudio, Identificar las principales características de la gestión de calidad de la capacitación del talento humano en las mypes del sector industria, rubro pesca, distrito de Chimbote, año 2018. El método que pudo implementar para el desarrollo de su investigación fue la encuesta porque le permitió obtener información real de los trabajadores. Con la información obtenida pudo concluir que en una gran parte de las micro y pequeñas empresas del sector industria, rubro pesquero, Chimbote 2018, representantes y su personal no recibieron capacitación por medio de las organizaciones en los últimos años; además, en su minoría piensa que los resultados son mayor rendimiento en las organizaciones.

Clavijo y Hernández (2018), en su investigación realizada en la UCV, tuvieron como objetivo de investigación determinar la relación entre la gestión del talento humano

y la retención de los docentes de nivel secundaria de la Organización Educativa "Galileo" Chimbote 2018. El método para la recopilación de datos fue la encuesta, de esta forma, llegaron a la conclusión que existe una correlación positiva alta y significativa entre las variables Gestión del talento humano y retención, es decir a un mejor manejo de GTH se tendrán mejor prácticas de retención.

Zanelli (2021), en su proyecto de investigación realizada en la Universidad César Vallejo, empleó como objetivo, determinar el grado de relación que existe entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC de la ciudad de Chimbote. 2021. El método aplicado para su investigación fue la aplicación de la encuesta, la cual empleó a 48 trabajadores y se obtuvo los datos a través de cuestionarios. Con los resultados obtenidos respecto a su objetivo principal, concluyó que, entre las variables existe una relación altamente significativa, de acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson alcanzado ( $p=0.619$ ) señala que se trata de una relación directa, positiva y alta. Además, se puede aclarar que cuanto mayor sean los colaboradores valorados respecto a la rotación de personal, mejor será su rendimiento en la productividad empresarial.

Para la presente investigación tenemos las siguientes teorías referente a la administración en general y teorías de las relaciones humanas con opiniones de autores acerca de nuestra variable talento humano.

En el libro escrito por Fayol (1916), titulado "Principios de la Administración Científica" nos da a conocer que su teoría destaca la importancia de las funciones básicas que debe cumplir una empresa para lograr su desarrollo de manera eficiente. Funciones básicas que muestra Fayol. Funciones Técnicas: Sujetas al rendimiento de servicios y/o bienes. Funciones Comerciales: Se enfoca en la compra, venta e intercambio. Funciones Financieras: Acceso a líneas crediticias. Funciones de Seguridad: Enfocadas a la salud y bienestar de los colaboradores dentro de la empresa. Funciones Contables: Relacionados con los costos y estadísticas empresariales. Función Administrativa: Encargadas de que las operaciones de todas las funciones sean eficientes. De acuerdo con Sérvulo (2002), comenta que la gestión administrativa, consiste en la coordinación de diversas actividades para alcanzar objetivos y metas dentro de una organización, con la

ayuda del compromiso de los trabajadores. Por otro lado, Mayo (1924), comenzaba un experimento llamado "Hawthorne"; se trataba de hacer una investigación en las instalaciones de Western Electric Company, es decir, en las plantas de dicha compañía ubicada en Hawthorne, Chicago. Elton Mayo y sus colaboradores analizaron el impacto que tenía el ambiente de trabajo, en el rendimiento de los trabajadores. Así mismo, al realizar la investigación, descifró que las necesidades de los trabajadores se basaban en los sentimientos. De acuerdo con su análisis pudo concluir lo siguiente: Las remuneraciones de trabajo eran menos importantes para los trabajadores, pero sí era importante que puedan pertenecer a un grupo. Los gerentes deben tener en cuenta las necesidades de sus trabajadores y no tener que pasar desapercibido. Los trabajadores que trabajan de manera individual deben ser derivados ser miembros de un equipo.

En la presente investigación también se contó con diversas teorías específicas en relación a nuestra área de investigación talento humano.

Teniendo en cuenta a Mey et al. (2021) argumentan que la principal ventaja competitiva que tienen las empresas es contar con los mejores talentos, dicho con palabras de Chiavenato (2009), menciona que las personas no son recursos, sino seres humanos. Así mismo, se denominan capital humano ya que su presencia en las empresas es de gran importancia para la ejecución de objetivos dentro y fuera de la empresa. El departamento de RR. HH es totalmente indispensable para lograr el prestigio de la organización ya que se enfocan en el reclutamiento de un nuevo personal, y este debe contar con la experiencia necesaria para cumplir su nuevo puesto de trabajo. Dicho con palabras de Nguyen et al. (2020) afirman que las acciones del área de GTH tienen un gran impacto en los resultados laborales, como lo hace notar Eslava (2004), la GTH se basa en la planificación de una perspectiva estratégica, que tiene como objetivo traer al mejor talento para sumar al desarrollo de la organización. Por ende, un nuevo personal debe contar con las habilidades, conocimientos y capacidades necesarias. Desde el punto de vista de Alsafadi y Altahat (2021) la GTH posee un papel valioso en la creación de mejores talentos. Para Escobar (2013), la Administración de RR. HH es una función que está en constante transformación a medida que va pasando el tiempo, se enfocó en maximizar los sistemas de trabajo y lograr que cada empleado alcance metas

personales y profesionales, sumando simultáneamente a la empresa. Dicho de otro modo, Sani, Zamora y Moscoso (2017), el DRH tuvo como objetivo principal, la selección del nuevo personal con gran experiencia laboral y alcanzar los objetivos primarios de la empresa, es decir, obtener éxito y rentabilidad. Para ello, la empresa debe mostrar programas de capacitación, conocimientos y actualización profesional. Desde la posición de Rincón y López (2021) la GTH está dirigida al desarrollo y bienestar de sus colaboradores. Por su parte, Martínez (2015), plantea otro objetivo del DRH, maximizar el compromiso de los trabajadores con la organización, de manera que sean responsables y eficaces. Empleando las palabras de Olivera et al. (2021) la planificación de recursos humanos promueve la eficiencia organizacional, asegura el crecimiento y la competitividad. En la opinión de Al y Atan (2020) poner en práctica la GTH tiene un impacto positivo y significativo en el desarrollo de los colaboradores y sus resultados.

Objetivos del DRH: Contribuir al apoyo de otros miembros de la empresa. Desarrollar las obligaciones. Sumar al desarrollo de la empresa. Tener un plan de contingencias ante cualquier situación imprevista. De parte de DRH motivar a los trabajadores hacia el cumplimiento de objetivos individuales. El DRH debe dar una correcta asesoría acerca de los beneficios que ofrece la organización.

Con el fin de poder mostrar información valiosa y detallada en nuestra investigación, presentamos teorías acerca de nuestra variable con opinión de autores que nos dan a conocer el proceso de la GTH.

Para recopilar información referente a nuestra variable tenemos a Chiavenato (2009), afirmando que el talento humano va de la mano con el conjunto de políticas y actividades para dirigir cargos que tengan como materia principal a recursos o personas, poniendo en práctica los siguientes procesos: Incorporar a las personas, proceso para incluir a nuevos trabajadores a formar parte de la empresa. Colocación de personas, establecer las actividades que los trabajadores realizarán dentro de la organización. Recompensar a las personas, Incentivar a los trabajadores y satisfacer sus necesidades personales. Desarrollo de personas, llenar de conocimiento mediante capacitaciones para aumentar la actualización profesional de los trabajadores. Retener a las personas, brindar el buen clima laboral, seguridad y calidad de vida para seguir manteniendo la fidelidad del

trabajador. Supervisar a las personas, dar seguimiento y control al desarrollo productivo de los trabajadores en las actividades empresariales. Por su parte, Werther y Davis (2008), consideró otros procesos para el DRH: Planear, establecer un plan estricto de las actividades que se va a desarrollar. Seleccionar, elegir a uno o más postulantes en base a requisitos que maneja la empresa. Entrenar, formar a personas para el desarrollo de actividades. Capacitar, programas que brindan las empresas a los trabajadores para obtener conocimientos. Desarrollar, incentivar a los trabajadores a seguir creciendo en el cumpliendo objetivos. Compensar, la compensación hacia el trabajador es una motivación para seguir demostrando su mejor rendimiento. Controlar y evaluar una fuerza laboral que se adecúe a los requerimientos de la organización, conjunto de acciones que mejoran que el equipo eleve la moral. Por otro lado, también citamos a Sánchez (2021), quien determina los siguientes procesos de recursos humanos: Reclutamiento, atraer nuevos perfiles que encajen en el puesto laboral que se está buscando. Selección, es el medio por el cual los postulantes se destacan luego de cumplir ciertos requisitos que solicita la empresa. Contratación, es el proceso por el cual los candidatos ya pasan a formar parte de la organización. Preparación al empleo, hace referencia a realizar la llegada del nuevo trabajador de la mejor manera. Gestión de la remuneración, se basa en los beneficios que brinda la empresa a sus trabajadores (salarios, seguros, incentivos) para lograr la retención del talento. Gestión del rendimiento, monitorear el rendimiento de los trabajadores y averiguar maneras para aumentar la motivación. Y como último proceso, relación con los empleados, enfocándose en brindar el mejor ambiente laboral a los nuevos ingresantes a la organización, con el objetivo de crear un espacio agradable y lograr su permanencia.

A continuación, en dicha investigación se expresaron las siguientes opiniones de autores sobre los indicadores de las dimensiones del proceso de la GTH.

Siendo nuestro primer indicador reclutamiento, refiere al proceso de identificar y atraer trabajadores potenciales para la empresa. Desde el punto de vista de Champion et al. (2019) los reclutadores deben atraer postulantes de calidad y evitar la cantidad de solicitantes. En la opinión de (Dessler y Varela, 2004) mencionó que el reclutamiento es el proceso de identificar al nuevo personal capacitado para formar parte de la empresa y cubrir puestos de trabajo. Como segundo indicador

selección, se enfoca en escoger al trabajador ideal entre los postulantes a la organización. De acuerdo con Fisher et al. (2021) se denomina el proceso de selección como el más importante de la GTH. Así mismo, como expresa Feria (2021) las organizaciones buscan seleccionar personas competentes que genere un valor agregado. Teniendo en cuenta a García et al. (2011), la selección se enfocó en la búsqueda del personal adecuado entre los candidatos postulados, para lograr conservar o aumentar la eficiencia y desempeño en la productividad de la organización. Tal como Born et al. (2018) manifiestan que el proceso de selección gira en base a los postulantes, su comportamiento y sus respuestas. Nuestro tercer indicador orientación, refiriéndose al proceso ayuda hacia el nuevo personal para obtener el conocimiento suficiente de sí mismo y del entorno de la organización. De esta manera nos respaldamos en Chiavenato (2009), quien argumentó que la orientación a las personas es el primero paso para una correcta colocación del nuevo personal las distintas áreas de la organización. Para nuestro cuarto indicador modelado de trabajo, hace referencia a la organización y planificación para que los trabajadores cumplan sus las actividades laborales con eficiencia. A juicio de Chiavenato (2009), un modelado de trabajo plantea que la forma en que los trabajadores realizan sus actividades en la organización, depende en cómo de planeó, modeló y organizó su trabajo desde el comienzo. Como quinto indicador de nuestro trabajo de investigación se trata del desempeño laboral, que hace mención a la calidad de trabajo que un trabajador aporta a sus actividades diarias dentro de la organización. Desde la perspectiva de Lozano y Sánchez (2019) argumentaron que la evaluación de desempeño se encarga de buscar fortalezas y detectar las debilidades de los colaboradores. A juicio de Werther (2014), considera que la evaluación de desempeño presenta un proceso, el cual será la manera para medir el rendimiento del trabajador a nivel global en la empresa. Como nuestro sexto indicador remuneración, se basa en un incentivo que se les otorga a los trabajadores a cambio de su servicio brindado a la empresa. Desde la posición de Wayne (2010), declaró que la remuneración es el total absoluto del salario que se otorga a los trabajadores en la organización. Programas e incentivos, siendo nuestro séptimo indicador, se refiere a programas de compensación que diseña la empresa para aumentar la motivación de los trabajadores con el objetivo de mejorar la producción. En la opinión de Madero et al. (2022) un adecuado sistema de

recompensas garantiza el cumplimiento de las metas de la empresa. Para nuestro octavo indicador prestaciones y servicios, se basa en los beneficios de acuerdo a ley que se les brindan a los trabajadores pertenecientes a la organización. Empleando las palabras de Marcucci (2005), sostuvo que las prestaciones y servicios son pagos económicos que la empresa otorga a los trabajadores, estos pagos pueden incluir seguros de vida, gastos médicos, pensiones, vacaciones, etc. Nuestro noveno indicador capacitación, apunta a brindar charlas y/o conferencias con personal de calidad a los trabajadores para mejorar su conocimiento. Dicho con palabras de Chiavenato (2011), la capacitación da a conocer que es el proceso en que los trabajadores adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias. Como décimo indicador desarrollo de las personas y de la organización, consiste en las acciones que toman los trabajadores para desarrollar sus habilidades y destrezas en la empresa. Citando nuevamente a Chiavenato (2009), expresó que el proceso de capacitación ya sea a corto o largo plazo influye en el desarrollo de los trabajadores para con las organizaciones, formándose como líderes, jefes, etc. Mencionando nuestro onceavo indicador relación con los empleados, se basa en el apoyo mutuo entre los trabajadores existentes y los nuevos trabajadores. En la opinión de Sánchez (2019), señaló que las relaciones son el vínculo que existe entre los trabajadores en un determinado marco normativo. Teniendo en cuenta a Cachón et al. (2022) afirman que para lograr atraer y retener al mejor talento, se debe fomentar las relaciones con los empleados y los equipos. En nuestro doceavo indicador higiene, seguridad y calidad de vida, hace referencia al tipo de ambiente de trabajo que le otorga la empresa al nuevo trabajador, un ambiente limpio y ordenado. Como afirma Zapata (2021), para llevar una higiene y limpieza en el trabajo es necesario conocer las normas y procedimientos que tiene como propósito el amparo de la integridad física y mental del colaborador, para lograr una óptima calidad de vida en el ambiente profesional. Por último, nuestro treceavo indicador base de datos y sistemas de información de RR. HH, se enfoca en cómo es el proceso de monitoreo de los colaboradores dentro de la empresa. Y como expresó Chiavenato (2009), la supervisión hacia los colaboradores va por parte de la línea de mando, es decir, los gerentes y personas administrativas son los encargados y los que tienen acceso a toda la base de datos e información sobre ellos para monitorearlos constantemente.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Realizamos una investigación aplicada ya que estuvo enfocada en analizar un problema determinado y para ello buscamos información verídica para obtener mayor conocimiento acerca de nuestro tema investigado y logramos desarrollarlo de manera eficiente. Así mismo, nuestra opinión se encuadra en Álvarez (2020), donde comenta que una investigación es aplicada cuando se centra en adquirir conocimientos que permitan la resolución de problemas prácticos.

Según la naturaleza: Esta investigación se realizó de tipo descriptiva puesto que buscamos investigar y analizar los datos e información recolectada, de esta forma, logramos identificar la realidad que presentaron las diversas organizaciones pesqueras en Chimbote. Para Tomala (2016), una investigación descriptiva es cuando se relatan en todos los componentes, la realidad de la situación que atraviesa una empresa u organización.

Según el enfoque: En nuestra investigación tuvimos un enfoque cuantitativo porque está basado en recopilar información de varias fuentes informáticas, el cual, nos permitió encuestar a nuestra muestra identificada y con la resolución de la estadística concluir el fin de nuestro proyecto de investigación. Para Alan y Cortez (2018), menciona que una investigación cuantitativa es aquella que se enfoca en la recolección de datos de distintas fuentes informáticas, posteriormente con ayuda de los datos estadísticos y herramientas tecnológicas llegar a la obtención de resultados.

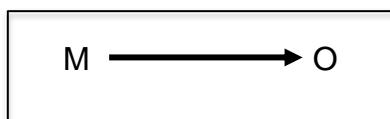
Según el nivel o alcance: La investigación fue de carácter descriptivo porque buscamos describir la realidad que presentaron las diversas organizaciones pesqueras en Chimbote referente a lo importante que es la GTH en una empresa u organización. Además, buscamos especificar los perfiles de opinión de cada jefe de área de las diversas organizaciones pesqueras referente a la GTH que se maneja en cada empresa.

### 3.1.2. Diseño de investigación

La investigación se enfocó en un diseño no experimental transeccional ya que la variable fue encontrada desde su ambiente natural y no existe manipulación de ella. Así mismo, es transversal porque la obtención de información fue en un momento único con los jefes de área de las organizaciones pesqueras. Para ello, Behar (2008) plantea que, en una investigación no experimental, el indagador no interviene ni manipula las variables de estudio. De la misma manera, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), una investigación transeccional o transversal recopila información en un único momento. Su importancia es la descripción de variables y analizar su efecto en cualquier situación.

#### **Figura 1**

*Esquema del diseño de investigación descriptivo*



#### **Dónde:**

**M:** Personal administrativo y jefes de área de las diversas organizaciones pesqueras en Chimbote.

—————→ : Recopilación de datos en un momento único

**O:** Son las observaciones obtenidas con respecto al análisis de la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras en Chimbote.

### 3.2. Variables y operacionalización

**Definición conceptual:** Como definición conceptual para nuestra variable de estudio estamos sujetos en el argumento de Chiavenato (2009), quien afirmó que la GTH se orienta al trabajo administrativo en relación con el beneficio y satisfacción de los empleados de diversas empresas u organizaciones. En palabras de Ríos (2013), comentó que uno de los principales objetivos del TH es aumentar la productividad laboral de las organizaciones. Además, se debe enfocar en brindar

las mejores condiciones de trabajo a los empleados para lograr su compromiso y fidelidad con la organización.

**Definición operacional:** A juicio de Chiavenato (2009), enfatiza que la definición operacional de la variable GTH es a través de las dimensiones planteadas: incorporación, colocación, recompensa, desarrollo y retención; y los indicadores los cuales serán medidos a través un cuestionario de 33 ítems con la escala de medición tipo Likert.

**Indicadores:** Abanto (2018), los indicadores son una serie de procesos con una visión al logro de los objetivos; refieren al conjunto de variables de estudio que se van a monitorear y tienen que estar representados de forma clara.

**Escala de medición:** Como señala Anderson (2016), las escalas de medición tipo Likert, son instrumentos donde las personas encuestadas deben responder con “siempre” o “nunca” ante un ítem indicado; esto se transforma en información y lo hace más eficiente y práctico al momento de pasarlo a los cuadros estadísticos.

Para nuestra investigación se utilizará la escala de medición tipo Likert, porque presentaremos una serie de preguntas relacionadas a nuestros indicadores con el método de respuestas cerradas.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.3. Población**

La población de la presente investigación fue finita y estuvo compuesta por un total de 245 personas con cargo administrativo y jefes de las diversas áreas de las 35 empresas pesqueras de la ciudad de Chimbote donde fue aplicada nuestra investigación. Las empresas consideradas fueron: Pesqueras centinela, La Chimbotana S.A.C., Pesquera JADA S.A., Corporación Pesquera 1313 S.A., Corporación Pesquera ERMA S.A.C., Inversiones Quiaza S.A.C., Vlacar S.A.C., Pesquera Alexa S.A.C., Pesquera Hilary S.A.C. Corporación Pesquera Apolo S.A.C. Corporación Pesquera del Pacífico Centro S.A., AP Pesca S.R.L., APROFERROL, Pesqueras Cantarana S.A.C., Inversiones Pesqueras Liguria S.A.C., Inversiones Regal S.A., Marines Force S.A.C. Inversiones Kathymar S.A.C. TASA, Grupo SOLMAR, DPA-CHIMBOTE, CFG Chimbote Sur, Esco Trading

S.A.C. Megui Investment S.A.C., Corporación Pesquera Oldin S.A., Pesquera OP7 y Bell S.A.C., Pesquera Santa Margarita S.A.C., Pesquera Niroci S.A.C., Merbar S.A.C., Pesquera Humacare S.A.C., Inversiones Maelki E.I.R.L., Protefish S.A.C., Consorcio Pesquero el Ferrol S.A.C., Inversiones Fesa S.A., Pesquera Don Abelardo S.A.C.

Según Arias et al. (2016), informaron que la población es una agrupación global de personas que nos ayudará para seleccionar la muestra, además cumple con una serie de requisitos predeterminados.

**Criterio de inclusión:** Personas con cargo administrativo y jefes de área de las diversas organizaciones pesqueras de Chimbote.

**Criterio de exclusión:** Trabajadores operarios de las diversas organizaciones pesqueras de Chimbote.

### **3.3.2. Muestra**

Como expresa López (2018), referente a la muestra es un conjunto de datos que pertenecen a la población y se constituye por un número de anotaciones que representan al total de los datos. En este caso, para el presente trabajo de investigación trabajamos con una población muestral, que estuvo conformada por el personal administrativo y jefes de área de las diversas organizaciones pesqueras. Por lo que hemos considerado un total de población finita de 245 sujetos entre personas con cargo administrativo y jefes de área de las 35 empresas pesqueras identificadas en Chimbote.

### **3.3.4. Muestreo**

Porras (2017), argumenta que el muestreo probabilístico simple para trabajar la población, se tiene en cuenta requisitos ya sean por igual o independientemente de ser seleccionados. Para la presente investigación no realizamos ni aplicamos el muestreo ya que trabajamos con los 245 sujetos entre personas con cargo administrativo y jefes de área identificados en las diversas organizaciones pesqueras de Chimbote.

### **3.3.5. Unidad de análisis**

Empleando las palabras de Arteaga (2020), sostuvo que la unidad de análisis es el factor principal de lo que se está desarrollando en el proyecto de investigación, ya que muestra el desarrollo de análisis de datos reales.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

De acuerdo con Meneses (2016), dio a conocer el cuestionario como el instrumento que emplean los investigadores para la obtención de resultados de una determinada muestra seleccionada. También permite plantear una serie de preguntas para la recopilación de datos acerca de los indicadores en una investigación.

Para la realización de nuestra investigación empleamos como técnica la encuesta, y como instrumento para la recolección de datos el cuestionario, que consta de 33 ítems relacionados a nuestros indicadores con respuestas “cerradas”.

### **3.5. Procedimientos**

Procedimientos de delimitación de la población: Como primer paso para identificar la población en nuestra investigación, recurrimos a visitar las instalaciones de las diversas organizaciones pesqueras para determinar la cantidad de personas con cargo administrativo y jefes de área en cada una de ellas.

Procedimientos para el cálculo de la muestra: En la presente investigación no realizamos el cálculo de la muestra, ya que hemos trabajado con una población muestral identificada en las diversas organizaciones pesqueras en Chimbote.

Tipo y procedimientos de muestreo: Para identificar la cantidad de personas con cargo administrativo y jefes de área con los que hemos desarrollado el trabajo de investigación, logramos obtener un total de 245 personas.

Procedimientos de recopilación de datos: El primer paso para la obtención de datos, elaboramos un cuestionario que consta de 33 ítems relacionados a nuestra variable e indicadores, el cual empleamos la escala de medición tipo Likert y las alternativas de respuesta son: Casi nunca, nunca, a veces, siempre y casi siempre. Por último, aplicarlas a nuestra población identificada para ser respondidas con veracidad.

Procedimientos para el análisis descriptivo: El primer paso para una investigación descriptiva es la recopilación de datos mediante encuestas aplicadas a la muestra o población. El segundo paso importante es verificar que las respuestas en los cuestionarios estén respondidas correctamente y verídicas para no dificultar el proceso de resultados. Como último paso para un análisis estadístico, es llevar todos los resultados obtenidos hacia los cuadros estadísticos para culminar con nuestra conclusión efectiva.

Procedimientos para el análisis inferencial: Para desarrollar el análisis inferencial en nuestro proyecto de investigación, nos hemos basado en la investigación de nuestros objetivos y la encuesta aplicada a las personas con cargo administrativo y jefes de área, el cual nos ha permitido formular tablas estadísticas para la determinación de nuestros objetivos de estudio.

Procedimientos para la elaboración del informe de tesis: Como primer paso para la elaboración de nuestra tesis, fue enfocarnos en encontrar una realidad problemática que no pasaba desapercibida en las diversas organizaciones pesqueras en Chimbote. En este caso describimos la GTH, el cual, nos conlleva a buscar información a nivel internacional, nacional y local. Posteriormente planteamos nuestros objetivos de trabajo para finalmente aplicar una encuesta a las personas con cargo administrativo y jefes de área de cada organización y proceder con el desarrollo de nuestras conclusiones, recomendaciones y una propuesta de mejora para las empresas pesqueras.

Procedimiento de la presentación: Haber culminado el desarrollo de nuestros resultados satisfactoriamente en nuestra investigación y poder presentar conclusiones verdaderas referentes a nuestra variable de estudio. Así mismo, para la presentación de nuestro proyecto de investigación hemos tenido en cuenta la estructura y guía brindada por la Universidad César Vallejo, con el fin de presentar un buen trabajo con todos los puntos detallados para ser presentados eficientemente.

Procedimientos para la sustentación: Para la sustentación de nuestro proyecto de investigación debemos tener en cuenta las pautas claras que nos brinda nuestro

asesor de proyecto; así mismo, debemos verificar que todos los puntos a explicar estén correctamente desarrollados y listos para sustentación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En la presente investigación, para el estudio de datos se empleó la estadística descriptiva. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionó que desarrollando la estadística descriptiva se podrá procesar la información de manera cuantitativa, con elementos como: el gráfico de tortas y las tablas de frecuencias, para la interpretación de los resultados alcanzados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos en una investigación son importantes porque guían al profesional a tener un mejor comportamiento en el desarrollo de su proyecto, También definen lo bueno y malo para nuestra vida cotidiana. Por ende, garantiza que logremos actuar de manera correcta e identificar nuestros valores. Así mismo, para Álvarez (2018), comenta que no cumplir con las normas presentadas en cualquier trabajo de investigación, corren el riesgo de infringir con la ley dada en los derechos del autor. En la presente investigación hemos considerado y aplicado las normas relacionadas con la Universidad César Vallejo, cumpliendo específicamente con el Código de ética de los artículos 3, 9 y 15 que se encuentran establecidos en la Resolución de Consejo Universitario N° 0340.

Normas relacionadas con el Concytec: La producción, recopilación de datos y resultados de la investigación científica deben ser objetivos y no influenciados por intereses personales, económicos, financieros, políticos o de afiliación. El investigador debe informar con honestidad y veracidad sus datos curriculares de forma completa y exacta. El investigador debe explicar y sustentar con veracidad, objetividad y honestidad la originalidad, importancia y viabilidad del proyecto que presenta.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo General:** Analizar la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023

**Tabla 1**

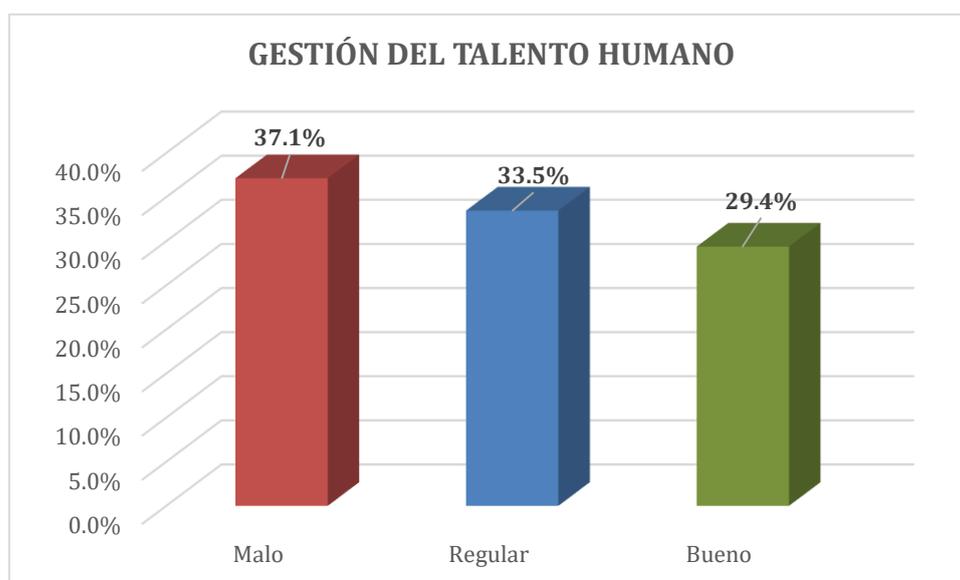
*Frecuencia del nivel de gestión del talento humano*

Gestión del talento humano	Frecuencia	Porcentaje
Malo	91	37,1%
Regular	82	33,5%
Bueno	72	29,4%
Total	245	100,0%

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 2**

*Porcentaje de niveles para la variable gestión del talento humano*



*Nota.* Elaboración propia

En la Tabla 1 y la Figura 2, observamos que el 37,1% (91) de los trabajadores creían que la gestión del talento estaba en un nivel malo. El 33,5% (82) lo evaluaron como regular y el 29,4% (72) de los trabajadores como bueno.

**Objetivo específico 1:** Determinar el proceso de incorporación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023

**Tabla 2**

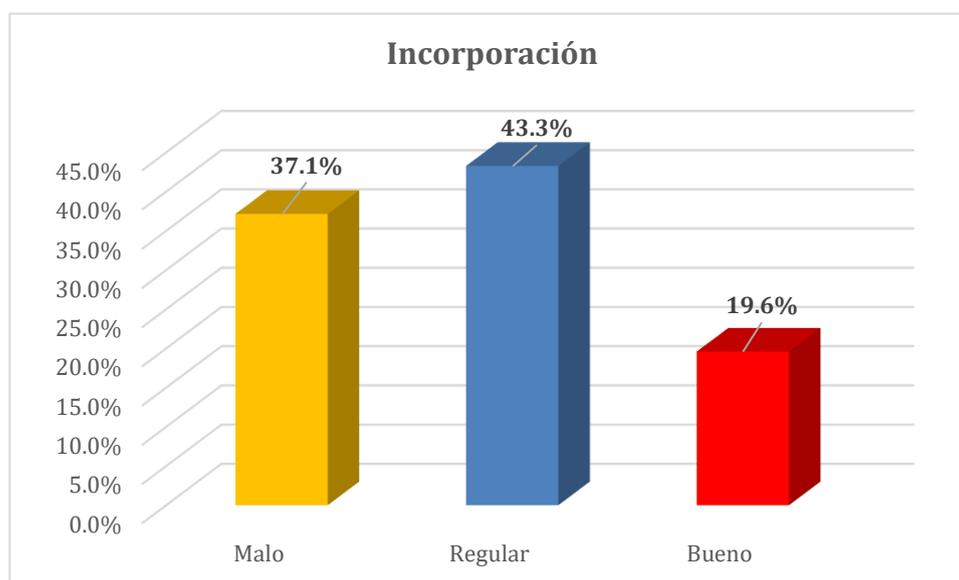
*Frecuencia de los trabajadores según el nivel de incorporación*

Incorporación	Frecuencia	Porcentaje
Malo	91	37,1%
Regular	106	43,3%
Bueno	48	19,6%
Total	245	100,0%

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 3**

*Porcentaje de niveles para la dimensión incorporación*



*Nota.* Elaboración propia

Observamos en la Tabla 2 y la Figura 3 que el 43,3% (106) de los empleados calificó como Regular en la dimensión incorporación, el 37,1% (91) la calificó como mala y el 19,6% (48) la calificó como nivel bueno.

**Objetivo específico 2:** Determinar el nivel de colocación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023

**Tabla 3**

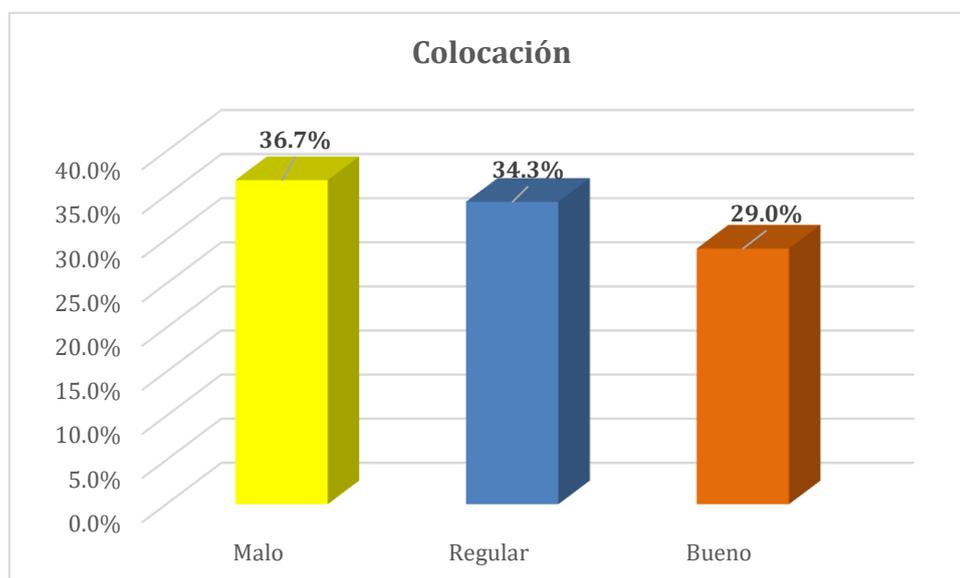
*Frecuencia de los trabajadores según el nivel de colocación*

Colocación	Frecuencia	Porcentaje
Malo	90	36,7%
Regular	84	34,3%
Bueno	71	29,0%
Total	245	100,0%

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 4**

*Porcentaje de niveles para la dimensión colocación*



*Nota.* Elaboración propia

Observamos en la Tabla 3 y la Figura 4 que el 36,7% (90) de los empleados calificaron la dimensión de colocación como mala, el 34,3% (84) la calificaron como regular y el 29% (48) la calificaron como buena.

**Objetivo específico 3:** Determinar el nivel de recompensa al personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023

**Tabla 4**

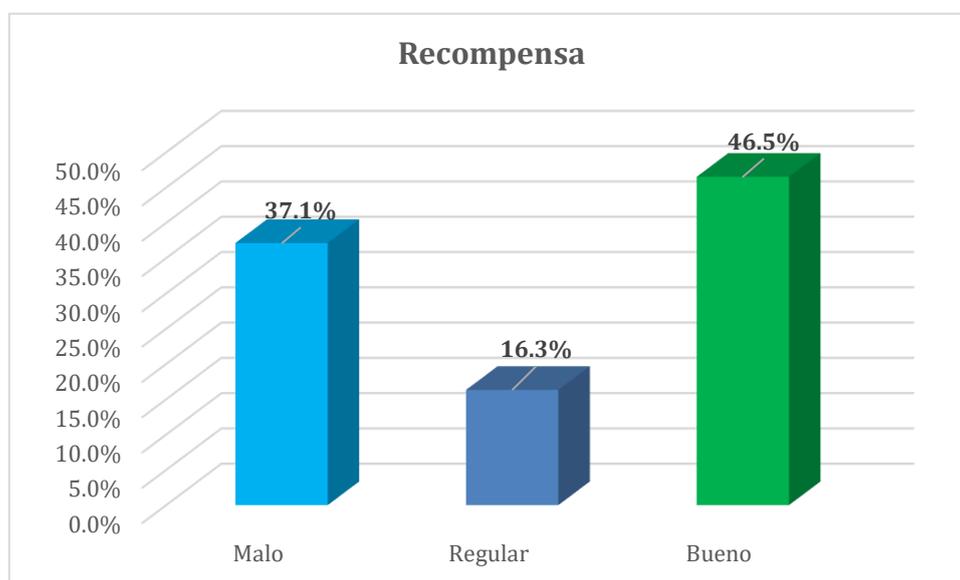
*Frecuencia de los trabajadores según el nivel de recompensa*

Recompensa	Frecuencia	Porcentaje
Malo	91	37,1%
Regular	40	16,3%
Bueno	114	46,5%
Total	245	100,0%

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 5**

*Porcentaje de niveles para la dimensión recompensa*



*Nota.* Elaboración propia

En la Tabla 4 y la Figura 5, el 46,5% (114 personas) de los empleados calificó la dimensión de recompensa como buena, el 37,1% (91 personas) la calificó como mala y el 16,3% (40 personas) la calificó como regular.

**Objetivo específico 4:** Determinar el nivel de desarrollo del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023

**Tabla 5**

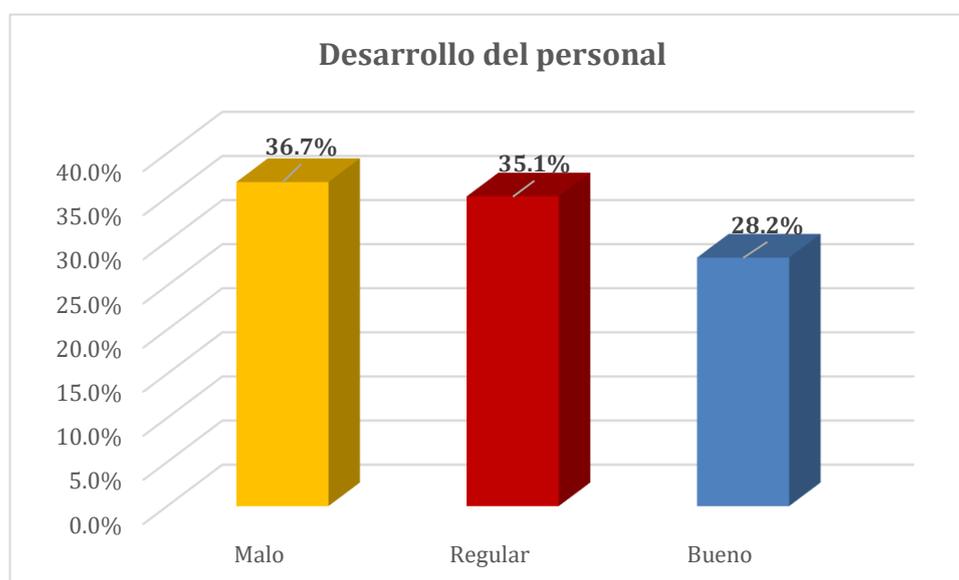
*Frecuencia de los trabajadores según el nivel de desarrollo del personal*

Desarrollo del personal	Frecuencia	Porcentaje
Malo	90	36,7%
Regular	86	35,1%
Bueno	69	28,2%
Total	245	100,0%

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 6**

*Frecuencia de los trabajadores según el nivel de desarrollo del personal*



*Nota.* Elaboración propia

Observamos en la tabla 5 y figura 6 que el 36.7% (90) de los trabajadores califican a la dimensión desarrollo del personal en el nivel Malo, el 35.1% (86) de los trabajadores lo evalúan en el nivel Regular, mientras que el 28.2% (69) los califican en el nivel Bueno.

**Objetivo específico 5:** Analizar la retención del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023

**Tabla 6**

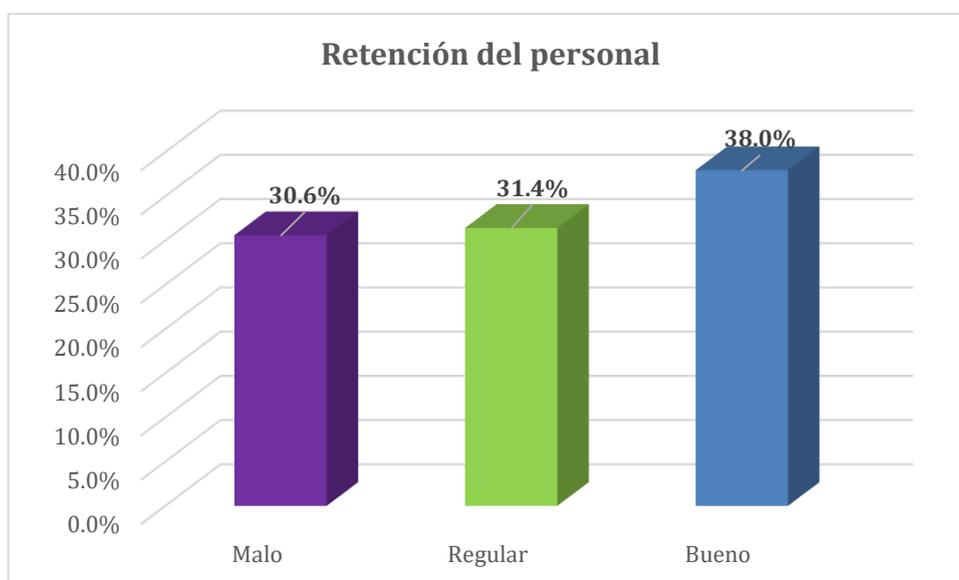
*Frecuencia de los trabajadores según el nivel de retención del personal*

Retención del personal	Frecuencia	Porcentaje
Malo	75	30,6%
Regular	77	31,4%
Bueno	93	38,0%
Total	245	100,0%

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 7**

*Porcentaje de niveles para la dimensión retención del personal*



*Nota:* Elaboración propia

Observamos en la tabla 6 y figura 7 que el 38% (93) de los trabajadores califican a la dimensión retención del personal en el nivel Bueno, el 31.4% (77) de los trabajadores lo evalúan en el nivel Regular, mientras que el 30.6% (75) los califican en el nivel Malo.

**Objetivo específico 6:** Analizar el proceso de supervisión al personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023

**Tabla 7**

*Frecuencia de los trabajadores según el nivel de supervisión*

Supervisión	Frecuencia	Porcentaje
Malo	91	37,1%
Regular	107	43,7%
Bueno	47	19,2%
Total	245	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 8**

*Porcentaje de niveles para la dimensión supervisión*



*Nota:* Elaboración propia

Observamos en la tabla 7 y figura 8 que el 43.7% (107) de los trabajadores califican a la dimensión supervisión del personal en el nivel Regular, el 37.1% (91) de los trabajadores lo evalúan en el nivel Malo, mientras que el 19.2% (47) los califican en el nivel Bueno.

**Objetivo específico 7:** Elaborar una propuesta de mejora para las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023. **Ver en anexo.**

## V. DISCUSIÓN

La presente tesis de investigación tiene un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo, en el cual describimos la variable Gestión del Talento humano, tuvo como objetivo general, analizar la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023 y sus dimensiones incorporación, colocación, recompensa, desarrollo, retención y supervisión, las cuales forman parte del proceso de la GTH que planteó Chiavenato (2009).

De los hallazgos encontrados, según los resultados en las tablas de frecuencia, observamos que el 37,1% de los trabajadores calificó que la GTH estaba en un nivel malo, el 33,5% lo evaluaron como regular y el 29,4% de los trabajadores como bueno. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el trabajo de investigación, se realizó la comparación con Lama (2020) quien en su tesis llegó a la conclusión con respecto a su objetivo principal donde señala que el análisis descriptivo de los datos, la variable GTH está en el grado malo indicado por un 45,6%, regular por un 42,9% y bueno por un 11,6%, que significa que no hay una adecuada conducción de los colaboradores hacia las metas de la institución. Al realizar la comparación podemos observar que poseen el mismo diseño de investigación, tipo de investigación, enfoque y técnica de recolección de datos e instrumento de recolección de datos. Por último, con respecto a la muestra de estudio de ambas tesis, son distintas, nuestra muestra fueron el personal administrativo y jefes de área de las diversas organizaciones pesqueras, el cual sumó un total de 245 personas, mientras que en la tesis de Lama (2020) su muestra fueron todos los trabajadores de la empresa Depsa con un total de 147 colaboradores. La fundamentación teórica conceptual fue por parte de Chiavenato (2007) que define la GTH como la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales, por parte nuestra fue Chiavenato (2009), afirmando que la GTH se orienta al trabajo administrativo en relación con el beneficio y satisfacción de los empleados de diversas empresas u organizaciones.

Respecto al objetivo específico N°01, se buscó determinar el proceso de incorporación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023, para ello se utilizaron tablas de frecuencia, que dieron como resultado que el

43,3% de los empleados calificó como regular en la dimensión incorporación, el 37,1% la calificó como mala y el 19,6% la calificó como nivel bueno. Estos resultados tienen similitud con Benito (2021) quien buscó describir la Incorporación a las personas en la empresa Muebles Favian, Chincha, 2021, los resultados obtenidos indicaron que el 75% de los colaboradores de la empresa indica que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Incorporar a las personas y el 25% de los colaboradores indican que casi siempre se realiza un proceso adecuado. Al realizar la comparación podemos observar que poseen el mismo diseño de investigación, tipo de investigación, enfoque y técnica de recolección de datos e instrumento de recolección de datos. Respecto a la muestra, Benito (2021) empleó una muestra censal, por lo que su muestra estuvo conformada por 24 colaboradores, se puede observar que existe una amplia diferencia entre las muestras. La fundamentación teórica conceptual de la primera dimensión Incorporar a las personas fue por parte de Vallejo (2016) quien define que los procesos de incorporar talentos a las empresas, consiste en las actividades de entrada de personas con competencias y habilidades sobresalientes que se necesitan como requisito para el cargo laboral y el éxito de la organización. Por parte nuestra fue Chiavenato (2009) quien define la incorporación como el proceso para incluir a nuevos trabajadores a formar parte de la empresa.

Referente al objetivo específico N°02, buscamos determinar el nivel de colocación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023. Para ello se utilizaron tablas de frecuencia, logrando obtener como resultado final que el 36,7% de los colaboradores calificaron la dimensión de colocación como mala, el 34,3% la calificaron como regular y el 29% la calificaron como buena. Teniendo en cuenta dichos resultados, se ven reflejados en la tesis de Dávila (2017), quien buscó determinar la colocación de las personas en la Compañía Pesquera Hayduk S.A. Surco – Lima 2016. Sus resultados obtenidos dieron a conocer que el 55% de los empleados encuestados indica la empresa Hayduk tiene un nivel alto en cuanto a la colocación del personal, el otro 21.2 % un nivel regular y el 15% indican que el nivel de colocación del personal en la empresa bajo. Al realizar la comparación podemos observar que poseen un diseño de investigación, tipo de investigación, enfoque y técnica e instrumento de recolección de datos similar. Referente a la muestra aplicada en la tesis de Dávila (2017), trabajó con 52

colaboradores conformados entre personal de línea, personal administrativo y ventas, de esta manera, notamos que hay una gran diferencia ya que en nuestro trabajo de investigación trabajamos con 245 personas entre administrativos y jefes de área. Como definición conceptual acerca de la dimensión colocación se basó en Chiavenato (2012), donde comenta que las empresas buscan determinar las acciones que realizarán cada una de los colaboradores que trabajan en ella. Por nuestra parte, para la definición nos basamos en Chiavenato (2009), quien define la colocación del personal como la asignación actividades que los trabajadores realizarán dentro de la organización.

En el objetivo específico N°03, se buscó determinar el nivel de recompensa al personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023. Para ello se utilizaron tablas de frecuencia, tuvimos como resultado final que el 46,5% de los empleados calificó la dimensión de recompensa como buena, el 37,1% la calificó como mala y el 16,3% la calificó como regular. Luego de analizar los resultados conseguidos en el trabajo de investigación, se realizó la comparación con Dávila (2018), quien buscó determinar la remuneración acorde a ley en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018. Obteniendo como resultado de su encuesta aplicada que el 86,3% están muy de acuerdo, el 11,3% están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Remuneración acorde a ley. Luego de dicha comparación podemos observar que ambas tesis poseen el mismo diseño de investigación, enfoque cuantitativo y técnica e instrumento de recolección de datos. Respecto a la muestra aplicada, Dávila (2018) trabajo su investigación con 80 empleados, así mismo, notamos que hay una gran diferencia ya que en nuestro trabajo de investigación trabajamos con 245 personales entre administrativos y jefes de área. Como definición conceptual acerca de la dimensión remuneración se basó en Chiavenato (2009) planteado que la remuneración es el conjunto de recompensas que un colaborador percibe por su labor. Y para nuestra investigación, del mismo modo estamos basados en Chiavenato (2009) en donde expresa que recompensar es incentivar a los trabajadores y satisfacer sus necesidades personales.

Para nuestro objetivo específico N°04, se buscó determinar el nivel de desarrollo del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023 Para ello

se utilizaron tablas de frecuencia, en las cuales pudimos observar que el 36.7% de los colaboradores califican a la dimensión desarrollo del personal en el nivel malo, el 35.1% de los trabajadores lo evalúan en el nivel regular, mientras que el 28.2% los califican en el nivel bueno. De igual manera se realizó la comparación con Dávila (2017), quien buscó determinar el desarrollo de personas en la Compañía Pesquera Hayduk S.A. Surco – Lima 2016. Los resultados que obtuvo fue que el 46,2% de los empleados a los que se encuestó expresó que la empresa tiene un nivel alto, por otra parte el 19,2% indican que el nivel es regular y el 5,8% opina que el nivel de desarrollo del personal es bajo. Al realizar la comparación podemos observar que poseen el diseño de investigación, tipo de investigación, enfoque y técnica e instrumento de recolección de datos similar. La muestra aplicada en la tesis de Dávila (2017), trabajó con 52 colaboradores conformados entre personal de línea, personal administrativo y ventas, de esta manera, notamos que hay una gran diferencia ya que en nuestro trabajo de investigación trabajamos con 245 sujetos entre personal administrativo y jefes de área. Su definición conceptual acerca de la dimensión desarrollo del personal se respalda en Cenzo y Robbins (2010) argumentando que es necesario capacitar a los nuevos y actuales colaboradores para lograr cumplir las funciones y necesidades del puesto de trabajo y de la empresa. Por nuestra parte, para la definición nos respaldamos en la opinión de Chiavenato (2009), indicando que para el desarrollo del personal es importante llenar de conocimiento mediante capacitaciones para aumentar la actualización profesional de los trabajadores.

En nuestro objetivo específico N°5, se buscó analizar la retención del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023, para eso se utilizaron tablas de frecuencia, se obtuvo como resultado final que el 38% de los colaboradores califican a la dimensión retención del personal en el nivel bueno, el 31.4% de los trabajadores lo evalúan en el nivel regular, mientras que el 30.6% los califican en el nivel malo. De igual manera se realizó la comparación con Clavijo y Hernández (2018), quien buscó describir el nivel de la retención de los docentes de nivel secundaria de la Organización Educativa “Galileo” Chimbote 2018. Los resultados que obtuvieron fue que el nivel de Retención es 30,4% malo, 55,5% regular y 14,1% bueno; el nivel de retención se considera un nivel de regular a malo.

Al realizar la comparación podemos observar que poseen el mismo tipo de diseño, enfoque y técnica e instrumento de recolección de datos. Respecto al tipo de investigación se puede apreciar que la tesis de con Clavijo y Hernández (2018) es de tipo descriptiva-correlacional, a diferencia de la nuestra la cual es únicamente de tipo descriptiva, sin embargo, compartimos como variable, la gestión del talento humano y además su objetivo específico N°2 tiene cierta similitud a nuestro objetivo específico N°5 debido a que ambos buscamos conocer cómo se da la retención del personal en las respectivas empresas. Respecto a la muestra aplicada, ambos trabajamos con una población censal, por su parte, su muestra se conformó por 56 docentes que trabajan en la Organización Educativa "Galileo" Chimbote, asimismo notamos que hay una gran diferencia ya que en nuestro trabajo de investigación trabajamos con 245 sujetos entre personal administrativo y jefes de área. Referente a la definición conceptual acerca de la retención del personal, ambas investigaciones están respaldadas por Chiavenato (2009) quien argumenta que la retención de las personas tiene como objeto conservar a sus colaboradores motivados y satisfechos, así como garantizar las condiciones físicas, psicológicas y sociales como beneficios para que permanezcan en la empresa y se comprometan con ella.

Para finalizar, en el objetivo específico N°6, buscamos analizar el proceso de supervisión al personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023, para eso se utilizaron tablas de frecuencia, se obtuvo como resultado final que el 43.7% de los colaboradores califican a la dimensión supervisión del personal en el nivel regular, el 37.1% de los trabajadores lo evalúan en el nivel malo, por otra parte, el 19.2% los considera en el nivel bueno. De igual manera se realizó la comparación con Huamaco (2019) quien busco describir la supervisión del personal de la Caja Arequipa de la provincia de Urubamba, Cusco, 2019. Referente a la dimensión de Supervisión del personal, se evidencia que el 56.7% (17) del total de personas encuestadas opinan que casi siempre se supervisa al personal; mientras que el 43.3% (13) aseguran que siempre se realiza una buena labor en cuanto al monitoreo y control de sus colaboradores, buscando la excelencia y eficacia en la ejecución de sus labores. Al realizar la comparación podemos observar que poseen el mismo tipo de diseño, enfoque y técnica e instrumento de recolección de datos.

Respecto a la muestra aplicada, ambos trabajamos con una población censal, por su parte, su muestra estuvo constituida por 30 colaboradores de la Caja Arequipa de la provincia de Urubamba, asimismo notamos que hay una gran diferencia ya que en nuestro trabajo de investigación trabajamos con 245 sujetos entre personal administrativo y jefes de área. Referente a la definición conceptual acerca de la dimensión supervisión del personal, esta investigación toma a Chiavenato (2008) quien comenta que la palabra supervisar obtiene un significado diferente, que es acompañar, guiar y conservar la conducta de los colaboradores dentro de ciertos límites, por nuestra parte Chiavenato (2009), manifiesta que supervisar hace referencia a dar seguimiento a esas operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes se lleven a cabo y que se cumplan los objetivos. Ambas investigaciones están respaldadas por el mismo autor, por esa razón sus teorías muestran una gran similitud entre ellas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Como primera conclusión de nuestro trabajo de investigación, de acuerdo a nuestro objetivo general que se enfocó en analizar la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023, obtuvimos como resultado representado por el 37,1% de nuestra población encuestada señalaron que perciben una mala GTH en las empresas pesqueras, mientras que el 33,5% manifestaron que existía un nivel bueno, y un total de encuestados que representaron el 29,4% percibieron un nivel bajo. Dichos resultados se ven reflejados desde el punto de vista administrativo de las diversas organizaciones pesqueras en Chimbote, en cuanto a la planificación de atraer nuevos trabajadores a la empresa. (Tabla 1 y Figura 1).
2. De acuerdo a nuestra primera dimensión, la tabla de frecuencia de los trabajadores según el nivel de Incorporación, arrojó como resultado que el 43,3% apreciaron un nivel regular referente a cómo la empresa diseña la incorporación al nuevo personal, un 37,1% determinaron un nivel malo, y, por otro lado, un 19,6% estuvieron conformados con el diseño de incorporación de las empresas señalando un nivel bueno. (Tabla 2 y Figura 2).
3. Con respecto a nuestra segunda dimensión, la tabla de frecuencia de los trabajadores según el nivel de Colocación, arrojó como resultado de las personas encuestadas que el 36,7% indicaron un nivel malo referente a las asignaciones de puestos de trabajo que manejan las empresas, mientras que 34,3% señalaron un nivel regular y el 29,0% indicaron un nivel bueno sintiéndose satisfechos con las asignaciones de puestos de trabajo que les ofrece su organización. (Tabla 3 y Figura 3).
4. Referente a nuestra tercera dimensión, la tabla de frecuencia de los trabajadores según el nivel de Recompensa al personal, nos arrojó como resultado que el 46,5% de nuestros encuestados manifestaron un nivel bueno, esto se ve reflejado en que las empresas pesqueras, la mayoría cumple con otorgar los beneficios de acuerdo a ley (seguros, incentivos, prestaciones, etc.) a sus trabajadores, el 37,1% señalaron un nivel malo de acuerdo a las compensaciones que les brindan las empresas, y por último, un 16,3% que están conformados con un nivel regular. (Tabla 4 y Figura 4).

5. En cuanto a nuestra cuarta dimensión, la tabla de frecuencia de los trabajadores según el nivel de Desarrollo al personal, como resultados tenemos que el 36,7% de los encuestados opinaron que existe un nivel un nivel malo, esto se da porque hay empresas que no brindan charlas y/o capacitaciones a sus trabajadores, mientras que el 35,1% de nuestros encuestados señalan un nivel regular, seguido de un 28,2% indicando un nivel bueno, que si están de acuerdo con las actividades que organizan algunas empresas para mejorar aumentar conocimientos y habilidades a sus trabajadores, brindándoles capacitaciones constantes con personal de calidad y especializado. (Tabla 5 y Figura 5).
6. Como nuestra quinta dimensión, de acuerdo a la tabla de frecuencia de los trabajadores según el nivel de Retención al personal, nos arrojó que el 38,0% de los encuestados se encontraron satisfechos con la capacidad de planificación de las empresas para evitar la rotación del personal indicando un nivel bueno, el 30,6% señalaron un nivel malo, y el 31,4% estuvieron conformados por un nivel regular en cuanto a la retención del personal. (Tabla 6 y Figura 6).
7. Finalmente, para sintetizar nuestra sexta dimensión, la tabla de frecuencia de los trabajadores según el nivel de Supervisión al personal, arrojó como resultado un nivel regular representado por el 43,7% de los encuestados, mientras que el 37,1% manifestaron un nivel malo, y, por último, un 19,2% evaluaron la supervisión al personal con un nivel bueno, esto se debe a que pocas empresas del sector pesquero presentan un modelo de monitoreo a su personal, lo que conlleva a no estar informados totalmente sobre las actividades que realizan los trabajadores. (Tabla 7 y Figura 7).

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se puede observar en los resultados de nuestro objetivo general, que se obtuvo un nivel malo de la GTH en las diversas organizaciones pesqueras de Chimbote. Se recomienda a las empresas poder capacitar y/o brindar asesoramiento referente a la GTH a su personal administrativo y a sus jefes de área, debido a que son los encargados de gestionar el TH dentro de la organización. Además, el departamento de RR. HH debe replantear algunas políticas e implementar nuevas acciones para lograr crear un impacto positivo en la percepción de los colaboradores sobre la gestión que se realiza.
2. Se aconseja a las diversas organizaciones pesqueras de Chimbote realizar convocatorias internas, de esta forma los trabajadores tendrán la oportunidad de ascender de puesto y contar con trabajadores comprometidos, por otro lado, para el proceso de selección se recomienda el uso de diversas pruebas que ayuden a medir conocimientos, actitudes y habilidades blandas para conseguir al mejor candidato para la empresa.
3. Debido a que se obtuvo un nivel malo de colocación, se les recomienda a las diversas organizaciones pesqueras de Chimbote realizar charlas inductivas al comenzar la jornada laboral para informar a los colaboradores sobre las normas laborales, asimismo fomentar la buena convivencia entre ellos. Al mismo tiempo, dar a conocer los documentos de gestión como el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Finalmente, se deben establecer metas a cada área de trabajo y posteriormente ser evaluada periódicamente.
4. Aunque el nivel de recompensa fue bueno, se sugiere a las diversas organizaciones pesqueras de Chimbote diseñar una escala de remuneraciones que tome en cuenta el desempeño de cada trabajador. Asimismo, implementar un programa de incentivos, en el que se brinden beneficios de acuerdo al incremento de la producción para todos los colaboradores.
5. Dado que se obtuvo nivel malo de desarrollo del personal se aconseja a las diversas organizaciones pesqueras de Chimbote contratar a personal apto para brindar capacitaciones y/o talleres de calidad y de esta forma lograr que los colaboradores expandan sus conocimientos del rubro. Por otra parte, las

empresas deben motivar a sus colaboradores para lograr un desarrollo de sus habilidades blandas como lo son el liderazgo, la perseverancia y la resolución de problemas, para esto se pueden realizar talleres de coaching, de tal manera que se logre mejorar las habilidades de los trabajadores.

6. Aunque se obtuvo un nivel bueno de retención del personal, se sugiere a las diversas organizaciones pesqueras de Chimbote implementar todas las herramientas y equipos que los colaboradores requieren para realizar sus actividades, asimismo se deben asegurar que las instalaciones de la empresa cuenten con todas las medidas de seguridad para poder contribuir una mejor calidad de vida a los colaboradores. Aparte de ello, las empresas deben implementar un programa de actividades recreativas fuera del horario laboral para fortalecer el vínculo social entre los trabajadores y tener un momento para relajarse.
7. En cuanto a la supervisión del personal, se obtuvo un nivel regular, por esta razón se sugiere a las diversas organizaciones pesqueras de Chimbote utilizar sus sistemas de seguridad como lo son el control biométrico y las cámaras de seguridad, para poder realizar una supervisión adecuada y cerciorarse si cumplen su horario laboral, además se recomienda contar con herramientas tecnológicas para llevar un control organizado sobre las vacaciones, previsión social y permisos de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Abanto, S. (2018). Variables, dimensiones e indicadores en una tesis. <https://tesis-ciencia.com/2018/08/20/tesis-variables-dimensiones-indicadores/>
- Al, R. & Atan T. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*, 12(20). <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Alan, D y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. (1ra. ed.). Editorial UTMACH <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Alsafadi, Y. & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.519>
- Álvarez, A. (2020). Justificación de la Investigación. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%202818.04.2021%29%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Álvarez, E y Santamaría, M. (2021). *Gestión del Talento Humano para la generación de valor en la empresa Sinergia S.A.C. en la ciudad de Barranquilla*. [Trabajo de grado para obtener el título en administración de empresas, Universidad de la Costa]. Archivo Digital. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8754/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20PARA%20LA%20GENERACION%20DE%20VALOR%20EN%20LA%20EMPRESA%20SINERGIA%20S.A.S%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20BARRANQUILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez. (2018). Ética e Investigación. Universidad de Santiago de Cali. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EticaEInvestigacion6312423.pdf>

- Anderson, M. (2016). Escalas de Medición y Variables en Estadística. *Misceláneo*.  
<https://mauricioanderson.com/escalas-de-medicion-estadistica/>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Miranda Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arteaga, G. (2020, 14 de marzo). La Unidad de Análisis. *Testsiteforme*.  
<https://www.testsiteforme.com/unidad-de-analisis/>
- Baena (2017). Tipos de Justificación en la Investigación Científica. *Espíritu Emprendedor TES. Vol4*. 65-76. [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/207-Texto%20del%20art%C3%ADculo-713-2-10-20200717%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/207-Texto%20del%20art%C3%ADculo-713-2-10-20200717%20(3).pdf).
- Behar, D. (2008). Metodología de la Investigación. Editorial Shalom).  
[https://www.academia.edu/28294782/Libro\\_metodologia\\_investigacion\\_Behar\\_1](https://www.academia.edu/28294782/Libro_metodologia_investigacion_Behar_1)
- Benito, A (2021). Gestión del talento humano en la empresa Muebles Favian. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86726>
- Born, M., Hiemstra, A. & Oostrom, J. (2018). Applicants' role as (pro-)active agents in the recruitment and selection process: A frequently overlooked perspective. *Journal of Personnel Psychology*, 17(3), 103–106.  
<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000215>
- Cabarcas, M. (2017). Diagnóstico y diseño de la gestión estratégica del talento humano en Mipymes de Barranquilla: un modelo de gestión por competencias laborales. SENA, Colombia.  
[https://repositorio.sena.edu.co/bitstream/handle/11404/4135/diagnostico\\_dise%C3%B1o\\_gestion\\_estrategica.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3VZKUhgk4hmEJU\\_gL3BUY6Y3-r9cMMPTsuTxekRk0-UDV8zHU0nBTWc38](https://repositorio.sena.edu.co/bitstream/handle/11404/4135/diagnostico_dise%C3%B1o_gestion_estrategica.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3VZKUhgk4hmEJU_gL3BUY6Y3-r9cMMPTsuTxekRk0-UDV8zHU0nBTWc38)
- Cachón, G., Blanco, A., Prado, C., & Del Castillo, C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? *Evaluation and program planning*, 95, 102171.  
<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>

- Campion, M., Campion, E., & Campion, M. (2019). Using practice employment tests to improve recruitment and personnel selection outcomes for organizations and job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 104(9), 1089–1102. <https://doi.org/10.1037/apl0000401>
- Carrasco, C. (2017). *La satisfacción laboral que tiene el personal del departamento de operaciones y el personal del departamento administrativo financiero en relación a la compensación laboral que brinda la organización Grúas Atlas*. [Tesis Pregrado, Universidad Central de Ecuador]. Archivo Digital. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10032/1/TUCE0007PI0042017.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (9.ªed). McGraw - Hill, México. [https://www.academia.edu/45524886/Chiavenato\\_Idalberto\\_2009\\_Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_El\\_capital\\_humano\\_de\\_las\\_organizaciones\\_9\\_ed\\_McGrawHill](https://www.academia.edu/45524886/Chiavenato_Idalberto_2009_Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_El_capital_humano_de_las_organizaciones_9_ed_McGrawHill)
- Clavijo, O y Hernández, M. (2018). *Gestión del talento Humano y retención de los docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo Digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28913/Clavijo\\_BOJ-Hern%c3%a1ndez\\_CMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28913/Clavijo_BOJ-Hern%c3%a1ndez_CMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dávila, J. (2017). *Gestión del talento humano y la producción en la compañía pesquera Hayduk s.a. surco el año 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Archivo Digital. [https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3436/PID\\_S%2000174%20D31.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3436/PID_S%2000174%20D31.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dávila, J. (2018). *Control interno y gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad San Pedro]. Archivo Digital. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11537/Tesis\\_61422.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11537/Tesis_61422.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Escobar, I. (2013). *Procedimiento para auditar la efectividad del proceso de selección en la sucursal CUBALSE Las Tunas*. [Tesis de maestría, Universidad de Las Tunas]. Scielo. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202019000400163#B15](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000400163#B15)
- Eslava, E. (2004). ¿Qué es la gestión del talento humano y para qué sirve? *Deusto Formación*. <https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/que-es-gestion-talento-humano-para-que-sirve>
- Fayol, H (1916). *Teorías Administrativas*. *Blogger.com*. <http://teorias-administrativa.blogspot.com/2012/02/blog-post.html>
- Feria, A. (2021). Do we know how the selection and hiring of a human talent impacts the organization? *Gale Academic Onefile*, 24(48), 85+. <https://link.gale.com/apps/doc/A693364773/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=04a73823>
- Fisher, P., Risavy, S., Robie, C., König, C., Christiansen, N., Tett, R., & Simonet, D. (2021). Selection myths: A conceptual replication of HR professionals' beliefs about effective human resource practices in the US and Canada. *Journal of Personnel Psychology*, 20(2), 51–60. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000263>
- Forbes México (2020, 2 de julio). El 69% de los trabajadores cree que Recursos Humanos no está de su parte. <https://www.forbes.com.mx/capital-humano-el-69-de-los-trabajadores-cree-que-recursos-humanos-no-estadesuladoencuesta/>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Universidad Rafael Beloso Chacín. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092918/cap03.pdf>
- Hilario, B. (2019). *Gestión de calidad de la capacitación del talento humano en las mypes del sector industrial, rubro pesca, distrito de Chimbote 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Archivo Digital. [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/9133/GESTION\\_DE\\_CALIDAD\\_HILARIO\\_COLLANTES\\_BARBARA\\_TATANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/9133/GESTION_DE_CALIDAD_HILARIO_COLLANTES_BARBARA_TATANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Huamaco, I. (2019). *Gestión del talento humano del personal de la Caja Arequipa de la provincia de Urubamba, Cusco – 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Archivo Digital. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3522/Ines\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3522/Ines_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Instituto Peruano de Economía. (2022, 28 de mayo). El 60% de los trabajadores tuvieron un empleo inadecuado. <https://www.ipe.org.pe/portal/ancash-cerca-de-60-de-los-trabajadores-tuvo-un-empleo-inadecuado-en-2021/>
- La República (2022, 16 de agosto). Empleadores que incumplan con el pago de las remuneraciones de sus trabajadores pueden ser multados con más de S/.120,000 soles. *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL]*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/641450-empleadoresqueincumplanconelpagodelasremuneracionesdesustrabajadores-pueden-ser-multados-con-mas-de-120-000-soles>
- Lama, F. (2020). *Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60843?show=full>
- López, J. (2018). Muestra estadística. *Economipedia.com*. <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
- Lozano, G. & Sanchez, G. (2019). Human Resources Practices and Firm Performance: Exploring the AMO Model in Spanish SMEs. *Small Business International Review*, 3(1), 67+. <https://link.gale.com/apps/doc/A662306740/GBIB?u=univcv&sid=bookmark-GBIB&xid=a2a0d462>
- Madero, S., Olivas, M., Rubio, Y. & Mohd, Y. (2022). Sustainable human resource management: practitioners' perspectives. *The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 20(2), 111-128. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-07-2021-1202>
- Martínez, L. (2015). Gestión de Recursos Humanos. *EcuRed.cu*. [https://www.ecured.cu/Gesti%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos](https://www.ecured.cu/Gesti%C3%B3n_de_recursos_humanos)

- Mayo, E. (1924). Teoría de las Relaciones Humanas. *Toolshero.es*.  
<https://www.toolshero.es/administracion/teoria-de-las-relaciones-humanas-de-elton-mayo/>
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. *Universidad Oberta de Catalunya*.  
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Mey, M., Poisat, P. & Stindt, C. (2021). The influence of leadership behaviours on talent retention: An empirical study. *SA Journal of Human Resource Management*, 19(2), 9-12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1504>
- Nguyen, D., Ha, V. & Dang, T. (2020). The Impact of Human Resource Management Activities on the Compatibility and Work Results. *Korea Distribution Science Association*, 7(9), 621-629. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.621>
- Oliveira, M., Sousa M., Silva, R. & Santos, T. (2021). Strategy and Human Resources Management in Non-Profit Organizations: Its Interaction with Open Innovation. *Journal of Open Innovation*. 7(1), 8-13.  
<https://doi.org/10.3390/joitmc7010075>
- Organización de las Naciones Unidas. (20 de enero). *500 millones de personas no tiene un empleo bien remunerado y suficiente*.  
<https://news.un.org/es/story/2020/01/1468231>
- Paredes, P y Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en Bancos de guayaquil. *Journal of the Academy*. 5. 44-61.  
<https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>
- Porras, A. (2017). *Tipos de Muestreo*. Conacyt.  
<https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/163/1/19-Tipos%20de%20Muestreo%20%20%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>
- Posligua, C. (2014). *Análisis y diseño del modelo de gestión de talento humano en el reclutamiento y selección del personal, empresa OceanFish, Manta-Ecuador, 2014*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja].  
 Archivo digital.  
[https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/12862/1/Posligua\\_Mero\\_Carmen\\_Alexandra.pdf](https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/12862/1/Posligua_Mero_Carmen_Alexandra.pdf)

- Rincón, F. & López, Á. (2021). Social Economy Values: Human Resource Management and Sustainability. CIRIEC, (102), 33-59. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.102.182911>
- Ríos, J. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Estudios gerenciales*, 29(126), 110-117. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21228397013.pdf>
- Rodríguez (2019, 7 de agosto). *4 de cada 10 empresas del Perú tiene dificultad para contratar personal*. Radio Programa del Perú [RPP] Noticias. <https://rpp.pe/economia/economia/cuatro-de-cada-diez-empresas-en-el-peru-tiene-dificultad-para-contratar-personal-noticia-1141887>
- Sánchez, C. (6 de abril de 2021). Procesos y subprocesos de recursos humanos: herramientas para impulsar el crecimiento. Sage.com. <https://www.sage.com/es-es/blog/procesos-subprocesos-recursos-humanos/>
- Sánchez, J. (2019). *Relación Laboral*. Economipedia.com. <https://economipedia.com/definiciones/relaciones-laborales.html>
- Sani, G., Zamora, B. y Moscoso, N. (2017). *Diseño de manual de procedimientos de mejora para la gestión de talento humano en la empresa MASTERSOFT S.A, Guayaquil*. [Tesis para optar por el título de ingeniería comercial, Universidad de Guayaquil]. Scielo. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202019000400163#B15](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000400163#B15)
- Santana (2022, 8 de octubre). ¿Cuáles son los problemas más comunes de los recursos humanos? *Acsendo Colombia*. <https://blog.acsendo.com/problemas-de-recursos-humanos>
- Serna, H. (2005). *Metodología de la Investigación*. Universidad Rafael Belloso Chacín. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0083471/cap02.pdf>
- Sérvulo, A. (2002). *Administración de Pequeñas Empresas*. (2.ªed.). McGraw - Hill, México. <https://www.casadellibro.com/libro-administracion-de-pequenas-empresas-2-ed/9789701034613/814813>
- Tomala, O. (2016). Tipos de Investigación. <https://sites.google.com/site/misitioweboswaldotomala2016/tipos-de-investigacion>

- Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Archivo Digital. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>
- Wayne, R. (2010). *Human Resource Management*. (11.ªed). Pearson Educación, México. [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/\[PD\]%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf?fbclid=IwAR1ic8RnNCEYQI8bVIfHEumCV2FC33eb8yY\\_F9UcGdcG4LA5-Oh\\_0er-w](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/[PD]%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf?fbclid=IwAR1ic8RnNCEYQI8bVIfHEumCV2FC33eb8yY_F9UcGdcG4LA5-Oh_0er-w)
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano*. (6.ªed). McGraw - Hill, México. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOSWERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zanelli, R. (2021). *Rotación del Personal y Productividad de los trabajadores de la Empresa Pesquera Don Fernando SAC – Chimbote, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo Digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75897/Zanelli\\_ZRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75897/Zanelli_ZRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zapata, M. (2021). *Higiene, Seguridad y Calidad de Vida*. Scribd.com. <https://es.scribd.com/document/544797001/HIGIENE-SEGURIDAD-Y-CALIDAD-DE-VIDA-RESUMEN-S13-TALENT#>



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	Para la definición conceptual de nuestra variable de estudio tenemos a Chiavenato (2009), afirmando que la gestión del talento humano se orienta al trabajo administrativo en relación con el beneficio y satisfacción de los empleados de diversas empresas u organizaciones.	Chiavenato (2009), la definición operacional de la variable gestión del talento humano es a través de las dimensiones planteadas: incorporación, colocación, recompensa, desarrollo, retención y supervisión; y los indicadores los cuales serán medidos mediante un cuestionario de 33 ítems con la escala de medición tipo Likert.	Incorporación	Reclutamiento	Escala de Likert
				Selección	Escala de Likert
			Colocación	Orientación	Escala de Likert
				Modelado de trabajo	Escala de Likert
				Evaluación de desempeño	Escala de Likert
			Recompensa	Remuneración	Escala de Likert
				Programa de incentivos	Escala de Likert
				Prestaciones y servicios	Escala de Likert
			Desarrollo	Capacitación	Escala de Likert
				Desarrollo de las personas y de la organización	Escala de Likert
			Retención	Relaciones con los empleados	Escala de Likert
				Higiene, seguridad y calidad de vida	Escala de Likert
			Supervisión	Base de datos y sistemas de información de recursos humanos	Escala de Likert

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS DIVERSAS ORGANIZACIONES PESQUERAS – CHIMBOTE, 2023

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. La presente investigación tiene como objetivo principal “Analizar la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023”.

A continuación, sírvase a responder cada una de las preguntas teniendo en cuenta las siguientes indicaciones:

Marca la opción con una “X” donde:

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

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

[Eescurra@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Eescurra@ucvvirtual.edu.pe) o [Nguevaradi@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Nguevaradi@ucvvirtual.edu.pe)

GESTIÓN DEL TALENTO	N°	Preguntas	1	2	3	4	5
			INCORPORACIÓN				
RECLUTAMIENTO	1	¿Cuándo usted necesita personal los requiere a recursos humanos?					
	2	¿La empresa hace uso de canales externos para publicar sus convocatorias de trabajo?					
	3	¿La empresa da a conocer sobre los requisitos indispensables que deben tener los postulantes?					

<b>Selección</b>	<b>4</b>	¿La empresa evalúa y califica los expedientes de los postulantes a las distintas áreas de trabajo?					
	<b>5</b>	¿La empresa evalúa habilidades y conocimientos de los nuevos postulantes a través de un examen?					
	<b>6</b>	¿La empresa aplica un examen psicológico a los postulantes en el proceso de selección?					
	<b>7</b>	¿La empresa aplica la técnica de la entrevista a los postulantes para una mejor selección?					
<b>COLOCACIÓN</b>							
<b>Orientación</b>	<b>8</b>	¿La empresa brinda charlas inductivas acerca de las normas laborales al iniciar su trabajo?					
	<b>9</b>	¿La empresa orienta y da a conocer las diversas áreas de trabajo al nuevo personal?					
	<b>10</b>	¿La empresa les facilita el Manual de Organización y Funciones y el Reglamento Interno de Trabajo a sus trabajadores?					
<b>Modelado de Trabajo</b>	<b>11</b>	¿La empresa brinda un ambiente organizado, equipado y limpio para que el personal empiece sus actividades laborales?					
	<b>12</b>	¿La empresa fomenta buena conducta entre la convivencia de los trabajadores?					
<b>Evaluación de desempeño</b>	<b>13</b>	¿La empresa evalúa periódicamente el desarrollo de las actividades laborales que realizan los trabajadores dentro de cada área de trabajo?					
	<b>14</b>	¿La empresa propone metas para cada área de trabajo?					

		15	¿La empresa evalúa el cumplimiento de las metas?					
	<b>RECOMPENSA</b>							
	Remuneración	16	¿Considera que la remuneración que usted tiene está de acuerdo al promedio del mercado laboral?					
		17	¿La empresa utiliza una escala diseñada técnicamente para otorgar las remuneraciones a sus empleados?					
	Programas de incentivos	18	¿La empresa brinda incentivos de acuerdo al incremento de la producción?					
		19	¿La empresa otorga reconocimientos únicamente a los jefes de planta, más no a los operarios?					
	Prestaciones y servicios	20	¿La empresa otorga todos los beneficios establecidos por la Ley a sus trabajadores y además considera prestaciones?					
		21	¿La empresa brinda el servicio gratuito de comedor a sus trabajadores?					
	<b>DESARROLLO</b>							
	Capacitación	22	¿La empresa contrata personal calificado para brindar capacitaciones de calidad?					
		23	¿La empresa brinda capacitaciones de distintos temas para expandir los conocimientos de sus trabajadores?					
		24	¿La empresa realiza evaluaciones a sus trabajadores sobre talleres para identificar su nivel de aprendizaje?					

<b>Desarrollo de las personas y las organizaciones</b>	<b>25</b>	¿La empresa brinda la oportunidad a sus trabajadores de fortalecer su desarrollo en sus actividades laborales?					
	<b>26</b>	¿La empresa brinda la oportunidad a sus trabajadores de ascender de cargo en su área de trabajo?					
<b>RETENCIÓN</b>							
<b>Relaciones con los empleados</b>	<b>27</b>	¿La empresa realiza actividades integradoras y hace extensiva la invitación a los familiares de los trabajadores?					
	<b>28</b>	¿La empresa programa actividades recreativas fuera del horario laboral para fortalecer el vínculo social entre los trabajadores?					
<b>Higiene, seguridad y calidad de vida</b>	<b>29</b>	¿La empresa implementa materiales de cuidado personal en los distintos ambientes laborales?					
	<b>30</b>	¿La empresa brinda charlas inductivas sobre prevención de accidentes antes de cada actividad laboral?					
	<b>31</b>	¿La empresa brinda todas las medidas de seguridad para contribuir a una mejor calidad de vida en las diversas áreas de trabajo?					
<b>SUPERVISIÓN</b>							
<b>Base de datos y</b>	<b>32</b>	¿La empresa mantiene un control permanente mediante herramientas tecnológicas sobre las vacaciones, previsión social, permisos, entre otros aspectos laborales de sus trabajadores?					

		<b>33</b>	¿La empresa controla el ingreso y salida de los trabajadores para cerciorarse de que están cumpliendo su horario laboral?					
--	--	-----------	---	--	--	--	--	--

### **Anexo 3. Cálculo del tamaño de la muestra**

La muestra es una porción representativa de un grupo poblacional con ciertas características similares. Es importante precisar que en nuestro proyecto de investigación se ha trabajado con una población muestral, es decir, con el total de nuestra población identificada de 245 sujetos entre personal administrativo y jefes de área en las diversas organizaciones pesqueras en la ciudad de Chimbote.

#### Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “ **Análisis de la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

##### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y apellidos del juez:</b>	José Antonio Velezmoro López
<b>Grado académico:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Título profesional:</b>	Licenciado en Administración Otro: .....
<b>Área de formación académica:</b>	Gestión ( x )                      Finanzas ( ) Marketing ( )                      Admi. de operaciones ( x ) Logística ( )                      Recursos Humanos ( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración y operaciones
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )

##### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



**3. Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Escorra Colchado Eynel Giamir, Guevara Díaz Nicole Marlene
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	(Virtual. Presencial o mixta)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresas pesqueras en Chimbote
Significación:	Está compuesta por una variable:  - La variable contiene 6 dimensiones, de 13 indicadores y 33 Ítems en total. El objetivo es analizar cómo es la gestión del talento humano en las empresas pesqueras en Chimbote.

**4. Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

**Variable 1: Talento Humano**

**Definición:** Para la definición conceptual de nuestra variable de estudio tenemos a Chiavenato (2009), afirmando que la gestión del talento humano se orienta al trabajo administrativo en relación con el beneficio y satisfacción de los empleados de diversas empresas u organizaciones.

<b>Escala/ÁRE A</b>	<b>Subescala a (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
Talento humano	Incorporación	De acuerdo con las palabras de Chiavenato (2009), los procesos para

		incorporar a las personas representan la ruta que conduce a su ingreso en la organización. Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella.
	Colocación	A juicio de Chiavenato (2009), expresa que Las organizaciones empiezan a funcionar cuando las personas que deben desempeñar ciertos papeles específicos o actividades solicitadas ocupan sus puestos correspondientes.
	Recompensa	Como afirma Chiavenato (2009), los procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos.
	Desarrollo	Desde el punto de vista de Chiavenato (2009), enfatiza que las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad.
	Retención	Chiavenato (2009), argumenta que los procesos para retener a las personas tienen por objeto mantener a los participantes satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que

		permanezcan en la organización, se comprometan con ella y se pongan la camiseta.
	Supervisión	Chiavenato (2009), manifiesta que supervisar significa dar seguimiento a esas operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes sean debidamente ejecutados y que los objetivos sean alcanzados.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Análisis de la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023**”. Elaborado por Ecurra Colchado Eynel Giamir y Guevara Díaz Nicole Marlene en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Incorporación, colocación, recompensa, desarrollo, retención y supervisión

• **Primera dimensión:** Incorporación

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el proceso de incorporación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Releva ncia	Observacio nes/ Recomenda ciones
Reclutamiento	¿Cuándo usted necesita personal los requiere a recursos humanos?	4	4	4	
	¿La empresa hace uso de canales externos para publicar sus convocatorias de trabajo?	4	4	4	
	¿La empresa da a conocer sobre los requisitos indispensables que deben tener los postulantes?	4	4	4	
Selección	¿La empresa evalúa y califica los expedientes de los postulantes a las distintas áreas de trabajo?	4	4	4	
	¿La empresa evalúa habilidades y conocimientos de los nuevos postulantes a través de un examen?	4	4	4	

	¿La empresa aplica un examen psicológico a los postulantes en el proceso de selección?	4	4	4	
	¿La empresa aplica la técnica de la entrevista a los postulantes para una mejor selección?	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Colocación

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el proceso de colocación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	¿La empresa brinda charlas inductivas para orientar al personal acerca de las normas laborales al iniciar su trabajo?	4	4	4	
	¿La empresa orienta y da a conocer las diversas áreas de trabajo al nuevo personal?	4	4	4	
	¿La empresa les facilita el Manual de Organización y Funciones y el Reglamento Interno de Trabajo a sus trabajadores?	4	4	4	

Modelado de trabajo	¿La empresa brinda un ambiente organizado, equipado y limpio para que el personal empiece sus actividades laborales?	4	4	4	
	¿La empresa fomenta buena conducta laboral entre la convivencia de los trabajadores?	4	4	4	
Evaluación de desempeño	¿La empresa evalúa periódicamente el cumplimiento de las actividades laborales que realizan dentro de cada área de trabajo?	4	4	4	
	¿La empresa propone metas para cada área de trabajo?	4	4	4	
	¿La empresa evalúa el cumplimiento de las metas?	4	4	4	

• **Tercera dimensión:** Recompensa

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de recompensa al personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendaciones</b>
Remuneración	¿Considera que la remuneración que usted tiene está de acuerdo al promedio del mercado laboral?	4	4	4	
	¿La empresa utiliza una escala diseñada técnicamente para otorgar las remuneraciones a sus empleados?	4	4	4	
Programa de incentivos	¿La empresa brinda incentivos de acuerdo al incremento de la producción?	4	4	4	
	¿La empresa otorga reconocimientos únicamente a los jefes de planta, más no a los operarios?	4	4	4	
Prestaciones y servicios	¿La empresa otorga todos los beneficios establecidos por la ley a	4	4	4	

	sus trabajadores y además considera prestaciones?				
	¿La empresa brinda el servicio gratuito de comedor a sus trabajadores?	4	4	4	

• **Cuarta dimensión:** Desarrollo

• **Objetivos de la Dimensión:** Analizar el nivel de desarrollo del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	¿La empresa contrata personal calificado para brindar capacitaciones de calidad?	4	4	4	
	¿La empresa brinda capacitaciones de distintos temas para expandir los conocimientos de sus trabajadores?	4	4	4	
	¿La empresa realiza evaluaciones a sus trabajadores?	4	4	4	

	sobre los talleres para identificar su nivel de aprendizaje?				
Desarrollo de las personas y las organizaciones	¿La empresa brinda la oportunidad a sus trabajadores de fortalecer su desarrollo en sus actividades?	4	4	4	
	¿La empresa brinda la oportunidad a sus trabajadores de ascender de cargo en su área de trabajo?	4	4	4	

• **Quinta dimensión:** Retención

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de retención en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Relaciones con los empleados	¿La empresa realiza actividades integradoras y hace extensiva la	4	4	4	

	invitación a los familiares de los trabajadores?				
	¿La empresa programa actividades recreativas fuera del horario laboral para fortalecer el vínculo social entre los trabajadores?	4	4	4	
Higiene, seguridad y calidad de vida	¿La empresa implementa materiales de cuidado personal en los distintos ambientes laborales?	4	4	4	
	¿La empresa brinda charlas inductivas sobre prevención de accidentes antes de cada actividad laboral?	4	4	4	
	¿La empresa brinda todas las medidas de seguridad para contribuir a una mejor calidad de vida en las diversas áreas de trabajo?	4	4	4	

• **Sexta dimensión:** Supervisión

• **Objetivos de la Dimensión:** Analizar el proceso de supervisión en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

<b>INDICADOR ES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Base de datos y sistemas de información de recursos humanos	¿La empresa mantiene un control permanente mediante herramientas tecnológicas sobre las vacaciones, previsión social, permisos, entre otros aspectos laborales de sus trabajadores?	4	4	4	
	¿La empresa controla el ingreso y salida de los trabajadores para cerciorarse de que están cumpliendo su horario laboral?	4	4	4	



Firma del validador

DNI: 42926981

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Análisis de la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

Nombres y apellidos del juez:	Luis Junior Montenegro Príncipe
Grado académico:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
Título profesional:	Licenciado en Administración Otro: .....
Área de formación académica:	Gestión ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Finanzas ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Marketing ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Admi. de operaciones ( <input type="checkbox"/> ) Logística ( <input type="checkbox"/> )      Recursos Humanos ( <input type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Administración, marketing, planificación estratégica e investigación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Escorra Colchado Eynel Giamir, Guevara Díaz Nicole Marlene
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	(Virtual. Presencial o mixta)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresas pesqueras en Chimbote
Significación:	Está compuesta por una variable: – La variable contiene 6 dimensiones, de 13 indicadores y 33 Ítems entotal. El objetivo es analizar cómo es la gestión del talento humano en las empresas pesqueras en Chimbote.

#### 4. Soporte teórico

##### Variable 1: Talento Humano

**Definición:** Para la definición conceptual de nuestra variable de estudio tenemos a Chiavenato (2009), afirmando que la gestión del talento humano se orienta al trabajo administrativo en relación con el beneficio y satisfacción de los empleados de diversas empresas u organizaciones.

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
Talento humano	Incorporación	De acuerdo con las palabras de Chiavenato (2009), los procesos para incorporar a las personas representan la ruta que conduce a su ingreso en la organización. Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella.
	Colocación	A juicio de Chiavenato (2009), expresa que Las organizaciones empiezan a funcionar cuando las personas que deben desempeñar ciertos papeles específicos o actividades solicitadas ocupan sus puestos correspondientes.
	Recompensa	Como afirma Chiavenato (2009), los procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean

	alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos.
Desarrollo	Desde el punto de vista de Chiavenato (2009), enfatiza que las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad.
Retención	Chiavenato (2009), argumenta que los procesos para retener a las personas tienen por objeto mantener a los participantes satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización, se comprometan con ella y se pongan la camiseta.
Supervisión	Chiavenato (2009), manifiesta que supervisar significar seguimiento a esas operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes sean debidamente ejecutados y que los objetivos sean alcanzados.

## **5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Análisis de la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023**”. Elaborado por Ecurra Colchado Eynel Giamir y Guevara Díaz Nicole Marlene en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Incorporación, colocación, recompensa, desarrollo, retención y supervisión

• **Primera dimensión:** Incorporación

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el proceso de incorporación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	¿Cuándo usted necesita personal los requiere a recursos humanos?	4	4	4	
	¿La empresa hace uso de canales externos para publicar sus convocatorias de trabajo?	4	4	4	
	¿La empresa da a conocer sobre los requisitos indispensables que deben tener los postulantes?	4	4	4	
	¿La empresa evalúa y califica los expedientes de los postulantes a las distintas áreas de trabajo?	4	4	4	
	¿La empresa evalúa habilidades y	4	4	4	

Selección	conocimientos de los nuevos postulantes a través de un examen?				
	¿La empresa aplica un examen psicológico a los postulantes en el proceso de selección?	4	4	4	
	¿La empresa aplica la técnica de la entrevista a los postulantes para una mejor selección?	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Colocación

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el proceso de colocación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	¿La empresa brinda charlas inductivas para orientar al personal acerca de las normas laborales al iniciar su trabajo?	4	4	4	
	¿La empresa orienta y da a conocer las diversas áreas de trabajo al nuevo personal?	4	4	4	
	¿La empresa les facilita el Manual de Organización y Funciones y el Reglamento Interno de Trabajo a sus trabajadores?	4	4	4	
Modelado de	¿La empresa brinda un ambiente organizado, equipado y limpio para que el personal empiece sus actividades laborales?	4	4	4	

trabajo	¿La empresa fomenta buena conducta laboral entre la convivencia de los trabajadores?	4	4	4	
Evaluación de desempeño	¿La empresa evalúa periódicamente el cumplimiento de las actividades laborales que realizan dentro de cada área de trabajo?	4	4	4	
	¿La empresa propone metas para cada área de trabajo?	4	4	4	
	¿La empresa evalúa el cumplimiento de las metas?	4	4	4	

• **Tercera dimensión:** Recompensa

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de recompensa al personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Remuneración	¿Considera que la remuneración que usted tiene está de acuerdo al promedio del mercado laboral?	4	4	4	
	¿La empresa utiliza una escala diseñada técnicamente para otorgar las remuneraciones a sus empleados?	4	4	4	
Programa de incentivos	¿La empresa brinda incentivos de acuerdo al incremento de la producción?	4	4	4	
	¿La empresa otorga reconocimientos únicamente a los jefes de planta, más no a los operarios?	4	4	4	
Prestaciones	¿La empresa otorga todos los beneficios establecidos por la ley a sus trabajadores y	4	4	4	

s y servicios	además considera prestaciones?				
	¿La empresa brinda el servicio gratuito de comedor a sus trabajadores?	4	4	4	

• **Cuarta dimensión:** Desarrollo

• **Objetivos de la Dimensión:** Analizar el nivel de desarrollo del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	¿La empresa contrata personal calificado para brindar capacitaciones de calidad?	4	4	4	
	¿La empresa brinda capacitaciones de distintos temas para expandir los conocimientos de sus trabajadores?	4	4	4	
	¿La empresa realiza evaluaciones a sus trabajadores sobre los talleres para identificar su nivel de aprendizaje?	4	4	4	
Desarrollo de las	¿La empresa brinda la oportunidad a sus trabajadores de fortalecer su desarrollo en sus actividades?	4	4	4	

personas y las organizaciones	¿La empresa brinda la oportunidad a sus trabajadores de ascender de cargo en su área de trabajo?	4	4	4	
-------------------------------	--	---	---	---	--

• **Quinta dimensión:** Retención

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de retención en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con los empleados	¿La empresa realiza actividades integradoras y hace extensiva la invitación a los familiares de los trabajadores?	4	4	4	
	¿La empresa programa actividades recreativas fuera del horario laboral para fortalecer el vínculo social entre los trabajadores?	4	4	4	
	¿La empresa implementa materiales de cuidado personal en los distintos ambientes laborales?	4	4	4	

Higiene, seguridad y calidad de vida	¿La empresa brinda charlas inductivas sobre prevención de accidentes antes de cada actividad laboral?	4	4	4	
	¿La empresa brinda todas las medidas de seguridad para contribuir a una mejor calidad de vida en las diversas áreas de trabajo?	4	4	4	

• **Sexta dimensión:** Supervisión

• **Objetivos de la Dimensión:** Analizar el proceso de supervisión en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Base de datos y sistemas de información de recursos humanos	¿La empresa mantiene un control permanente mediante herramientas tecnológicas sobre las vacaciones, previsión social, permisos, entre otros aspectos laborales de sus trabajadores?	4	4	4	
	¿La empresa controla el ingreso y salida de los trabajadores para cerciorarse de que están cumpliendo su horario laboral?	4	4	4	



Mba. Montenegro Príncipe Luis Junior  
DNI: 43978959

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Análisis de la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombres y apellidos del juez:</b>	José Germán Linares Cazola
<b>Grado académico:</b>	Maestría (X) <span style="float: right;">Doctor ( )</span>
<b>Título profesional:</b>	Licenciado en Administración Otro: .....
<b>Área de formación académica:</b>	Gestión (X) <span style="float: right;">Finanzas ( )</span> Marketing (X) <span style="float: right;">Admi. de operaciones ( )</span> Logística ( ) <span style="float: right;">Recursos Humanos (X)</span>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<i>Gestión y Marketing</i>
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)



**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



**3. Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Escorra Colchado Eynel Giamir, Guevara Díaz Nicole Marlene
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	(Virtual. Presencial o mixta)
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Empresas pesqueras en Chimbote
<b>Significación:</b>	Está compuesta por una variable: - La variable contiene 6 dimensiones, de 13 indicadores y 33 ítems

	en total. El objetivo es analizar cómo es la gestión del talento humano en las empresas pesqueras en Chimbote.
--	--

#### 4. Soporte teórico

##### Variable 1: Talento Humano

**Definición:** Para la definición conceptual de nuestra variable de estudio tenemos a Chiavenato (2009), afirmando que la gestión del talento humano se orienta al trabajo administrativo en relación con el beneficio y satisfacción de los empleados de diversas empresas u organizaciones.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Talento humano	Incorporación	De acuerdo con las palabras de Chiavenato (2009), los procesos para incorporar a las personas representan la ruta que conduce a su ingreso en la organización. Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella.
	Colocación	A juicio de Chiavenato (2009), expresa que Las organizaciones empiezan a funcionar cuando las personas que deben desempeñar ciertos papeles específicos o actividades solicitadas ocupan sus puestos correspondientes.
	Recompensa	Como afirma Chiavenato (2009), los procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos.
	Desarrollo	Desde el punto de vista de Chiavenato (2009), enfatiza que las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad.
	Retención	Chiavenato (2009), argumenta que los procesos para retener a las personas tienen por objeto mantener a los participantes satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización, se comprometan con ella y se pongan la camiseta.
	Supervisión	Chiavenato (2009), manifiesta que supervisar significa



		dar seguimiento a esas operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes sean debidamente ejecutados y que los objetivos sean alcanzados.
--	--	---

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Análisis de la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023". Elaborado por Escurra Colchado Eynel Giamir y Guevara Díaz Nicole Marlene en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del Instrumento:** Incorporación, colocación, recompensa, desarrollo, retención y supervisión

• **Primera dimensión:** Incorporación

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el proceso de incorporación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	¿Cuándo usted necesita personal lo requiere a recursos humanos?	4	4	4	
	¿La empresa hace uso de canales externos para publicar sus convocatorias de trabajo?	4	4	4	
	¿La empresa da a conocer sobre los requisitos indispensables que deben tener los postulantes?	4	4	4	
Selección	¿La empresa evalúa y califica los expedientes de los postulantes a las diversas áreas de trabajo?	3	3	3	
	¿La empresa evalúa habilidades y conocimientos de los nuevos postulantes a través de un examen?	4	4	4	
	¿La empresa aplica un examen psicológico a los postulantes en el proceso selección?	4	4	4	
	¿La empresa aplica la técnica de la entrevista a los postulantes para una mejor selección?	4	4	4	





• Segunda dimensión: Colocación

• Objetivos de la Dimensión: Determinar el proceso de colocación del personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	¿La empresa brinda charlas inductivas para orientar al personal acerca de las normas laborales al iniciar su trabajo?	4	4	4	
	¿La empresa orienta y da a conocer las diversas funciones de trabajo al nuevo personal?	4	4	4	
	¿La empresa les facilita el Manual de Organización y Funciones y el Reglamento Interno de Trabajo a sus trabajadores?	3	3	3	
Modelado de trabajo	¿La empresa brinda un ambiente organizado, equipado y limpio para que el personal empiece sus actividades laborales?	4	4	4	
	¿La empresa fomenta buena conducta laboral entre la convivencia de los trabajadores?	3	3	3	
Evaluación de desempeño	¿La empresa evalúa periódicamente el cumplimiento de las actividades laborales que realizan dentro de cada área de trabajo?	4	4	4	
	¿La empresa propone metas para cada área de trabajo?	3	3	3	



	¿La empresa evalúa el cumplimiento de las metas?				
--	--	--	--	--	--

• Tercera dimensión: Recompensa

• Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de recompensa al personal en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	¿Considera que la remuneración que usted tiene está de acuerdo al promedio del mercado laboral?	4	4	4	
	¿La empresa utiliza una escala diseñada técnicamente para otorgar las remuneraciones a sus empleados?	4	4	4	
Programa de incentivos	¿La empresa brinda incentivos de acuerdo al incremento de la producción?	4	4	4	
	¿La empresa otorga reconocimientos únicamente a los jefes de planta, más no a los operarios?	2	2	2	mejorar el servicio por que no se brinda
Prestaciones y servicios	¿La empresa otorga todos los beneficios establecidos por la ley a sus trabajadores y además considera prestaciones?	4	4	4	
	¿La empresa brinda el servicio gratuito de comedor a sus trabajadores?	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Desarrollo

• Objetivos de la Dimensión: Analizar el nivel de desarrollo del personal en las diversas organizaciones



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	¿La empresa contrata personal calificado para brindar capacitaciones de calidad?	4	4	4	
	¿La empresa brinda capacitaciones de distintos temas para expandir los conocimientos de sus trabajadores?	4	4	4	
	¿La empresa realiza evaluaciones a sus trabajadores sobre los talleres para identificar su nivel de aprendizaje?	4	4	4	
Desarrollo de las personas y las organizaciones	¿La empresa brinda la oportunidad a sus trabajadores de fortalecer su desarrollo en sus actividades?	4	4	4	
	¿La empresa brinda la oportunidad a sus trabajadores de ascender de cargo en su área de trabajo?	4	4	4	

• Quinta dimensión: Retención

• Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de retención en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con los empleados	¿La empresa realiza actividades integradoras y hace extensiva la invitación a los familiares de los trabajadores?	4	4	4	
	¿La empresa programa actividades recreativas fuera del horario laboral para fortalecer el vínculo social entre los trabajadores?	4	4	4	
Higiene, seguridad y calidad de vida	¿La empresa implementa materiales de cuidado personal en los distintos ambientes laborales?	4	4	4	
	¿La empresa brinda charlas inductivas sobre prevención de accidentes antes de cada actividad laboral?	4	4	4	
	¿La empresa brinda todas las medidas de seguridad para contribuir a una mejor calidad de vida en las diversas áreas de trabajo?	4	4	4	

• **Sexta dimensión: Supervisión**

• **Objetivos de la Dimensión:** Analizar el proceso de supervisión en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Base de datos y sistemas de información de recursos humanos	¿La empresa mantiene un control permanente mediante herramientas tecnológicas sobre las vacaciones, previsión social, permisos, entre otros aspectos laborales de sus trabajadores?	4	4	4	
	¿La empresa controla el ingreso y salida de los trabajadores para cerciorarse de que están cumpliendo su horario laboral?	4	4	4	




---

 Firma del validador  
 DNI: 39674226

## Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

Sujetos	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	1	3	4	
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
3	2	4	3	2	2	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	2	2	
4	3	4	3	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	
5	1	4	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2
6	3	3	4	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	
7	2	2	2	3	4	4	2	1	1	2	2	3	1	1	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	
8	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	1	1	1	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	
9	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2
10	3	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	
11	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	3	
12	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	4	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	
13	2	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	1	3	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	
14	3	3	1	3	2	3	1	1	2	1	4	2	1	3	3	4	1	4	1	1	3	2	4	4	4	2	1	1	3	3	3	2	2	
15	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	

## Confiabilidad de los instrumentos

**Tabla 3:** Confiabilidad del instrumento gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	33

**Tabla 4:** Estadísticas de total de elemento

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	69,47	177,267	,491	,890
Item2	69,33	181,238	,256	,895
Item3	69,73	178,210	,369	,893
Item4	69,40	184,686	,182	,895
Item5	69,87	179,124	,348	,893
Item6	69,87	174,410	,498	,890
Item7	69,80	181,029	,293	,894
Item8	70,00	178,714	,393	,892
Item9	70,47	176,267	,612	,889
Item10	70,00	173,429	,626	,888
Item11	69,53	172,124	,603	,888
Item12	69,73	182,638	,197	,896
Item13	70,00	171,143	,665	,887

Item14	69,60	169,829	,696	,886
Item15	69,67	184,952	,140	,896
Item16	69,80	170,029	,711	,886
Item17	70,27	173,924	,621	,888
Item18	69,67	174,381	,627	,888
Item19	70,13	181,124	,289	,894
Item20	69,60	189,114	-,043	,899
Item21	70,20	182,600	,334	,893
Item22	70,27	175,210	,633	,888
Item23	69,93	185,067	,156	,896
Item24	69,87	175,552	,547	,889
Item25	70,40	174,543	,565	,889
Item26	69,93	174,067	,722	,887
Item27	69,80	183,886	,172	,896
Item28	70,27	184,495	,133	,897
Item29	69,73	172,781	,642	,887
Item30	69,93	174,210	,568	,889
Item31	69,93	188,210	-,005	,899
Item32	70,27	179,495	,418	,892
Item33	69,67	173,524	,668	,887

Análisis de la confiabilidad: En la tabla 1 y 2 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de gestión del talento humano, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, se aplicó una muestra piloto a 15 sujetos con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha=0.894$ , concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.





## **Anexo 7. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado**

### **MODELO DE CONSENTIMIENTO Y/O ASENTIMIENTO INFORMADO DEL CUESTIONARIO**

Título de la investigación: "Análisis de la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023".

Investigador (a) (es): Ecurra Colchado Eynel Giamir y Guevara Díaz Nicole Marlene

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Análisis de la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023", cuyo objetivo es "Analizar la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023". Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación es de carácter práctico y descriptivo, el cual se realizará para analizar cómo es la gestión del talento humano por parte del personal administrativo y jefes de área con los trabajadores de las diversas organizaciones pesqueras en la ciudad de Chimbote.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Análisis de la gestión del talento humano en las diversas organizaciones pesqueras, Chimbote, 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente virtual / locales institucionales de las diversas organizaciones pesqueras. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores: Ecurra Colchado, Eynel Giamir, con correo [eescurra@ucvvirtual.edu.pe](mailto:eescurra@ucvvirtual.edu.pe) y Guevara Díaz, Nicole Marlene, con correo [nguevaradi@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nguevaradi@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio, con correo [mantonied@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mantonied@ucvvirtual.edu.pe)

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Isabel Irene Chavez Salazar

Fecha y hora: 20/05/2023 08:46 a.m.

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jhonny Alfredo Vidal Valverde

Fecha y hora: 19/05/2023 → 15:25