

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**



**TESIS**  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS**  
**COLABORADORES DE LA PLANTA PESQUERA COINREFRI S.R.L., TACNA,**  
**2022**

**PRESENTADA POR:**

Br. JOSE MARIA FACKIUS MESTAS QUIZANA

**ASESOR:**

Dra. MARIZOL CANDELARIA ARAMBULO AYALA

**Para optar el título profesional de:**

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

**TACNA-PERU**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis, se la dedico a mi familia que hizo todo lo posible por verme realizado y a Dios por permitirme llegar a este momento tan importante en mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Antes que nada, doy gracias a Dios por darme la oportunidad de hacer esto posible, a mi familia por la ayuda incondicional y a nuestros profesores quienes compartieron su conocimiento y vivencia para la culminación de este importante proyecto de investigación.

## RESUMEN

La presente investigación tiene como título “Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., Tacna 2022”. La investigación plantea una contribución muy notable en temas de gestión del personal y como este se desenvuelve en el desempeño de las operaciones que ejecuta el personal día a día en su espacio de trabajo, por ello el objetivo fue; Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. Tacna 2022. Por esa razón, se tomó como muestra a 151 colaboradores, a los cuales se les asignó un cuestionario de 33 ítems con escala de Lickert con preguntas que van desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. Por la cual se concluye que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores.

**Palabras Clave:** Gestión del talento humano, desempeño laboral, percepción, desarrollo humano, pensamiento crítico, recompensa, diseño organizacional, selección de personal, clima organizacional, formación y desarrollo.

## **ABSTRACT**

The present investigation has the title "Management of human talent and labor performance of the collaborators of the fishing plant COINREFRI S.R.L., Tacna 2022". The investigation raises a very notable contribution in personnel management issues and how it develops in the performance of the operations carried out by the personnel on a daily basis in their work space, for this reason the objective was; Determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the collaborators of the fishing plant COINREFRI S.R.L. Tacna 2022. For this reason, 151 employees were taken as a sample, who were assigned a 33-item questionnaire with a Lickert scale with questions ranging from totally disagree to totally agree. Therefore, it is concluded that there is no significant relationship between the management of human talent and the work performance of employees.

**Keywords:** Human talent management, job performance, perception, human development, critical thinking, reward, organizational design, personnel selection, organizational climate, training and development.

## LISTA DE CONTENIDO

<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>15</b>
1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	16
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO .....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN	
18	
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA .....	18
1.4.4. IMPORTANCIA .....	18
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>19</b>
2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....	19
2.1.1. ÁMBITO INTERNACIONAL.....	19
2.1.2. ÁMBITO NACIONAL .....	22
2.1.3. ÁMBITO LOCAL.....	24
2.2. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS .....	26
2.2.1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO .....	26
2.2.1.1. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	28
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL .....	30
2.2.2.1. DIMENSIONES DE DESEMPEÑO LABORAL.....	31
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	35
2.4. SISTEMA DE HIPOTESIS.....	37
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	37
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	37
2.5. SISTEMA DE VARIABLES .....	38

<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>40</b>
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	40
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	40
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO .....	40
3.3.1.MUESTRA .....	40
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....	41
3.4.1. TÉCNICA .....	41
3.4.2. INSTRUMENTOS.....	41
3.5. TÉCNICAS PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN .....	42
3.6. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	42
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIONES.....</b>	<b>44</b>
4.1. TRATAMIENTO ESTADISTICO .....	44
4.1.1. ANALISIS DE CONFIABILIDAD .....	44
4.1.2. ESCALA DE VALORIZACION DEL ALFA DE CRONBACH .....	44
4.1.3. ANALISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESION DEL TALENTO HUMANO.....	45
4.1.4. ANALISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	45
45	
4.2. PRESENTACION DE RESULTADOS .....	46
4.2.1. TABLA DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	46
4.2.2. TABLA DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	59
59	
4.3. CONTRASTE DE HIPOTESIS .....	66
4.3.1. PRUEBA DE NORMALIDAD .....	66
4.3.2. PRUEBA DE NORMALIDAD PARA LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO .....	66
4.3.2.1. DECISION DE NORMALIDAD .....	66
4.3.3. PRUEBA DE NORMALIDAD PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	67
67	

4.3.3.1. DECISION DE NORMALIDAD .....	67
4.3.3.2. HIPOTESIS GENERAL .....	68
4.3.3.3. COMPROBACION DE LA HIPOTESIS GENERAL.....	68
4.3.3.4. COMPROBACION DE HIPOTESIS ESPECIFICAS.....	70
4.3.3.4.1. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1 .....	70
4.3.3.4.2. HIPOTESIS ESPECIFICA 2.....	71
4.3.3.4.3. HIPOTESIS ESPECIFICA 3.....	72
4.3.3.4.4. HIPOTESIS ESPECIFICA 4.....	73
4.3.3.4.5. HIPOTESIS ESPECIFICA 5.....	74
4.3.3.4.6. HIPOTESIS ESPECIFICA 6.....	75
4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	76
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>79</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>81</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>83</b>
<b>APÉNDICES.....</b>	<b>89</b>
MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	89
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	92
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....	93
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	96
OTROS (VISTA DE VARIABLES DEL SPSS, VISTA DE DATOS DEL SPSS, ETC)	



### LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión de talento humano .....	38
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral.....	39
Tabla 3 Validación de Expertos .....	42
Tabla 4 Escala de valorización del Alfa de Cronbach .....	44
Tabla 5 Alfa de Cronbach de la variable Gestión del Talento Humano .....	45
Tabla 6 Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral .....	45
Tabla 7 ¿Considera usted que el personal operario posee el perfil apto para las tareas que se le encargan? .....	46
Tabla 8 ¿Cree que el personal operario que labora es escogido según la exigencia de la empresa?.....	47
Tabla 9 ¿Está de acuerdo que la disposición del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal? .....	47
Tabla 10 ¿Cree Ud., que la evaluación del desempeño del personal que labora en la Empresa Pesquera es transparente y se hace a conocer al evaluado los resultados obtenidos?.....	48
Tabla 11 ¿Cree Ud., que el área de RRHH permite la adecuada integración de nuevos colaboradores en la organización?.....	48
Tabla 12 ¿Considera que la evaluación del desempeño se realiza a todo el personal de la empresa?.....	49
Tabla 13 ¿Estima que por el buen desempeño del personal se emita reconocimientos por escrito a cargo del jefe superior? .....	49
Tabla 14 ¿Considera usted que por el buen desempeño del personal hay estímulos (monetarios) para el trabajador?.....	50
Tabla 15 ¿Cree Ud., que la actividad de admisión mantiene los estándares establecidos por la Empresa Pesquera?.....	50
Tabla 16 ¿Opina que su puesto deba contar con tareas variadas, creativas y desafiantes? .....	51
Tabla 17 Espera que la capacitación del personal se realice según las necesidades del trabajador.....	51

Tabla 18 ¿Acepta que en la capacitación del personal se han desarrollado talleres usando recursos necesarios (material visual y escrito, ponente de acuerdo con el tema, ambiente y mobiliario)? .....	52
Tabla 19 ¿Afirma que, por el buen desempeño del personal, este sea promovido a algún cargo jerárquico? .....	53
Tabla 20 ¿Cree Ud., que la Empresa Pesquera, considera los incentivos, como una forma de motivar al personal, lograr cumplir con sus metas establecidas? .....	53
Tabla 21 ¿Sabe Ud., que cuando se cumplen los objetivos organizacionales de la Empresa Pesquera, los trabajadores son recompensados ya sea de forma económica u otras formas de compensación? .....	54
Tabla 22 ¿La relación interpersonal que se tiene en la Empresa Pesquera cree Ud., que es positiva y mejora el clima organizacional? .....	54
Tabla 23 ¿Acepta Ud., que en su trabajo se asigne alguna responsabilidad? .....	55
Tabla 24 ¿Considera Ud. que la seguridad e higiene laboral que da la Empresa Pesquera, respecto al personal, beneficia en la labor organizacional? .....	55
Tabla 25 ¿Cree Ud., que las tareas de su puesto de trabajo están acordes con sus capacidades y personalidad? .....	56
Tabla 26 ¿Cree Ud., que las remuneraciones que se obtienen por realizar sus labores y actividades, es considerado justo y equitativo? .....	57
Tabla 27 ¿Sabe Ud., si la Empresa Pesquera, se preocupa o considera importante, que los colaboradores se capaciten constantemente, por el buen funcionamiento de las operaciones?.....	57
Tabla 28 Cree Ud., que los responsables de RRHH, diseñan los diferentes puestos de trabajo, en base a una estructura organizacional, es decir, ¿en función a los objetivos organizacionales.....	58
Tabla 29 ¿Considera que los resultados de la evaluación del personal son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones? .....	58
Tabla 30 ¿Considera Ud., que el trabajo supera las expectativas planificadas? .....	59
Tabla 31 ¿Usted propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área? 60	
Tabla 32 ¿Sostiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten? .....	60

Tabla 33 ¿Cumples eficazmente los requerimientos del cliente? .....	61
Tabla 34 ¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás? .....	61
Tabla 35 ¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno? .....	62
Tabla 36 ¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones?.....	63
Tabla 37 ¿Conoces y hacer buen uso de las herramientas y tecnologías de seguridad?.....	63
Tabla 38 ¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida de tu área de trabajo?.....	64
Tabla 39 ¿Haces correcto uso y presentación del uniforme de trabajo? .....	64
Tabla 40 ¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?.....	65
Tabla 41 Pruebas de normalidad .....	66
Tabla 42 Pruebas de normalidad .....	67
Tabla 43 Correlación Spearman .....	69
Tabla 44 Comprobación de la hipótesis general .....	69
Tabla 45 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1 .....	70
Tabla 46 COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 2 .....	71
Tabla 47 COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 3 .....	72
Tabla 48 COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 4 .....	73
Tabla 49 COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 4 .....	74
Tabla 50 COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 6 .....	75

## LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 ¿Considera usted que el personal operativo posee el perfil apto para las tareas que se le encargan? .....	46
Ilustración 2 ¿Cree Ud., que el área de RRHH permite la adecuada integración de nuevos colaboradores en la organización? .....	48
Ilustración 3 ¿Acepta que en la capacitación del personal se han desarrollado talleres usando recursos necesarios (material visual y escrito, ponente de acuerdo con el tema, ambiente y mobiliario)? .....	52
Ilustración 4 ¿Cree Ud., que las tareas de su puesto de trabajo están acordes con sus capacidades y personalidad? .....	56
Ilustración 5 ¿Considera Ud., que el trabajo supera las expectativas planificadas? .....	59
Ilustración 6 ¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno? .....	62
Ilustración 7 ¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?.....	65

## INTRODUCCION

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., Tacna 2022. De igual forma, se planteó como hipótesis que existe una relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. Referente a eso, la gestión del talento humano posee una gran importancia para la administración de cualquier organización y se debe darle la importancia para asegurar la sostenibilidad y el adecuado desempeño de los colaboradores, ya que esto permite un enfoque más claro sobre las aptitudes y competencias que se desee alcanzar; es por ello que la investigación presenta resultados tomando las siguientes variables: gestión del talento humano y desempeño laboral, en dichas variables se investiga la relación entre ellas de tal manera que se pueda obtener resultados de la realidad para posteriormente tener en cuenta la adecuada implementación de acciones de incentivos. Es preciso resaltar que la investigación presento algunas limitaciones como el tiempo para la respuesta de los instrumentos aplicados. Para la corroboración de la hipótesis planteada se hizo uso la correlación de spearman, para demostrar la relación entre las variables de estudio. Una de las conclusiones relevantes fue que la gestión del talento humano no presenta una relación significativa en el desempeño laboral de los colaboradores.

Además, una de las recomendaciones fue que a pesar de que los colaboradores en promedio no presenten una relación significativa de la gestión del talento humano y del desempeño laboral, estén en la capacidad de aplicar y conocer las buenas prácticas de manufactura y también el buen manejo de prácticas ambientales. Se puede tener más apoyo en cuanto a otras técnicas para poder ellos reconocer más sobre la importancia del correcto desempeño para incrementar los objetivos propuestos por la empresa.

La estructura de la investigación está basada en cuatro capítulos. El primero considera el planteamiento del problema que considera la identificación y determinación del problema de investigación, las delimitaciones, formulación del problema, objetivos de investigación, justificación, importancia y alcances de la investigación. El segundo capítulo denominado Marco Teórico, contemplan las teorías que sirven como base para amparar el desarrollo de la tesis, en donde se indican los antecedentes, bases teóricas y definición de términos básicos. El tercer capítulo, titulado Marco metodológico, desarrolla el tipo, nivel, diseño, determinación de población y muestra, las técnicas e instrumentos y procesamiento de datos. El cuarto capítulo desarrolla los resultados y discusión de la investigación, presentando los resultados a nivel de cada variable estudiada, seguido por el contraste de hipótesis que permite comprobar los planteamientos formulados. Finalmente, la investigación presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos del estudio.

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA**

En la coyuntura actual, cuando se comienza a hablar de gestión del talento humano es propicio hablar de personas, pensamiento, entendimiento, vitalidad, de acción y de competencia. Gestión del talento humano es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes.

Almonacid, (2020) detalla lo que se vivió en la pandemia es una situación para la cual poco o nada se estaba preparado y que de un día para otro revoluciono la manera en que las personas se relacionaban en su vida cotidiana, la distorsión social en la vida habitual, la manera de ver y hacer las cosas, las nuevas siluetas de trabajo, entre otras. Las empresas se encontraron en una difícil posición ya que se encontraban obligadas a contestar y adaptarse lo más pronto posible a las nuevas imposiciones del mundo actual.

Salvatierra, (2018) expone que en mayor grado las organizaciones nacionales tanto privadas como públicas se enfocan siempre en ejercer mayor énfasis en la gestión de personas para así poder alcanzar con las metas institucionales propuestas. En cuestión muchas de las organizaciones no poseen un proyecto de estímulos y no logran alcanzar la motivación, por lo tanto, aún está presente la poca falta de preocupación por desarrollar un grato ambiente laboral y que este sea favorable para la organización, el entorno, el trato cordial entre los colaboradores debe ser importante, se debe considerar de mayor importancia que el trabajador como talento humano se sienta parte importante dentro de la institución.

Según Martha, (2018) es oportuno que la jefatura del talento humano sea una de las primeras áreas que se deba evaluar en una escena de post pandemia, es de vital importancia aprovechar la vivencia que se tuvo para reajustar la manera como se ha venido trabajando anteriormente y replantear las cosas, emplear el conocimiento que hoy deja la pandemia del coronavirus para

fortalecerse dentro de las organizaciones y mejorar el aprendizaje para beneficio de las empresas y de los trabajadores.

Por lo tanto, la gestión del talento humano implica que se deba usar adecuadamente las herramientas, estrategias y modelos de gestión de personal y que estas sean acordes a la realidad institucional.

La empresa COINREFRI S.R.L. inicio operaciones hace más de 40 años en 1978, se dedica a la exportación de productos hidrobiológicos congelados de alta calidad para el consumo humano directo, productos semielaborados para plantas procesadoras y productos de valor agregado dirigidos a centros de distribución para el consumidor final con altos estándares de calidad, con el objetivo de conocer la opinión de los colaboradores respecto a la gestión de talento humano que realiza la empresa y como esto influye en el desempeño laboral de sus trabajadores. así como recopilar información sobre las variables del estudio.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Por todo lo descrito, la presente investigación plantea las siguientes interrogantes:

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

¿De qué manera la **Integración** se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?

¿De qué manera la **Organización** se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?



¿De qué manera la **recompensa** se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?

¿De qué manera el **desarrollo** se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?

¿De qué manera la **retención** se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?

¿De qué manera la **auditoria** se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?

### 1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la planta **pesquera COINREFRI S.R.L. 2022**

#### 1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

- Establecer la relación entre **integración** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022
- Delimitar la relación entre **organización** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022
- Disponer la relación entre la **recompensa** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022
- Precisar la relación entre el **desarrollo** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022
- Fijar la relación entre la **retención** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022
- Definir la relación entre la **auditoria** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022

## **1.4. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La investigación se justifica debido a que la tesis analizará los contenidos teóricos sobre la gestión del talento que la empresa lleva a cabo y el desempeño laboral, así como las bases teóricas y formas de medición de las variables de estudio.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

El análisis y conocimiento sobre la gestión del talento humano desde el punto de vista de los colaboradores, así como establecer la relación con su desempeño laboral le permitirá a la empresa proponer y ejecutar mejoras técnicas en favor de una mejora en el desempeño de los colaboradores y por ende en la calidad de servicio y producción de la empresa.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA**

El desempeño laboral es lo que determina no solo el adecuado funcionamiento de la empresa, así como estándares de producción, sino que repercute directamente con la producción y por ende con la estabilidad económica de la empresa, cuando los colaboradores al desempeñar tareas técnicas estas son realizadas no solo con empeño y calidad, la empresa se ve beneficiada económicamente.

### **1.4.4. IMPORTANCIA**

El presente estudio es de importancia para la empresa ya que permite conocer y diagnosticar desde el punto de vista del colaborador, si la empresa está realizando una adecuada gestión del talento humano con los que cuenta, así también el desempeño de un colaborador siempre puede ser mejorado, es así que la información que brinde el presente estudio es de mucha importancia.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO**

#### **2.1.1. ÁMBITO INTERNACIONAL**

En la investigación realizada por Gutierrez, (2021) titulada “Gestión del Talento Humano y su impacto en el Estado de Resultados en la Empresa DPI Gigantografía Industrial S.R.L., periodo 2016 – 2019, tiene como objetivo general demostrar el impacto de la gestión del talento humano en el estado de resultados de la Empresa DPI gigantografía Industrial S.R.L., periodo 2016 - 2019 de la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia y lograr plasmar la contribución realizada a la empresa. Se empleo el tipo de investigación de naturaleza explicativa, para el presente estudio se utilizó los métodos descriptivo y estadístico, que se basa en estudiar, analizar y transcribir los principales factores de la gestión del talento humano. Los procesos que se emplearon fueron: proceso para organizar personas, proceso para integrar personas, proceso de recompensa, proceso para desarrollar personas y el proceso para retener personas que sirvió para la realizar un análisis comparativo a los Estados de Resultados de la empresa, desde la gestión 2016 a la gestión 2019, para lograr demostrar la obtención de mejores resultados en la rentabilidad de la empresa. Por lo tanto, se pudo evidenciar una incidencia bastante favorable hacia los niveles de rentabilidad de la empresa, por lo que la implementación de la gestión del talento humano fue exitosa, además, la empresa logro contar con el capital humano más apto, capaz, eficiente y comprometido.

Narvaez, (2022) En su tesis titulada “Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC”. Cuyo objetivo se encuentra enfocado en analizar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha. Basándose en la obtención de datos e indagación de constructos relacionados con las variables, para así poder acceder al desarrollo de fundamentos teóricos y antecedentes que puedan ser empleados más adelante y así servir de contribución referencial. El estudio es de tipo aplicada, explicativa y transversal, con una visión cuantitativa, aglomerando datos en un periodo de lapso específico, a medida que la población estuvo conformada por 529 individuos de los distintos Centros de Desarrollo Infantiles del Distrito de Riohacha, con una muestra probabilística se estableció a 224 colaboradores, en los cuales se emplearon las variables de estudio. El instrumento y técnica de acopio de información fueron realizados en un cuestionario con interrogantes afirmativas que consistían en 22 ítems en escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca). El cuestionario otorgo la data suficiente relacionada con las variables de estudio, a la par de sus indicadores y dimensiones a medida que estos fueron sometidos a una validación por expertos en el tema, de tal manera se obtuvo un nivel de confianza de alfa Cronbach del 0,96%. La aplicación del instrumento en la muestra seleccionada permitió dar a entender los puntos de vista por parte de los trabajadores que fueron puestos a disposición de la encuesta, pudiendo así lograr analizar de tal manera los factores de desarrollo y los métodos que pueden influir en un mayor desempeño laboral, con el fin de así poder establecer recomendaciones para el mejoramiento continuo de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha.

Asimismo, Flores, (2017) en su artículo científico titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Nicaragua, Estelí - hallazgos principales: la calidad del trabajo se refiere al bienestar general de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, es decir, que los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo sí se relacionan ya que, incide con el liderazgo, por ello, se le realiza la recomendación a la institución para el diseño e implemente la evaluación al desempeño para la búsqueda de un mejor resultado en el desempeño de cada uno de los trabajadores. Llegando así las siguientes conclusiones: El proceso que realiza la institución, para el reclutamiento y selección de personal no es coherente con los requerimientos establecidos ya que hay evidencias que existe cierto grado de ineficiencia en los procesos realizados por el personal administrativo, debido a que no se da el cumplimiento del reglamento interno, además de que los factores que influyen en el comportamiento del desempeño laboral son: habilidades, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral. Al tomar en cuenta la institución estos factores se conlleva a mejores resultados en cuanto al desempeño laboral del trabajador, por lo tanto, para lograr un mejor rendimiento en los trabajadores de la Alcaldía, se diseñó un plan de acción para que el área de recursos humanos la incorpore y de esta manera contribuya al eficiente desempeño laboral, además de que, el supuesto se cumple debido a que los factores del desempeño laboral sí se relacionan con la calidad del trabajo, independientemente que el trabajador se sienta satisfecho o no, o si 23 tienen eficiencia y eficacia; sin embargo, a pesar de ello se cumple con la relación entre las dimensiones.

### 2.1.2. ÁMBITO NACIONAL

Apaza, (2019) En su tesis titulada *Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral De Los Servidores Públicos En La Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018*. Tiene como objetivo, determinar el grado de relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018, La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es básico, la metodología empleada fue deductiva, el diseño es no experimental, correlacional de corte transversal. La población y la muestra estuvo constituida por 82 servidores públicos de la Universidad Nacional José María Arguedas, la técnica que se implemento fue la encuesta y se diseñó como instrumento el cuestionario para describir la variable gestión del talento humano y desempeño laboral, debidamente validados y sometidos a juicio de expertos que determinaron que los instrumentos son válidos y confiables, se concluye que existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas.

(Pariona, 2020), en su tesis titulada *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019*, el objetivo de la investigación es identificar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” 2019. La metodología es cuantitativa, no experimental, transversal, investigación correlacional y prospectiva, con un 48% de colaboradores tuvieron un nivel aceptable de la gestión del recurso humano y el 68%, un nivel elevado de desempeño laboral; el 44% de los trabajadores percibieron un nivel regular en gestión de incorporación, los resultados que mostraron una relación significativa entre las variables.

Huwasquiche, (2018) en su tesis titulada La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Corporación Frutícola de Chíncha, 2017, el objetivo de la investigación es demostrar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Corporación Frutícola de Chíncha, 2017, utilizando una metodología cuantitativa aplicando la técnica estadística Chi cuadrado, El diseño es no experimental corresponde a la investigación de nivel correlacional. Entre las técnicas utilizadas para recolectar los datos respecto al comportamiento de las variables gestión de talento humano y desempeño laboral, se eligió como técnica de recolección de datos la encuesta y se empleó como instrumento de recolección de datos un cuestionario el cual estuvo constituido por 18 ítems con escala de valoración de Likert. La población de la investigación estuvo constituida por 225 trabajadores de la empresa incluyendo jefes y supervisores de las distintas áreas que determinaron la calificación de dichos trabajadores en cuanto a la variable del desempeño laboral, siendo la muestra determinada de manera probabilística obteniendo un resultado de 142 trabajadores a encuestar. El análisis de resultados se realizó mediante el empleo de codificación y tabulación de la información, una vez que la información fue tabulada y ordenada se sometió a un proceso de análisis y/o tratamiento mediante técnicas de carácter estadístico. Demostrando la hipótesis general donde la gestión del talento humano si influye directa y positivamente con el desempeño laboral de la empresa Corporación Frutícola de Chíncha.

### 2.1.3. ÁMBITO LOCAL

Layme, (2019) en su tesis titulada La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019, El presente trabajo de investigación fue desarrollado con el fin de determinar cómo la Gestión del Talento Humano influye en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019. La investigación fue de tipo básica con un nivel explicativo – causal, así mismo la metodología del estudio tuvo un diseño no experimental y transversal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta aplicando como instrumento el cuestionario. La confiabilidad para los instrumentos obtuvieron un nivel de fuerte confiabilidad dentro de la escala de Alfa de Cronbach, ya que la variable gestión del talento humano obtuvo 0.7 y la variable desempeño laboral obtuvo 0.7 La investigación concluyó en que con un nivel de confianza del 95% existen evidencias estadísticas para afirmar que las significancias son menores a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), la cual es que la Gestión del Talento Humano influye significativamente en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019. Por último, en el cálculo de la regresión lineal se obtuvo un  $R^2$  de 0.42, lo que quiere decir que la gestión del talento humano explica en un 42% el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Concluye que que la Gestión del Talento Humano influye significativamente en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna.



Machaca, (2019) en su tesis titulada *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño organizacional en los colaboradores de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Tacna – 2018*, El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna en el año 2018. Se empleó un tipo de investigación de naturaleza descriptiva-correlacional, usando la revisión documental en las áreas de la gestión del talento humano y el desempeño organizacional, el diseño fue no experimental con corte transversal. Se encontró que existe una correlación de dominio alto entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en la Dirección Regional De Transportes y Comunicaciones de Tacna. Asimismo, con un valor significativo  $Sig=0.000$  y con un coeficiente “R” de 0.963 en el cual se percibe que el desarrollo de recursos humanos es un factor determinante para un buen desempeño organizacional.

(Velarde, 2022) en su tesis titulada *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Empresa Exportadora Mega Pesca S.A. en el año 2021*, Esta investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, en la empresa Mega Pesca S.A. en el año 2021. El trabajo de tipo básica, con un diseño no experimental, la metodología de investigación fue correlacional, su alcance está en conocer la relación que existe entre la variable independiente gestión del talento humano y la dependiente es satisfacción laboral. La investigación se aplicó con una encuesta virtual a 58 trabajadores que laboran en la empresa Mega Pesca S.A. En el trabajo de campo se aplicaron encuestas en la muestra escogida para poblaciones finitas y se procesaron con la prueba estadística denominada chi cuadrado. Concluye que confirman que, mientras más se desarrolle una adecuada gestión del talento humano en la empresa, más satisfacción laboral percibirá el trabajador en su centro laboral.

## **2.2. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS**

### **2.2.1 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

La gestión de Talento humano es definida por (Chiavenato, 2018) como la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano.

Según Cejas, (2017) Gestión de recursos humanos consiste en una serie de actividades que requieren planear, organizar, desarrollar, coordinar, y controlar, técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, planteando al mismo tiempo que la organización es el medio mediante el cual permite a las personas que trabajan en ellas, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo que desempeñan.

Chiavenato manifiesta que la administración el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos. Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. Por lo tanto, las empresas se conforman por personas, y cada persona cuenta con características que pueden reconocerse como talentos, y estos talentos pueden ser usados en beneficio de la empresa donde laboran. En una empresa cada persona tiene un talento, algunos visibles y reconocibles rápidamente y otros que son ocultos, estos talentos potencias a la organización y la distinguen de otras. El liderazgo que deben ejercer los jefes tiene como misión reconocer y ser capaz de captar estos talentos para sacar el máximo provecho. Esta tarea es la que se conoce como gestión del talento humano y es pieza principal para el desarrollo positivo de la organización, sería el área de recursos humano donde se realiza la gestión. La gestión del talento mediante el reconocimiento, desarrollo, motivación y retención consigue que los colaboradores logren sus mejores resultados y objetivos, pues son capaces de dar lo mejor de sí mismo en la ejecución de sus funciones llegando al más alto estándar en su desempeño laboral. (Chiavenato, 2018)

La gestión del talento humano es un tema que en los últimos años ha llamado la atención de las grandes y pequeñas empresas y es un tema de prioridad respecto a la agenda de personas. La gestión del talento se basa en la idea de que el “talento” debe ser identificado, gestionado y nutrido correctamente de manera diferencial para así poder acceder a la promesa de ventaja competitiva a través del capital humano. El rápido desarrollo de las empresas encontró que el uso de recompensas intrínsecas puede mejorar la eficacia de la gestión del talento.

En distintas organizaciones se aplica un enfoque “exclusivo” cuando se toca el tema de gestión del talento, es necesario aplicar en la práctica la diferenciación de la fuerza laboral.

Hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

- 1. Conocimiento.** Se trata del saber.
- 2. Habilidad.** Se trata de saber hacer.
- 3. Juicio.** Se trata de saber analizar la situación y el contexto.
- 4. Actitud.** Se trata de saber hacer que ocurra.

La gestión estratégica del talento se basa en una gestión organizativa de los colaboradores identificados como talento humano y su contribución al desempeño de la organización a través de roles específicos y cruciales.

Por lo tanto, la gestión del talento humano se vuelve un elemento dentro de una estrategia empresarial a través de capital humano, la gestión del talento se lleva a cabo con el fin de facilitar el desempeño óptimo y general de la empresa y a su vez esto genera una ventaja competitiva. La gestión de los recursos del capital humano de una empresa se considera raro, valioso y difícil de imitar, esta se espera que en la práctica de una diferenciación estratégica sea la fuerza laboral la que proporcione valor para las organizaciones que lo adoptan y hacerlo requiere un gran esfuerzo y costo de manejo. La premisa central de la gestión humana es el valor que se logra a través de la gestión focalizada del

talento, como recurso diferenciado de la empresa. Los mecanismos que utiliza la gerencia para operativizar los recursos de talento son a través de la toma de decisiones de talento y la creación de valor del talento, dado que solo una parte de la fuerza laboral se identifica como de alto potencial, los empleados talentosos son un recurso escaso y esto es visto como clave para la eficacia organizacional. Hoy en día, muchas de las organizaciones consideran que invertir en la gestión del talento conducirá a mayores niveles de capital humano.

#### **2.2.1.1. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Chiavenato (2018), en su libro “Gestión del Talento Humano”, la gestión del talento humano es una labor que cada vez se ajusta menos en las jerarquías que se presentan en una empresa. Es preciso recalcar la importancia de la participación de una empresa en donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los colaboradores, los objetivos al cual la empresa se va encaminando, la remuneración que se basa en la productividad de cada trabajador.

Chiavenato nos la importancia de la organización en fomentar y desarrollar un compromiso de los trabajadores. Es fundamental la participación del área de recursos humanos ya que esta emplea las acciones más utilizadas y acordes para manejar los objetivos que se enfocan en las relaciones de los individuos para brindar un ambiente confortable y cómodo en la oficina o un grato entorno de trabajo. Chiavenato describe 06 procesos que puede considerarse como dimensiones de la variable:

**1. Procesos para integrar personas.** Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal.

**2. Procesos para organizar a las personas.** Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos.

El análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.

**3. Procesos para recompensar a las personas.** Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.

**4. Procesos para desarrollar a las personas.** Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad.

**5. Procesos para retener a las personas.** Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.

**6. Procesos para auditar a las personas.** Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa.

Según Dessler, (2019) analiza que: La administración de recursos humanos hace hincapié en las políticas y las practicas que son bastante útiles al momento de manejar los asuntos que tienen que ver con la comunicación y el trato de personal en base a la jerarquía gerencial; en consecuencia, se trata de siempre reclutar con correspondencia, además de capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un entorno confortable, con un trato justo para los colaboradores de la empresa.

En años anteriores se conocía que el área encargada que realizaba esta función era la administración de recursos humanos, hoy en la actualidad, se le denomina la gestión del talento humano, que esto conglomera todas las buenas prácticas y las políticas necesarias que se debe implementar trabajar en esta área para poder así mantener las buenas conexiones interpersonales. Enfocándose una vez más, en manejar un grato ambiente laboral, con un salario justo.

### **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

El desempeño laboral es identificado y evaluado, luego gestionado y desarrollado por las organizaciones, a menudo, siempre tiene que ver el talento individual. A través de esta diferenciación, las organizaciones buscan acceder al ser humano individual, para uso en el mayor desempeño laboral con el propósito del negocio y sus prioridades estratégicas. También se sabe que el contexto es un factor importante que permite el desempeño de individuos diferencialmente identificados como talento.

Según Pucheu, (2021) cuando se habla del desempeño laboral se entiende como aquel comportamiento o hechos que se llegan a visualizar en los trabajadores, estos se vuelven sobresalientes al momento de enmarcar los objetivos de la empresa u organización. Estos a su vez pueden ser calificados en términos de las aptitudes de cada individuo y así poder medir el nivel de contribución que se tiene hacia la empresa. Algunos autores definen que el desempeño debe estar ligado con la descripción de lo que se espera de cada trabajador, por lo tanto, se tiene que venir trabajando en una continua orientación hacia el desempeño para que este sea efectivo. Según diversos autores, puntualizan que el desempeño laboral es el proceso mediante el cual una empresa asegura que el trabajador se encuentre enfocado con los objetivos de la empresa, así como las prácticas y políticas a través de las

cuales el trabajo es evaluado y examinado, las retribuciones son distribuidas y las aptitudes son desarrolladas en las empresas.

Por lo tanto, es importante que exista la implementación de una correcta evaluación del desempeño, ya que esto conducirá a mejorar un desarrollo e innovara los diversos índices que se realiza en las actividades que ejecuta cada colaborador. En la práctica existen diversas pruebas para la evaluación del desempeño laboral, estas se basan en distintos enfoques; como por ejemplo las aptitudes, actitudes, conductas o resultados, Esta evaluación se puede poner en práctica mediante de calificaciones, cíclicas, anuales o incluso mensuales, esto permitirá a la organización tener un mayor control y mejor conocimiento sobre las destrezas de sus trabajadores.

La gran mayoría de los trabajadores siempre pretenden obtener una retroalimentación respecto a la manera en que ejecutan sus labores y las personas que tienen bajo su cargo, la gestión de las actividades de otros empleados debe estimar el desempeño individual para decidir las acciones que se deben realizar.

#### **2.2.2.1. DIMENSIONES DE DESEMPEÑO LABORAL**

Las evaluaciones respecto al desempeño es una percepción estructural del desenvolvimiento de cada individuo en el cargo o del posible potencial de desarrollo futuro. La evaluación del desempeño es el transcurso por el cual se considera el rendimiento global del trabajador

El desempeño laboral se puede calificar en base a diferentes factores como lo son: cumplimiento de tareas, puntualidad, creatividad, disposición para el trabajo, entre otros.

A medida que Santos, (2018) explica que el desempeño laboral también incluye la capacidad de aprender, la creatividad, la adaptación y la motivación para lograr los objetivos de la empresa.

También, se examina el grado en el que los colaboradores ejecutan sus labores. Es en este enfoque donde el trabajador da a entender sus habilidades que obtuvo en su trayectoria profesional y personal en distintas empresas. Así como la adaptabilidad de integrarse a nuevos desafíos que se le presente en la organización. Por lo tanto, es fundamental que la adquisición y desarrollo de habilidades y destrezas para optimizar el servicio brindado, al grado de perfeccionarlo.

Estos aspectos son importantes para el éxito de una organización. Para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, se deben instituir medidas que promuevan la motivación, el desarrollo de habilidades y la creación de un ambiente de trabajo propicio para el logro de los objetivos de la empresa.

**1. Proactividad:** cuando de manera espontánea decide tomar un control activo de una situación, así como decide lo que se debe realizar en cada momento pretendiendo de esa manera anticiparse a los acontecimientos.

**2. Capacidad de servicio:** alta capacidad para seguir las instrucciones del cliente, Asimismo, se refiere a que el colaborador es capaz de lograr empatía, entendida como con los usuarios y de mostrar trato amable y cordial comprendiendo sus necesidades sin dificultad.

**3. Diligencia en el trabajo:** se entiende como una actitud de alerta de manera permanente mientras se realiza las actividades laborales para de esta manera poder ejecutar instrucciones y aplicar normas.

**4. Conocimientos:** Cuando se refiere a conocimientos señala que los colaboradores deben tener dominio de la información teórica de las normas de la empresa, así como el conocimiento para el eficiente desempeño de sus labores.

En el amplio tema del desempeño laboral a medida que avanza el tiempo, muchas organizaciones han optado por aplicar y fortalecer la idea de que el factor principal que determina el éxito en cualquier organización, será siempre el valor hombre y se estudia la manera en que se puede aprovechar al máximo



cada etapa de trabajo de los colaboradores. A medida que, se estudia la figura en la cual se trabaja el proceso de evaluación del desempeño de los colaboradores y sus principales características es preciso examinar su efecto en su manejo, ya que este recurso es sumamente valioso para toda empresa o institución, a partir de este enfoque, se profundizó más el término “recursos humanos”, y de esta también surgió la necesidad de entender cómo estos son llevados con una correcta administración y si suman a la organización los resultados obtenidos y esperados con base en los indicadores que esta plantea y dispone. Al comienzo en toda organización, la correcta evaluación del desempeño no recibía la consideración necesaria ya que la única opinión relevante era del gerente general, sin embargo, con pasar el tiempo se logró cambiar el enfoque y ahora se pone en conocimiento otros factores. Es por eso, que en el presente estudio de investigación es preciso examinar la importancia de estos métodos acompañado de una base teórica.

Esto se logra mediante la elaboración de programas de desarrollo de talento en los que se toman en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los empleados para mejorar su desempeño, así como el mejoramiento de las relaciones entre el personal y la empresa. (Sergio Tobon, 2018)

También es importante fomentar una cultura de trabajo que fomente la innovación y el trabajo en equipo, además de incentivar la capacitación y el desarrollo profesional. Esto ayudará a que los empleados se sientan más motivados y comprometidos con la empresa, lo que a su vez promoverá la retención de talento. Por último, es importante que las organizaciones cuenten con políticas de compensación adecuadas para los empleados.

En todos los aspectos una evaluación del desempeño siempre ayuda a reestablecer nuevas políticas de reparación y mejora el desempeño, además de empoderar la toma de decisiones de promociones o de reubicación, esto a su vez permite identificar si existe una necesidad de volver a orientar a los trabajadores y así poder identificar errores que pudieran existir en el puesto, esto permite ayudar a observar si existen problemas interpersonales que

afecten a la persona en las actividades que esta ejecuta. La evaluación del desempeño no puede medirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado, es necesario tratar de detectar más a fondo, las causas y así poder establecer pautas de común acuerdo con el evaluado.

Por consiguiente, la existencia de un buen desarrollo de habilidades y una correcta comunicación asertiva destacara la importancia e incidencia en la productividad profesional de los colaboradores. En relación a una buena comunicación laboral, mayor es su incidencia en el flujo de actividades de la empresa, de modo que, la aptitud que se tiene en el entorno laboral por la comunicación asertiva y desarrollo de habilidades recae de manera positiva en las capacidades laborales y fortalece el conocimiento para la ejecución de labores encargadas, Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo, 2019); y el cuarto artículo precisa que el desarrollo de habilidades digitales y tecnológicas contribuye a la ética profesional (Ticona, 2020).

Establecer objetivos de desempeño para todos los colaboradores: Los objetivos deben estar alineados con los objetivos generales de la organización para garantizar el logro de los resultados deseados.

Cuando se plantea el desempeño laboral se tiene que examinar a detalle la oferta de valor agregado que el trabajador desea brindar a la empresa después de los muchos episodios en los que se pone a evaluación su desarrollo, este se lleva a cabo en un determinado lapso de tiempo. Estas actitudes y aptitudes, de varios o solo de un individuo en diferentes momentos temporales a la vez, sumaran a la eficiencia organizacional. (Gabini, 2018)

En consecuencia, menciona que al explicar un correcto desempeño laboral se debe tener en cuenta los siguientes puntos.

- Establecer indicadores de desempeño para cada área: estos indicadores deben estar relacionados con los objetivos de la organización para medir el grado de cumplimiento de estos.
- Evaluación y retroalimentación continua: es importante que todos los colaboradores sean evaluados con regularidad para detectar su desempeño y mejorarlo si es necesario.
- Establecer incentivos al desempeño: las organizaciones deben establecer incentivos para los colaboradores que desempeñen de manera óptima sus labores.

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

a) Gestión de talento

La gestión de Talento humano es definida por (Chiavenato, 2018) como la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano.

b) Desempeño laboral

Según (Angela Estévez, 2019) el desempeño puede entenderse como los efectos del esfuerzo realizado por una persona que muestra dedicación y capacidad en el trabajo.

c) Conocimiento

Considera el saber, implica la capacidad argumentativa para la toma de decisiones en diferentes temas.

d) Liderazgo y Trabajo en Equipo.

El liderazgo también definido como la “actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo”. Como grupo se entiende cualquier tipo de organización, entendida en adelante como cualquier conjunto, sector o grupo que la compone.

e) Capital humano

Es el grupo de persona que son utilizados dentro de una organización para realizar diferentes tipos de tareas que puedan ayudar a cumplir con las operaciones diarias de la empresa. También, se menciona que es aquella parte que se renueva cada cierto periodo. (Chiavenato, 2018)

f) Condiciones de trabajo

Comprenden la seguridad y otros elementos del ambiente laboral. Asimismo, esto permitirá tener un colaborador más motivado, valorado y con ganas de trabajar. (Lourdes, 2018)

g) Colaborador

Un colaborador es un individuo que se caracteriza por ejecutar un servicio u apoyo de manera intencionada.

h) Capacidad

Es la agrupación de actitudes, aptitudes, cualidades que apoyan al desenvolvimiento de habilidades duras y blandas para la correcta ejecución de un trabajo encargado.

i) Comportamiento

Es una conducta, que manifiesta el individuo para efectos de su entorno. Según las circunstancias en las que este se vea involucrado, de modo que se pueda definir como un conjunto de respuestas que brinda una persona.

j) Ventaja Competitiva

Se entiende por un conjunto de características únicas y sostenibles que se van manteniendo pese a que pasen los años, y que además no puede poseer cualquier organización que se encuentre compitiendo en un mismo mercado, otorgándole así una ventaja indiscutible y como consecuencia un correcto posicionamiento.

## 2.4. SISTEMA DE HIPOTESIS

### 2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- Existe relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L

### 2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación entre **integración** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.
- Existe relación entre **organización** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.
- Existe relación entre las **recompensas** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.
- Existe relación entre el **desarrollo** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.
- Existe relación entre la **Retención** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.
- Existe relación entre la **Auditoria** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

## 2.5. SISTEMA DE VARIABLES

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión de talento humano

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Gestión del talento humano	Disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano. (Chiavenato, 2018)	Integración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Selección de personal</li> </ul>
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño organizacional</li> <li>• Diseño de puestos</li> <li>• Análisis de puestos</li> <li>• Evaluación de desempeño</li> </ul>
		Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recompensas</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Prestaciones</li> <li>• Servicios sociales</li> </ul>
		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación y desarrollo</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Desarrollo de carreras</li> <li>• Programa de comunicación y conformidad.</li> </ul>
		Retención	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura organizacional</li> <li>• Clima organizacional</li> <li>• Disciplina</li> <li>• Higiene</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Calidad de vida</li> <li>• Relaciones sindicales</li> </ul>
		Auditoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento de actividades</li> <li>• Verificación de resultados</li> </ul>

*Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Desempeño Laboral	Según (Angela Estévez, 2019) el desempeño puede entenderse como los efectos del esfuerzo realizado por una persona que muestra dedicación y capacidad en el trabajo.	Proactividad  Capacidad de servicio  Conocimientos  Diligencia en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa</li> <li>• Búsqueda de oportunidades de mejora</li> <li>• Capacidad de respuesta</li> <li>• Fiabilidad</li> <li>• Empatía</li> <li>• Capacidad de respuesta</li> <li>• Conocimientos específicos del puesto</li> <li>• Destreza para el uso de herramientas de trabajo.</li> <li>• Cumplimiento del horario laboral</li> <li>• Presentación</li> <li>• Cumplimiento cuidadoso de indicaciones.</li> </ul>

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación pura es un modelo de enfoque investigativo cuyo objetivo es lograr el mejor conocimiento de un asunto. Este modelo de investigación se basa netamente en el progreso del entendimiento en lugar de determinar dificultades. Por lo tanto, esta investigación es de tipo de básica o pura, por medio de recolección de datos e información, en esta investigación no se manipularán las variables. (Empresariales, 2020)

### **3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Según Hernandez, (2018) la investigación no experimental se basa en indagaciones que se efectúan sin la alteración deliberada de variables y en los que sólo se examinan los fenómenos en su ambiente natural para después examinarlos. De modo que, la investigación de este estudio es no experimental y de tipo corte transversal debido a que se recopilaran datos e información en un momento dado.

### **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO**

Según López, (2020) La población da a conocer a la agrupación, conjunto o totalidad de componentes sobre los que se averigua o hacen estudios, por otra parte, la muestra es un subgrupo o una fracción de elementos que se escogen con anticipación de una población o universo para realizar un aprendizaje. Así pues, la población en la presente investigación estará compuesta por 250 colaboradores operarios del área de producción de la empresa COINREFRI S.R.L.

#### **3.3.1. MUESTRA**

Según García, (2018) La muestra se puede definir como una evidencia de información y data que se recolecto, sobre un universo. Por lo tanto, cuando se busca examinar o entender más sobre un enfoque en específico, ahí es cuando se recurre a la toma de muestra estadística sobre ese conjunto de individuos.



Por consiguiente, si la población es finita, es decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar la fórmula sería:

$$n = \frac{N * Z_{\infty}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de la población

$Z_{\infty}$  = 1.96 al cuadrado (porcentaje de fiabilidad)

P = Probabilidad de ocurrencia

q = Probabilidad de no ocurrencia

d = precisión (en su investigación use un 5%)

$$n = \frac{250 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (250 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

De acuerdo a la fórmula y a los criterios de inclusión se ha determinado la muestra de 151.68 colaboradores a encuestar.

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.4.1. TÉCNICA**

La técnica que se utilizó es la encuesta.

#### **3.4.2. INSTRUMENTOS**

El instrumento de medición para la recolección de datos que se aplicaron fueron dos cuestionarios tipo Likert que tienen por objetivo medir la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

### 3.5. TÉCNICAS PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

La técnica de procesamiento de datos se realizó mediante un software estadístico SPSS 23 y Excel, los análisis implicaron técnicas estadísticas, tablas de frecuencias y figuras. Para la prueba de la hipótesis se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación, que dependerá de la normalidad de los datos.

### 3.6. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

La validación del instrumento se realizó con la participación del juicio de expertos conformado por los docentes de la Universidad Privada de Tacna, que cuentan con el Grado Académico de Magister y/o Título Profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales, especialistas y conocedores de las variables Gestión del talento Humano y Desempeño Laboral, quienes realizaron una revisión exhaustiva y, por consiguiente, la aprobación del instrumento, para medir las variables en estudio.

*Tabla 3 Validación de Expertos*

Nº	Grado de estudio	Experto	Opinión de experto	Porcentaje
Experto 1	Magister	Minelly Martinez Peñaloza	Favorable	
Experto 2	Magister	Breyner Edgar Monroy Contreras	Favorable	
Media Calificación de Expertos				

**Fuente:** Elaboración propia

Para En la tabla 3 se puede visualizar que la media de aprobación de la calificación de los expertos es del 100% por lo cual, indica que cumple con el requerimiento mínimo de la aprobación del instrumento.

A cada uno de los expertos se le entregó un formato de Validación del Cuestionario de cada variable, para que de esta manera se pueda dar la conformidad de cada instrumento y determinar si este cuenta con las condiciones dadas.

Al respecto, según se muestra en la tabla 3 el porcentaje de validación se obtuvo un 100% promedio, lo cual nos muestra un nivel de validación aceptable para continuar con el proceso de aplicación de encuesta. Una vez obtenido la validación del instrumento, se procedió a la realización de la prueba piloto, la cual fue aplicada, con autorización de la gerencia general de la empresa, a una muestra aleatoria de 151 trabajadores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L.

## CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIONES

### 4.1. TRATAMIENTO ESTADISTICO

#### 4.1.1. ANALISIS DE CONFIABILIDAD

Según S´anchez, (2017) indica que la confiabilidad expresa el grado de concordancia interpretativa entre las distintas indagaciones, analizadores o jueces del mismo fenómeno. Además de afirmar que la confiabilidad de un instrumento de medición hace referencia al nivel en que su adaptación constante al mismo objeto o sujeto causa consecuencias equivalentes

#### 4.1.2. ESCALA DE VALORIZACION DEL ALFA DE CRONBACH

Según Cohen L. , (2017) El coeficiente Alfa de Cronbach es un patron de estabilidad interna, que consiste en la media de las correlaciones entre los ítems. En el provecho de esta medida se encuentra la posibilidad de valorar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem.

*Tabla 4 Escala de valorización del Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	Consistencia interna
>0.9	Excelente
>0.8	Buena
>0.7	Admisible
>0.6	Aceptable
>0.5	Cuestionable
$\leq 0.5$	Inaceptable

#### 4.1.3. ANALISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

*Tabla 5 Alfa de Cronbach de la variable Gestión del Talento Humano*

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,671	,664	23

Interpretación: según la tabla 5 el alfa de Cronbach es de 0.671, lo que significa que el instrumento es aceptable. Según la tabla 4, lo que Indica que se procede con la aplicación del instrumento sin recurrir ajuste, para medir la variable Gestión del talento humano.

#### 4.1.4. ANALISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

*Tabla 6 Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral*

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,672	,676	11

Interpretación: Según la tabla 6 el alfa de Cronbach es de 0.672, lo que significa que el instrumento es aceptable. Según la tabla 4, lo que indica que se procede con la aplicación del instrumento sin recurrir ajuste, para medir la variable desempeño laboral

## 4.2. PRESENTACION DE RESULTADOS

### 4.2.1. TABLA DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

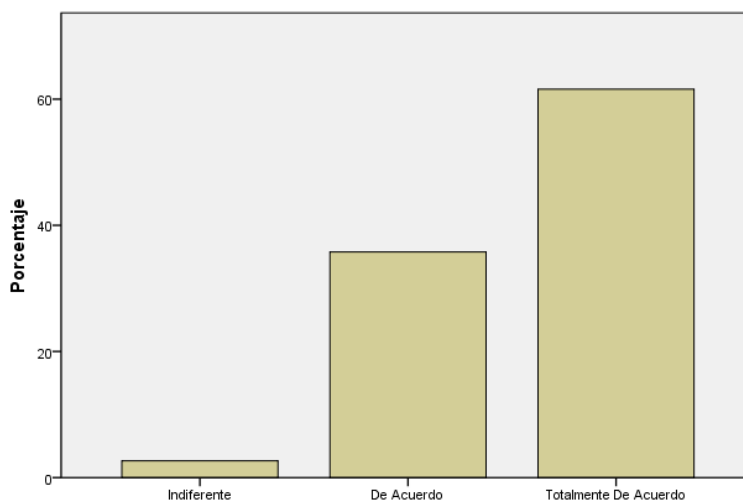
Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva presentada en tablas de frecuencias, previa introducción de todos los datos recolectados en el programa estadístico SPSS y luego se procedió a presentar cada una de sus respectivas interpretaciones.

A continuación, se presentará las tablas de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano.

*Tabla 7 ¿Considera usted que el personal operario posee el perfil apto para las tareas que se le encargan?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	4	2,6	2,6	2,6
	De Acuerdo	54	35,8	35,8	38,4
	Totalmente De Acuerdo	93	61,6	61,6	100,0
Total		151	100,0	100,0	

*Ilustración 1 ¿Considera usted que el personal operario posee el perfil apto para las tareas que se le encargan?*



Interpretación: Como se observa en la tabla 7 y figura 1, el 61.6% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo con los operarios poseen un perfil apto para las tareas que se les encarga, mientras que un 35.8% menciona estar de acuerdo y un 2.6% se encuentra indiferente.

*Tabla 8 ¿Cree que el personal operario que labora es escogido según la exigencia de la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	20	13,2	13,2	13,2
	De Acuerdo	49	32,5	32,5	45,7
	Totalmente De Acuerdo	82	54,3	54,3	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 8, el 54.3% de los encuestados se manifestaron totalmente de acuerdo que el personal es escogido según la experiencia, mientras que un 32.5% mencionan que están de acuerdo que el personal que labora es escogido según la experiencia de la empresa; y un 13.2% es indiferente.

*Tabla 9 ¿Está de acuerdo que la disposición del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	14	9,3	9,3	9,3
	De Acuerdo	69	45,7	45,7	55,0
	Totalmente De Acuerdo	68	45,0	45,0	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 9, el 45.7% de los encuestados se manifestaron acuerdo que la función del personal sea según cuadro de asignación, mientras que un 45% manifiestan que están de totalmente de acuerdo; y un 9.3% es indiferente.

*Tabla 10 ¿Cree Ud., que la evaluación del desempeño del personal que labora en la Empresa Pesquera es transparente y se hace a conocer al evaluado los resultados obtenidos?*

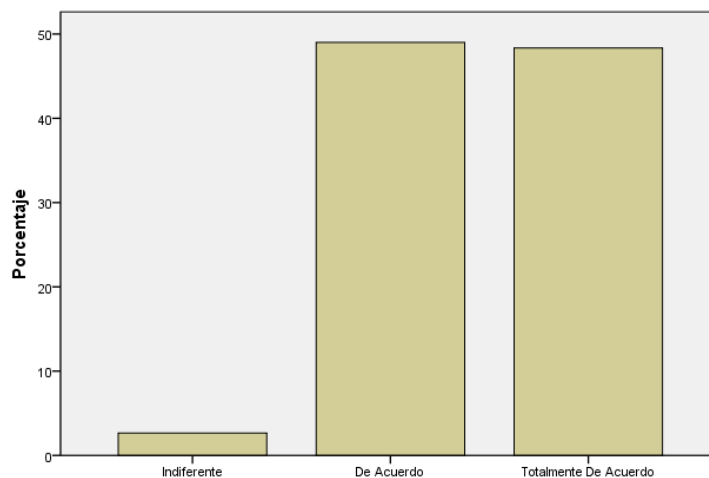
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	5	3,3	3,3	3,3
	De Acuerdo	68	45,0	45,0	48,3
	Totalmente De Acuerdo	78	51,7	51,7	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 10, el 51.7% de los encuestados manifestaron que están totalmente de acuerdo con la transparencia que existe al momento de evaluar el desempeño del personal, mientras que un 45% consideran que están de acuerdo; y un 3.3% es indiferente.

*Tabla 11 ¿Cree Ud., que el área de RRHH permite la adecuada integración de nuevos colaboradores en la organización?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	4	2,6	2,6	2,6
	De Acuerdo	74	49,0	49,0	51,7
	Totalmente De Acuerdo	73	48,3	48,3	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

*Ilustración 2 ¿Cree Ud., que el área de RRHH permite la adecuada integración de nuevos colaboradores en la organización?*





Interpretación: Como se observa en la tabla 11 y figura 2, el 49.0% de los encuestados se manifestaron acuerdo a la adecuada integración de nuevos colaboradores, mientras que un 48.3% mencionan que están totalmente de acuerdo; y un 2.6% es indiferente.

*Tabla 12 ¿Considera que la evaluación del desempeño se realiza a todo el personal de la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	1	,7	,7	,7
	Indiferente	8	5,3	5,3	6,0
	De Acuerdo	69	45,7	45,7	51,7
	Totalmente De Acuerdo	73	48,3	48,3	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 12, el 48.3% de los encuestados se manifestaron totalmente de acuerdo a la evaluación de desempeño que se realiza en la empresa, un 45.7% mencionan que están de acuerdo, mientras que un 5.3% es indiferente; y un 0.7% está en desacuerdo.

*Tabla 13 ¿Estima que por el buen desempeño del personal se emita reconocimientos por escrito a cargo del jefe superior?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	12	7,9	7,9	7,9
	De Acuerdo	79	52,3	52,3	60,3
	Totalmente De Acuerdo	60	39,7	39,7	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 13, el 52.3% de los encuestados manifestaron acuerdo en que se emita un reconocimiento por el buen desempeño, mientras que un 39.7% consideran que están totalmente de acuerdo; y un 7.9% es indiferente.

*Tabla 14 ¿Considera usted que por el buen desempeño del personal hay estímulos (monetarios) para el trabajador?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	12	7,9	7,9	7,9
	De Acuerdo	93	61,6	61,6	69,5
	Totalmente De Acuerdo	46	30,5	30,5	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 14, el 61.6% de los encuestados manifestaron acuerdo en que se emita un estímulo monetario por el buen desempeño, mientras que un 30.5% manifiestan que están totalmente de acuerdo; y un 7.9% es indiferente.

*Tabla 15 ¿Cree Ud., que la actividad de admisión mantiene los estándares establecidos por la Empresa Pesquera?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	4	2,6	2,6	2,6
	De Acuerdo	65	43,0	43,0	45,7
	Totalmente De Acuerdo	82	54,3	54,3	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 15, el 54.3% de los encuestados se manifestaron totalmente de acuerdo en que los estándares de admisión están en lo correcto, mientras que un 43.0% mencionan que están de acuerdo; y un 2.6% es indiferente.

*Tabla 16 ¿Opina que su puesto deba contar con tareas variadas, creativas y desafiantes?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	2	1,3	1,3	1,3
	De Acuerdo	71	47,0	47,0	48,3
	Totalmente De Acuerdo	78	51,7	51,7	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 16, el 51.7% de los encuestados se manifestaron totalmente de acuerdo en que las tareas deben ser variadas y desafiantes, mientras que un 47.0% mencionan que están de acuerdo; y un 1.3% es indiferente.

*Tabla 17 Espera que la capacitación del personal se realice según las necesidades del trabajador*

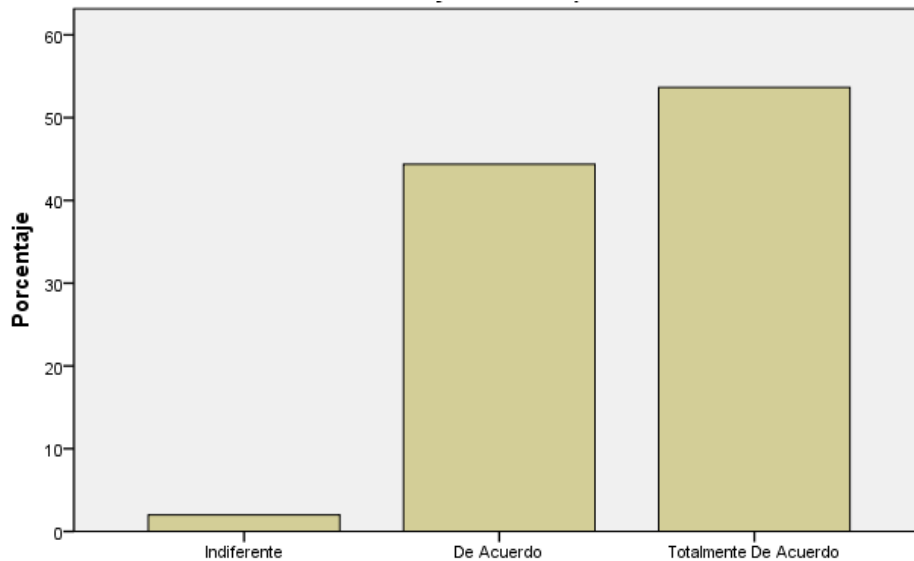
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
	Indiferente	17	11,3	11,3	13,2
	De Acuerdo	82	54,3	54,3	67,5
	Totalmente De Acuerdo	49	32,5	32,5	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 17, el 54.3% de los encuestados manifestaron acuerdo en las capacitaciones brindadas, un 32.5% mencionan que están totalmente de acuerdo; mientras que un 11.3% es indiferente; y un 2.0% está en desacuerdo.

*Tabla 18 ¿Acepta que en la capacitación del personal se han desarrollado talleres usando recursos necesarios (material visual y escrito, ponente de acuerdo con el tema, ambiente y mobiliario)?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	3	2,0	2,0	2,0
	De Acuerdo	67	44,4	44,4	46,4
	Totalmente De Acuerdo	81	53,6	53,6	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

*Ilustración 3 ¿Acepta que en la capacitación del personal se han desarrollado talleres usando recursos necesarios (material visual y escrito, ponente de acuerdo con el tema, ambiente y mobiliario)?*



Interpretación: Como se observa en la tabla 18 y figura 3, el 53.6% de los encuestados se manifestaron totalmente de acuerdo en que se utilicen recursos necesarios para las capacitaciones brindadas, un 44.4% manifiestan acuerdo; mientras que un 2.0% es indiferente.

*Tabla 19 ¿Afirma que, por el buen desempeño del personal, este sea promovido a algún cargo jerárquico?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	16	10,6	10,6	10,6
	De Acuerdo	71	47,0	47,0	57,6
	Totalmente De Acuerdo	64	42,4	42,4	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 19, el 47.0% de los encuestados manifiestan acuerdo en ser promovidos por el buen desempeño, un 42.4% manifestaron estar totalmente de acuerdo; mientras que un 10.6% es indiferente.

*Tabla 20 ¿Cree Ud., que la Empresa Pesquera, considera los incentivos, como una forma de motivar al personal, lograr cumplir con sus metas establecidas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	22	14,6	14,6	14,6
	De Acuerdo	92	60,9	60,9	75,5
	Totalmente De Acuerdo	37	24,5	24,5	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 20, el 60.9% de los encuestados manifiestan acuerdo en los incentivos como forma de motivar al personal, un 24.5% manifestaron estar totalmente de acuerdo; mientras que un 14.6% es indiferente.

*Tabla 21 ¿Sabe Ud., que cuando se cumplen los objetivos organizacionales de la Empresa Pesquera, los trabajadores son recompensados ya sea de forma económica u otras formas de compensación?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	4	2,6	2,6	2,6
	Indiferente	72	47,7	47,7	50,3
	De Acuerdo	50	33,1	33,1	83,4
	Totalmente De Acuerdo	25	16,6	16,6	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 21, el 47.7% de los encuestados se manifiestan indiferentes en tener conocimientos que la empresa cumple con recompensar a los trabajadores cuando cumplen objetivos, un 33.1% manifestaron estar de acuerdo; mientras que un 16.6% está totalmente de acuerdo; y un 2.6% está en desacuerdo.

*Tabla 22 ¿La relación interpersonal que se tiene en la Empresa Pesquera cree Ud., que es positiva y mejora el clima organizacional?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
	Indiferente	51	33,8	33,8	35,8
	De Acuerdo	76	50,3	50,3	86,1
	Totalmente De Acuerdo	21	13,9	13,9	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 22, el 50.3% de los encuestados manifiestan acuerdo que la relación interpersonal es positiva, un 33.8% manifiestan ser indiferentes; mientras que un 13.9% está totalmente de acuerdo; y un 2.0% está en desacuerdo.

*Tabla 23 ¿Acepta Ud., que en su trabajo se asigne alguna responsabilidad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	1	,7	,7	,7
	Indiferente	49	32,5	32,5	33,1
	De Acuerdo	80	53,0	53,0	86,1
	Totalmente De Acuerdo	21	13,9	13,9	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 23, el 53.0% de los encuestados manifiestan acuerdo que en su trabajo se le asigne alguna responsabilidad, un 32.5% manifiestan ser indiferentes; mientras que un 13.9% está totalmente de acuerdo; y un 0.7% está en desacuerdo.

*Tabla 24 ¿Considera Ud. que la seguridad e higiene laboral que da la Empresa Pesquera, respecto al personal, beneficia en la labor organizacional?*

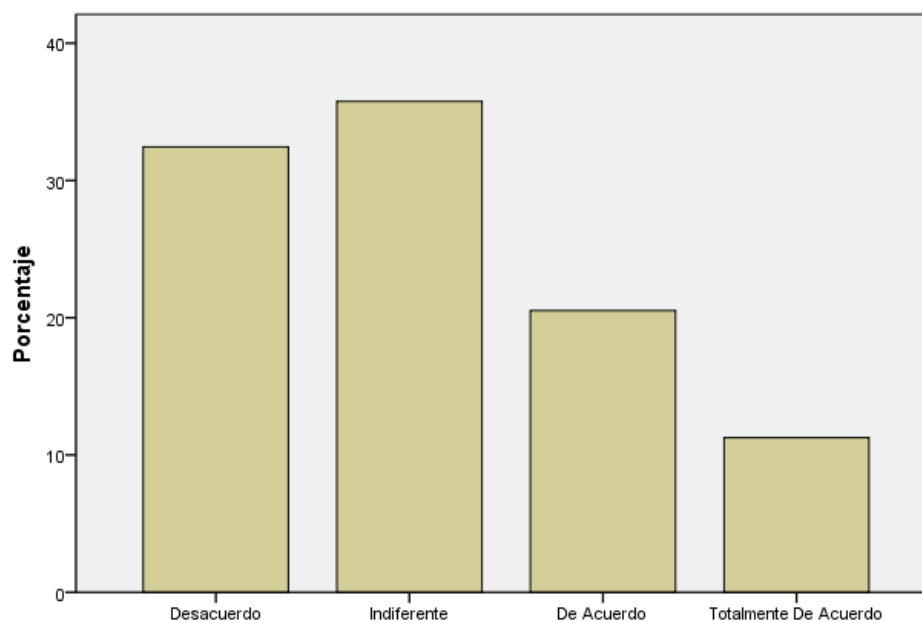
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	6	4,0	4,0	4,0
	Indiferente	7	4,6	4,6	8,6
	De Acuerdo	71	47,0	47,0	55,6
	Totalmente De Acuerdo	67	44,4	44,4	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 24, el 47.0% de los encuestados manifiestan acuerdo en la seguridad e higiene laboral que brinda la empresa respecto al beneficio laboral, un 44.4% manifiestan estar totalmente de acuerdo; mientras que un 4.6% es indiferente; y un 4.0% está en desacuerdo.

*Tabla 25 ¿Cree Ud., que las tareas de su puesto de trabajo están acordes con sus capacidades y personalidad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	49	32,5	32,5	32,5
	Indiferente	54	35,8	35,8	68,2
	De Acuerdo	31	20,5	20,5	88,7
	Totalmente De Acuerdo	17	11,3	11,3	100,0
Total		151	100,0	100,0	

*Ilustración 4 ¿Cree Ud., que las tareas de su puesto de trabajo están acordes con sus capacidades y personalidad?*



Interpretación: Como se observa en la tabla 25 y figura 4, el 35.8% de los encuestados se manifiestan indiferentes en las tareas de su puesto y sus capacidades, un 32.5% manifiestan estar en desacuerdo; mientras que un 20.5% está de acuerdo; y un 11.3% está totalmente de acuerdo.



*Tabla 26 ¿Cree Ud., que las remuneraciones que se obtienen por realizar sus labores y actividades, es considerado justo y equitativo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	26	17,2	17,2	17,2
	Indiferente	61	40,4	40,4	57,6
	De Acuerdo	50	33,1	33,1	90,7
	Totalmente De Acuerdo	14	9,3	9,3	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 26, el 40.4% de los encuestados se manifiestan indiferentes en cuanto a las remuneraciones recibidas acorde a sus labores y actividades, un 33.1% manifiestan estar de acuerdo; mientras que un 17.2% está en desacuerdo; y un 9.3% está totalmente de acuerdo.

*Tabla 27 ¿Sabe Ud., si la Empresa Pesquera, se preocupa o considera importante, que los colaboradores se capaciten constantemente, por el buen funcionamiento de las operaciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	2	1,3	1,3	1,3
	Indiferente	61	40,4	40,4	41,7
	De Acuerdo	78	51,7	51,7	93,4
	Totalmente De Acuerdo	10	6,6	6,6	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 27, el 51.7% de los encuestados manifiestan acuerdo en la importancia de las capacitaciones constantes, un 40.4% manifiestan estar indiferentes; mientras que un 6.6% está totalmente de acuerdo; y un 1.3% está en desacuerdo.

*Tabla 28 Cree Ud., que los responsables de RRHH, diseñan los diferentes puestos de trabajo, en base a una estructura organizacional, es decir, ¿en función a los objetivos organizacionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	12	7,9	7,9	7,9
	Indiferente	78	51,7	51,7	59,6
	De Acuerdo	58	38,4	38,4	98,0
	Totalmente De Acuerdo	3	2,0	2,0	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 28, el 51.7% de los encuestados manifiestan estar indiferentes en que los puestos de trabajo están ligados a los objetivos organizacionales, un 38.4% manifiestan estar de acuerdo; mientras que un 7.9% está en desacuerdo; y un 2.0% está en totalmente de acuerdo.

*Tabla 29 ¿Considera que los resultados de la evaluación del personal son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente Desacuerdo	8	5,3	5,3	5,3
	Desacuerdo	26	17,2	17,2	22,5
	Indiferente	67	44,4	44,4	66,9
	De Acuerdo	36	23,8	23,8	90,7
	Totalmente De Acuerdo	14	9,3	9,3	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 29, el 44.4% de los encuestados manifiestan estar indiferentes en que las evaluaciones son analizadas y socializadas para la toma de decisiones, un 23.8% manifiestan estar de acuerdo, un 17.2% está en desacuerdo, mientras que un 9.3% están totalmente de acuerdo y un 5.3% está totalmente en desacuerdo.

#### 4.2.2. TABLA DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

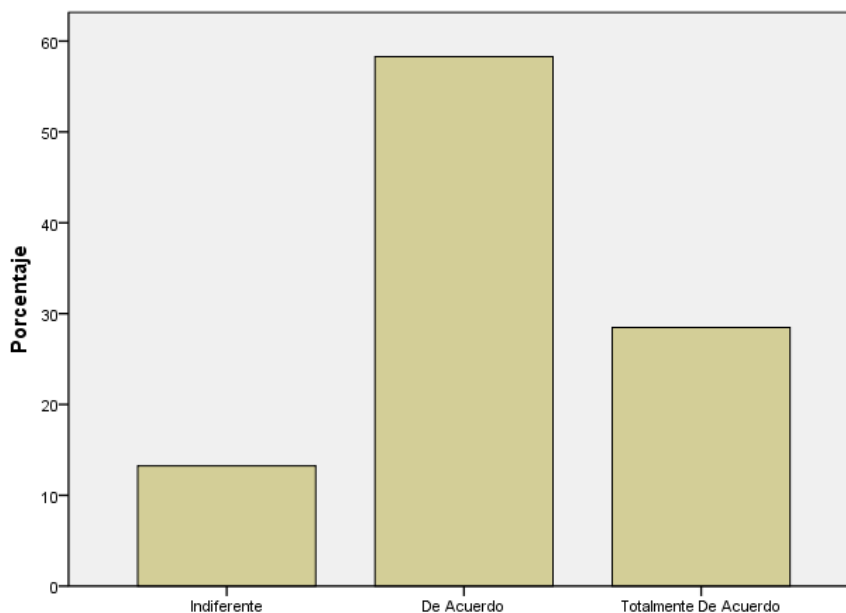
Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva presentada en tablas de frecuencias, previa introducción de todos los datos recolectados en el programa estadístico SPSS y luego se procedió a presentar cada una de sus respectivas interpretaciones.

A continuación, se presentará las tablas de frecuencia de la variable Desempeño Laboral.

*Tabla 30 ¿Considera Ud., que el trabajo supera las expectativas planificadas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	20	13,2	13,2	13,2
	De Acuerdo	88	58,3	58,3	71,5
	Totalmente De Acuerdo	43	28,5	28,5	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

*Ilustración 5 ¿Considera Ud., que el trabajo supera las expectativas planificadas?*



Interpretación: Como se observa en la tabla 30 y figura 5, el 58.3% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con que el trabajo supera las expectativas planificadas, mientras que un 28.5% manifiestan estar totalmente de acuerdo; y un 13.2% manifiestan estar indiferentes.

*Tabla 31 ¿Usted propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
	Indiferente	21	13,9	13,9	15,9
	De Acuerdo	73	48,3	48,3	64,2
	Totalmente De Acuerdo	54	35,8	35,8	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 31, el 48.3% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en proponer mejoras en las actividades de su área, un 35.8% manifiestan estar totalmente de acuerdo; mientras que un 13.9% manifiestan estar indiferentes y un 2.0% está en desacuerdo.

*Tabla 32 ¿Sostiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
	Indiferente	24	15,9	15,9	17,9
	De Acuerdo	79	52,3	52,3	70,2
	Totalmente De Acuerdo	45	29,8	29,8	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 32, el 52.3% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en presentar una actitud positiva frente a problemas que ocurran, un 29.8% manifiestan estar totalmente de acuerdo; mientras que un 15.9% manifiestan estar indiferentes y un 2.0% está en desacuerdo.

*Tabla 33 ¿Cumples eficazmente los requerimientos del cliente?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
	Indiferente	19	12,6	12,6	14,6
	De Acuerdo	75	49,7	49,7	64,2
	Totalmente De Acuerdo	54	35,8	35,8	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 33, el 49.7% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en cumplir con los requerimientos del cliente, un 35.8% manifiestan estar totalmente de acuerdo; mientras que un 12.6% manifiestan estar indiferentes y un 2.0% está en desacuerdo.

*Tabla 34 ¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?*

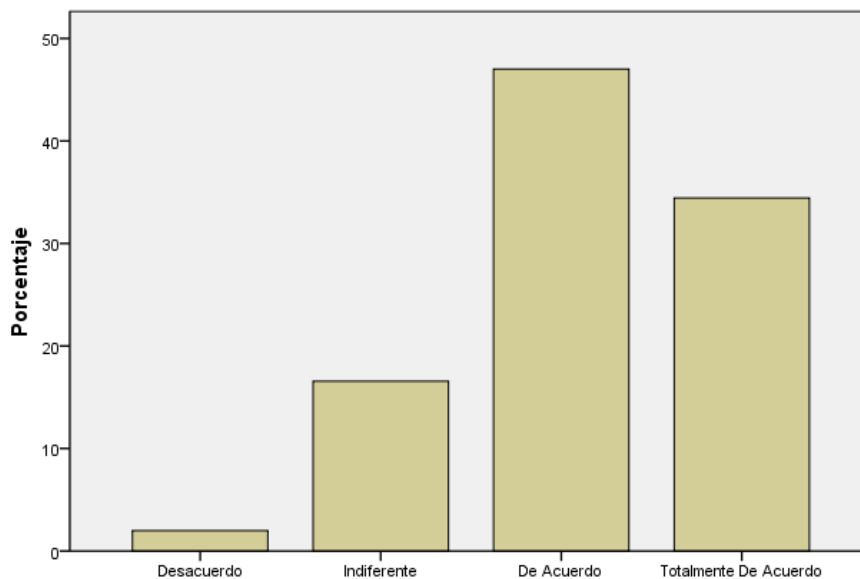
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	14	9,3	9,3	9,3
	De Acuerdo	74	49,0	49,0	58,3
	Totalmente De Acuerdo	63	41,7	41,7	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 34, el 49.0% de los encuestados manifiestan acuerdo tratarse con interés y respeto frente a los demás, un 41.7% manifiestan estar totalmente de acuerdo; mientras que un 9.3% manifiestan estar indiferentes.

Tabla 35 ¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
	Indiferente	25	16,6	16,6	18,5
	De Acuerdo	71	47,0	47,0	65,6
	Totalmente De Acuerdo	52	34,4	34,4	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Ilustración 6 ¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?



Interpretación: Como se observa en la tabla 35 y figura 6, el 47.0% de los encuestados manifiestan acuerdo respecto a comprender las necesidades del cliente, un 34.4% manifiestan estar totalmente de acuerdo; mientras que un 16.6% manifiestan estar indiferentes y un 2.0% está en desacuerdo

*Tabla 36 ¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
	Indiferente	13	8,6	8,6	10,6
	De Acuerdo	86	57,0	57,0	67,5
	Totalmente De Acuerdo	49	32,5	32,5	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 36, el 57.0% de los encuestados manifiestan acuerdo respecto a poseer conocimientos necesarios para las funciones asignadas, un 32.5% manifiestan estar totalmente de acuerdo; mientras que un 8.6% manifiestan estar indiferentes y un 2.0% está en desacuerdo.

*Tabla 37 ¿Conoces y hacer buen uso de las herramientas y tecnologías de seguridad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	2	1,3	1,3	1,3
	Indiferente	16	10,6	10,6	11,9
	De Acuerdo	76	50,3	50,3	62,3
	Totalmente De Acuerdo	57	37,7	37,7	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 37, el 50.3% de los encuestados manifiestan acuerdo al uso de las herramientas de seguridad, un 37.7% manifiestan estar totalmente de acuerdo; mientras que un 10.6% manifiestan estar indiferentes y un 1.3% está en desacuerdo.

Tabla 38 ¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida de tu área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
	Indiferente	20	13,2	13,2	15,2
	De Acuerdo	67	44,4	44,4	59,6
	Totalmente De Acuerdo	61	40,4	40,4	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Interpretación: Como se observa en la tabla 38, el 44.4% de los encuestados manifiestan acuerdo al cumplimiento responsable del horario de trabajo, un 40.4% manifiestan estar totalmente de acuerdo; mientras que un 13.2% manifiestan estar indiferentes y un 2.0% está en desacuerdo.

Tabla 39 ¿Haces correcto uso y presentación del uniforme de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	2	1,3	1,3	1,3
	Indiferente	9	6,0	6,0	7,3
	De Acuerdo	90	59,6	59,6	66,9
	Totalmente De Acuerdo	50	33,1	33,1	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

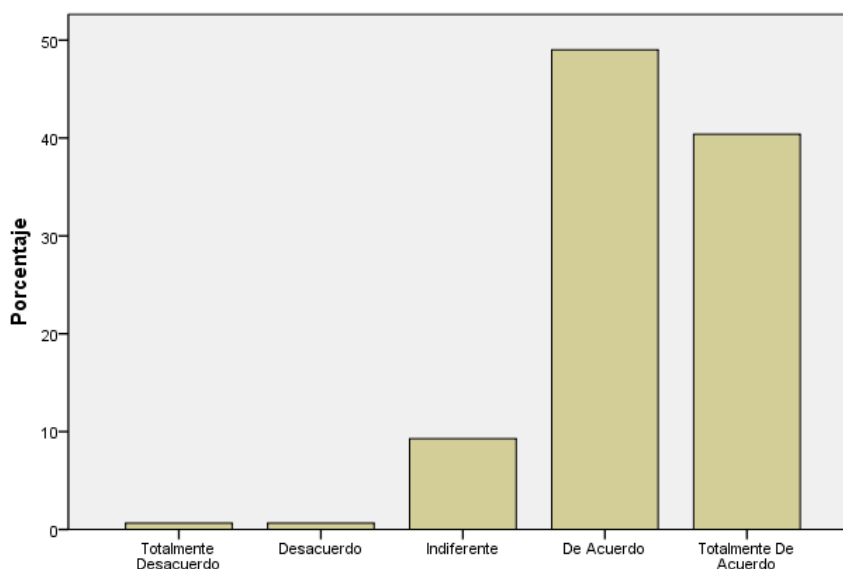
Interpretación: Como se observa en la tabla 39, el 59.6% de los encuestados manifiestan acuerdo al utilizar correctamente el uniforme de trabajo, un 33.1% manifiestan estar totalmente de acuerdo; mientras que un 6.0% manifiestan estar indiferentes y un 1.3% está en desacuerdo.



Tabla 40 ¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente Desacuerdo	1	,7	,7	,7
	Desacuerdo	1	,7	,7	1,3
	Indiferente	14	9,3	9,3	10,6
	De Acuerdo	74	49,0	49,0	59,6
	Totalmente De Acuerdo	61	40,4	40,4	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Ilustración 7 ¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?



Interpretación: Como se observa en la tabla 40 y figura 7, el 49% de los encuestados manifiestan acuerdo la buena comunicación que existe con su jefatura respecto al horario de trabajo, un 40.4% manifiestan estar totalmente de acuerdo, un 9.3% manifiestan estar indiferentes; mientras que un 0.7% está en desacuerdo y un 0.7% totalmente desacuerdo

### 4.3. CONTRASTE DE HIPOTESIS

Previa a la comprobación de las hipótesis se realizó la Prueba de Normalidad de las variables en estudio, a fin de determinar si los datos obtenidos de los ítems del cuestionario, siguen una distribución normal o no, lo que indicara la relación con la estadística paramétrica o no paramétrica.

#### 4.3.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Según Aguas, (2016) tiene como finalidad examinar cuánto difiere la repartición de los datos analizados respecto a lo previsto si procediesen de una distribución normal con la misma media y desviación típica.

#### 4.3.2. PRUEBA DE NORMALIDAD PARA LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

##### 4.3.2.1. DECISION DE NORMALIDAD

H0: Los datos de la variable Gestión del talento humano son normales

H1: Los datos de la variable Gestión del talento humano no son normales

Si P valor es menor a 0.05 los datos no son normales, por lo tanto, se acepta H1.

Si P valor es mayor a 0.05 los datos son normales, por lo tanto, se acepta H0.

*Tabla 41 Pruebas de normalidad*

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL,	GESTION	,074	151	,044	,986	151	,131
DEL	TALENTO						
HUMANO							

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Como se aprecia en la tabla 41, el valor de Sig. Es 0.044, según Kolmogoroy-Smirnov, lo que indica que es menor a 0.05, por lo que se acepta H1; lo que implica que los datos de la variable Gestión del talento humano no son normales.

### 4.3.3. PRUEBA DE NORMALIDAD PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO

#### LABORAL

##### 4.3.3.1. DECISION DE NORMALIDAD

H0: Los datos de la variable Desempeño Laboral son normales

H1: Los datos de la variable Desempeño Laboral no son normales

Si P valor es menor a 0.05 los datos no son normales, por lo tanto, se acepta H1.

Si P valor es mayor a 0.05 los datos son normales, por lo tanto, se acepta H0.

*Tabla 42 Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL, DESEMPEÑO LABORAL	,145	151	,000	,953	151	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Como se aprecia en la tabla 42, el valor de Sig. Es 0.000, según Kolmogoroy-Smirnov, lo que indica que es menor a 0.05, por lo que se acepta H1; lo que implica que los datos de la variable Desempeño Laboral no son normales.

#### **4.3.3.2. HIPOTESIS GENERAL**

Existe relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, Tacna, 2022.

##### **a. Hipótesis Nula:**

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, Tacna, 2022.

##### **b. Hipótesis Alternativa:**

H1: Existe relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, Tacna, 2022.

#### **4.3.3.3. COMPROBACION DE LA HIPOTESIS GENERAL**

Para la comprobación de la hipótesis general se recurre a la prueba estadística de Rho de Spearman, debido a que los datos no presentan distribución normal y la investigación es de nivel correlacional.

El coeficiente de correlación de Spearman es una demostración no paramétrica cuando se desea querer medir la relación entre dos variables y no se cumple la supuesto lo estándar en la distribución de tales valores. (Barreto, 2021)

Tabla 43 Correlación Spearman

SIGNIFICADO	VALOR
Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa fuerte moderada débil	-0.5
Ninguna correlación	0
Correlación positiva moderada Fuerte	0.5
Correlación positiva perfecta	1.1

Tabla 44 Comprobación de la hipótesis general

		TOTAL, GESTION DEL TALENTO HUMANO	TOTAL, DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TOTAL, GESTION DEL TALENTO HUMANO	1,000	-,034
n			,681
		N	151
	TOTAL, DESEMPEÑO LABORAL	-,034	1,000
		Sig. (bilateral)	,681
		N	151

Como se aprecia en la tabla 44, los resultados indican que la gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral, por el P valor (valor de Sig.) igual a 0,681, mayor a 0,05 y un coeficiente de correlación de -0,034, lo que indica una correlación negativa fuerte moderada débil según la tabla 42; por lo que, se concluye y se acepta H0 y se rechaza H1.

#### 4.3.3.4. COMPROBACION DE HIPOTESIS ESPECIFICAS

##### 4.3.3.4.1. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Existe relación entre **integración** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### a. HIPÓTESIS NULA

H0: No existe relación entre **integración** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### b. HIPÓTESIS ALTERNA

H1: Existe relación entre **integración** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### c. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

*Tabla 45 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1*

			TOTAL, DESEMPEÑO LABORAL	TOTAL, INTEGRACION
Rho de Spearman	TOTAL, DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,111
		Sig. (bilateral)	.	,176
		N	151	151
	TOTAL, INTEGRACION	Coeficiente de correlación	-,111	1,000
		Sig. (bilateral)	,176	.
		N	151	151

Como se aprecia en la tabla 45, los resultados indican que la relación de la Integración y el desempeño Laboral no es significativa, por el valor de P (valor de Sig.) igual a 0,176, mayor a 0,05 y un coeficiente de correlación de -0,111,

lo que indica una correlación negativa perfecta según la tabla N x; por lo que, se concluye que se acepta H0 y se rechaza H1.

#### 4.3.3.4.2. HIPOTESIS ESPECIFICA 2

Existe relación entre **organización** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### a. HIPÓTESIS NULA

H0: No existe relación entre **organización** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### b. HIPÓTESIS ALTERNA

H1: Existe relación entre **organización** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### c. COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 2

*Tabla 46 COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 2*

			TOTAL, DESEMPEÑO LABORAL	TOTAL, ORGANIZACION N
Rho de Spearman	TOTAL, DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	1,000	-,015
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,852
		N	151	151
	TOTAL,	Coefficiente de correlación	-,015	1,000
	ORGANIZACION	Sig. (bilateral)	,852	.
		N	151	151

Como se aprecia en la tabla 46, los resultados indican que la relación de la organización y el desempeño Laboral no es significativa, por el valor de P (valor de Sig.) igual a 0,852, mayor a 0,05 y un coeficiente de correlación de -0,015, lo que indica una Correlación negativa fuerte moderada débil según la tabla 42; por lo que, se concluye que se acepta H0 y se rechaza H1.

#### 4.3.3.4.3. HIPOTESIS ESPECIFICA 3

Existe relación entre **recompensa** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### a. HIPÓTESIS NULA

H0: No existe relación entre **recompensa** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### b. HIPÓTESIS ALTERNA

H1: Existe relación entre **recompensa** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### c. COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 3

Tabla 47 COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 3

			TOTAL, DESEMPEÑO LABORAL	TOTAL, RECOMPENSA
Rho de Spearman	TOTAL, DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . . 151	-,013 ,870 151
	TOTAL, RECOMPENSA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,013 ,870 151	1,000 . . 151

Como se aprecia en la tabla 47, los resultados indican que la relación de la dimensión recompensa y el desempeño laboral no es significativa, por el valor de P (valor de Sig.) igual a 0,870, mayor a 0,05 y un coeficiente de correlación de -0,013, lo que indica una correlación negativa fuerte moderada débil según la tabla 42, por lo que se concluye que se acepta H0 y se rechaza H1.



#### 4.3.3.4.4. HIPOTESIS ESPECIFICA 4

Existe relación entre **desarrollo** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### a. HIPÓTESIS NULA

H0: No existe relación entre **desarrollo** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### b. HIPÓTESIS ALTERNA

H1: Existe relación entre **desarrollo** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### c. COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 4

Tabla 48 COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 4

			TOTAL, DESEMPEÑO LABORAL	TOTAL, DESARROLLO
Rho de	TOTAL, DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	1,000	-,038
Spearman	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,644
		N	151	151
	TOTAL, DESARROLLO	Coefficiente de correlación	-,038	1,000
		Sig. (bilateral)	,644	.
		N	151	151

Como se aprecia en la tabla 48, los resultados indican que la relación de la dimensión desarrollo y el desempeño laboral no es significativa, por el valor de P (valor de Sig.) igual a 0,644, mayor a 0,05 y un coeficiente de correlación de -0,038, lo que indica una correlación negativa fuerte moderada débil según la tabla 42, por lo que se concluye que se acepta H0 y se rechaza H1.

#### 4.3.3.4.5. HIPOTESIS ESPECIFICA 5

Existe relación entre **retención** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### a. HIPÓTESIS NULA

H0: No existe relación entre **retención** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### b. HIPÓTESIS ALTERNA

H1: Existe relación entre **retención** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### c. COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 5

Tabla 49 COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 5

			TOTAL, DESEMPEÑO LABORAL	TOTAL, RETENCION
Rho de Spearman	TOTAL, DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,042
		Sig. (bilateral)	.	,610
		N	151	151
	TOTAL, RETENCION	Coeficiente de correlación	,042	1,000
		Sig. (bilateral)	,610	.
		N	151	151

Como se aprecia en la tabla 49, los resultados indican que la relación de la dimensión retención y el desempeño laboral no es significativa, por el valor de P (valor de Sig.) igual a 0,610, mayor a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,042, lo que indica una correlación positiva moderada fuerte según la tabla 42, por lo que se concluye que se acepta H0 y se rechaza H1.

#### 4.3.3.4.6. HIPOTESIS ESPECIFICA 6

Existe relación entre **auditoria** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### a. HIPÓTESIS NULA

H0: No existe relación entre **auditoria** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### b. HIPÓTESIS ALTERNA

H1: Existe relación entre **auditoria** y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L, 2022.

##### c. COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 6

Tabla 50 COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 6

		TOTAL, DESEMPEÑO		
			LABORAL	TOTAL, AUDITORIA
Rho de Spearman	TOTAL, DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1,000	-,027
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,738
		N	151	151
	TOTAL, AUDITORIA	Coeficiente de correlación	-,027	1,000
		Sig. (bilateral)	,738	.
		N	151	151

Como se aprecia en la tabla 50, los resultados indican que la relación de la dimensión auditoria y el desempeño laboral no es significativa, por el valor de P (valor de Sig.) igual a 0,738, mayor a 0,05 y un coeficiente de correlación de -0,027, lo que indica una correlación negativa fuerte moderada débil según la tabla 42, por lo que se concluye que se acepta H0 y se rechaza H1.

#### 4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio de investigación se desarrolló a través de una encuesta utilizando como instrumento un cuestionario dirigido a los trabajadores involucrados en el área de producción, de la empresa pesquera COINREFRI S.R.L., para evaluar, la variable independiente: Gestión del talento humano y dependiente: Desempeño Laboral.

Una vez que se obtuvieron los resultados y el reconocimiento de las hipótesis se realiza la discusión de cada uno de los objetivos con la hipótesis expuesta tomando como referencia los antecedentes presentados al inicio del estudio de investigación, los cuales permiten confirmar los resultados obtenidos:

Los resultados se ajustan al antecedente planteado por (Layme, 2019) en su tesis titulada ‘‘La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019’’. Cuyos resultados plantean que con un nivel de confianza del 95% existen evidencias estadísticas para afirmar que las significancias son menores a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), la cual es que la Gestión del Talento Humano influye significativamente en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.

Este estudio brinda elementos teóricos sobre el desempeño en la gerencia regional Tacna, motivo por el cual se requiere una buena gestión del talento humano; para que así se puedan ejecutar mucho mejor las particularidades del contexto y, los desafíos que demanda la gerencia regional y demás miembros de la institución.

La relación entre la integración y el desempeño laboral se encontró una correlación de 0,176, cuyos resultados se comparan con el antecedente de (Pariona, 2020), en su estudio titulado “Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019”, se obtuvo como resultado que un 48% de trabajadores percibieron un nivel regular de la gestión del recurso humano y el 68%, un alto nivel en desempeño laboral; el 44% de los trabajadores percibieron un nivel adecuado en gestión de incorporación, el 68%, un nivel regular en gestión de capacitación; el 56%, un nivel regular en gestión de evaluación y el 54%, un nivel inadecuado en gestión de incentivos.

La prueba de correlación de Spearman el cual arrojó que no existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral con una correlación de -0,015 Cuyos resultados se comparan con el antecedente (Machaca, 2019) en su estudio titulado “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño organizacional en los colaboradores de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Tacna – 2018, la cual demostró que existe una correlación de dominio alto entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en la Dirección Regional De Transportes y Comunicaciones de Tacna. Asimismo, con un valor significativo Sig=0.000 y con un coeficiente “R” de 0.963 en el cual se percibe que el desarrollo de recursos humanos es un factor determinante para un buen desempeño organizacional. Este antecedente aporta, con la presente investigación, aspectos contemplativos sobre la gestión del talento humano, dado que se basa en componentes técnicos y metódicos que acceden a potenciar el conocimiento y, por ende, el rendimiento en los colaboradores de la dirección regional de transportes.

La relación entre la retención y el desempeño laboral se encontró una correlación de 0,610, cuyos resultados se comparan con el antecedente de (Narvaez, 2022) en su estudio titulado “Gestión de Talento Humano en el

Desempeño Laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC". El presente trabajo estuvo compuesto por 529 sujetos, con una muestra probabilística se estableció a 224 individuos, de tal manera se obtuvo un nivel de confianza de alfa Cronbach del 0,96%. La aplicación del instrumento en la muestra dio a entender los enfoques por parte de los colaboradores que fueron puestos a disposición de la encuesta, analizando así los factores de desarrollo y los métodos que pueden influir en un mayor desempeño laboral, con el objetivo de poder brindar recomendaciones para el mejoramiento continuo de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha. Por lo tanto, este antecedente brinda enfoques sobre la gestión del talento humano, para beneficio al conocimiento de los centros de desarrollo infantil del instituto colombiano.

## CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general, en la investigación se buscó: “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022”

Para establecer la relación entre las variables se utilizó la prueba de correlación de Spearman el cual arrojó que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral con una correlación -0,034.

Con respecto al primer objetivo específico: “Establecer la relación entre integración y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022” por lo tanto, para establecer la relación entre las variables se utilizó la prueba de correlación de Spearman, según los resultados de la tabla 45, el P-valor resulta 0,176 lo cual es mayor a 0,05, a medida que se confirma que la dimensión Integración y la variable desempeño laboral no tienen una relación significativa. Se hizo esta prueba de correlación con el fin aportar elementos teóricos-prácticos relacionado con la gestión del talento humano y desempeño laboral.

Para el segundo objetivo se buscó: “Delimitar la relación entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022” de acuerdo con los resultados de la tabla 46 los resultados indican que la relación de la dimensión organización y la variable desempeño Laboral no es significativa, por el P-valor igual a 0,852, mayor a 0,05 y un coeficiente de correlación de -0,015, lo que indica una Correlación negativa fuerte moderada débil según la tabla 42; por lo que, se concluye que no existe una relación significativa.

Para el tercer objetivo específico se examinó: "Disponer la relación entre la recompensa y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022", de acuerdo con la tabla 47, el P-valor resulta 0,870, lo cual es mayor a 0,05 y un coeficiente de correlación de -0,013, por lo expuesto, la dimensión recompensa y la variable desempeño laboral no tienen una relación significativa, estos resultados tienen como fin el determinar la relación que se maneja entre ambas variables.

Para el cuarto objetivo se buscó: "Precisar la relación entre el desarrollo y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022", acorde a la tabla 48, los resultados indican que la relación de la dimensión desarrollo y el desempeño laboral no es significativa, por el valor de P (valor de Sig.) igual a 0,644, mayor a 0,05 y un coeficiente de correlación de -0,038, lo que indica una correlación negativa fuerte moderada débil según la tabla 42, por lo que se concluye que no existe una relación significativa.

Para el quinto objetivo se planteó: "Fijar la relación entre la retención y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022", Como se aprecia en la tabla 49, los resultados muestran la baja relación entre la dimensión retención y el desempeño laboral, esta no es significativa, por el valor de P-valor igual a 0,610, mayor a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,042, lo que indica una correlación positiva moderada fuerte según la tabla 42. Esto afirma que no existe una relación significativa.

Para el sexto objetivo se exploró: "Definir la relación entre la auditoria y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022", conforme en la tabla 50, los resultados arrojan la relación de la dimensión desarrollo y el desempeño laboral no es significativa, por el valor de P (valor de Sig.) igual a 0,738, mayor a 0,05 y un coeficiente de correlación de -0,027, Por lo que se concluye, que existe una correlación negativa fuerte moderada débil según la tabla 42.



## RECOMENDACIONES

En función a lo alcanzado en las conclusiones, la primera recomendación sería que a pesar de que los colaboradores en promedio no presenten una relación significativa de la gestión del talento humano y del desempeño laboral, estén en la capacidad de aplicar y conocer las buenas prácticas de manufactura además del buen manejo de prácticas ambientales. Se puede tener más apoyo en cuanto a otras técnicas para poder ellos reconocer más sobre la importancia del correcto desempeño para incrementar los objetivos propuestos por la empresa.

Como segunda recomendación, se debe reconocer cuando no se tiene mucha información sobre la importancia de las dimensiones de la gestión del talento humano, los colaboradores no pueden hacer más de los límites que conocen, por lo tanto, es recomendable motivarlos mediante concursos, cada cierto tiempo, dándoles incentivos para que puedan participar y se sientan más comprometidos en mejorar, en el ámbito laboral.

La tercera sugerencia sería que los colaboradores puedan participar en capacitaciones, campañas para así adquirir conocimientos más específicos, sería recomendable más información para que desde el ingreso cuenten con una visión de una planta pesquera y así se pueden atribuir mayor conciencia en el desempeño laboral y acrecentar la producción.

Como cuarta recomendación es que la empresa COINREFRI S.R.L. fomente la ejecución de investigaciones en base al estudio de otras variables de la gestión del talento humano, para que se pueda tener un panorama más crudo y profundo sobre la situación en la que se encuentran sus colaboradores en relación al desempeño laboral, ya que esto sería importante para la comprensión y mayor aporte a la empresa.

Como quinta recomendación enfocados a los colaboradores es en realizar actividades que conformen un plan de intervención en el ámbito productivo, con el objetivo de que se pueda desarrollar una convivencia más grata, donde se fomente el buen trato, un control emocional, entre otras, a medida que se pueda disminuir la falta de comunicación al momento de realizar sus actividades y poder así reducir el impacto negativo, ya que los colaboradores muy a menudo realizan trabajos donde se involucra bastante personal.

Como sexta recomendación al área de recursos humanos, es en realizar un plan de intervención, considerar más a fondo la supervisión en periodos trimestrales a los colaboradores que presenten o no presenten complicaciones al momento de adaptarse a la cultura organizativa de la empresa COINREFRI S.R.L., considerando aspectos que se pueden mejorar a mediano y largo plazo y así poder aumentar su data.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Almonacid, M. M. (2020). *Rol de Recursos Humanos en el marco de la pandemia del COVID-19*. [Tesis de Pregrado] Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Javeriana, Bogota  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/53673/Rol%20de%20Recursos%20Humanos%20en%20el%20marco%20de%20la%20pandemia%20del%20COVID19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Apaza, C. A. (2019). *Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral De Los Servidores Públicos En La Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018*. Apurimac. [Tesis Doctoral]. Universidad Cesar Vallejo (UCV). Perú  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza\\_a\\_o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza_a_o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bustamante, M. A., Elsie Zerda, F. O., & Michelle, T. (2019). Fundamentos de la calidad del servicio, Modelo servqual. *Revista empresarial*, 15.  
<https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/159>
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: McGraw-Hill.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf)
- Cohen, L. (2017). *Métodos de investigación cuantitativa*. Madrid: La Muralla.
- El Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, I. (2018). *El mercado y la comercialización*.
- López, P. L. (2020). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *SCIELO*.
- Elperuano. (7 de Septiembre de 2021). *Elperuano.pe*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/114496-transporte-de-carga-seguira-operando-para-asegurar-abastecimiento-de-productos>

- Empresariales, D. e. (14 de Septiembre de 2020). Universidad Panamericana. Obtenido de Universidad Panamericana: <https://blog.up.edu.mx/que-es-la-investigacion-pura-y-que-ventajas-tiene-dentro-de-una-academia#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20pura%20es%20un,de%20en%20resolver%20problemas%20espec%C3%ADficos>
- Fernandez Bustamante, M. A. (2017). *Calidad de servicio y satisfaccion de los clientes en la empresa de trasnportes de carga Rayter & Marc E.I.R.L en el año 2017*. Lima.
- Flores, M. L. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. Nicaragua. Tesis de Pregrado]. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, <https://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Argentina: UAI EDITORIAL TESEO.
- García, j. M. (2018). *Tamaño de muestra y precisión estadística*. Universidad Almería.
- González Bolea, L., & Carmona Calvo, M. (2007). *Guía para la medición directa de la satisfacción de los clientes*. GRUPO DE COMUNICACIÓN DEL SUR S.L.
- Gutierrez, E. V. (2021). *Gestion del Talento humano y su impacto en el estado de resultados en la empresa DPI Gigantografía Industial S.R.L, periodo 2016 - 2019*. La Paz Bolivia. [Tesis de Pregrado] UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS, Bolivia <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/28802/PT-%20274.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huwasquiche, Y. T. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Corporación Frutícola de Chíncha, 2017*. Chíncha. [Tesis de Pregrado], UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4168/LA%20GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20EL%20DESEMPE%20b%c3%a6O%20LABORAL%20EN%20LA%20CORPORACION%20FRUTICOLA%20DE%20CHINCHA%20EN%20EL.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Huayhua Zapana, E. B. (2021). *La calidad de servicio y su influencia en la satisfacción del cliente de la estación de servicios SHESSELL S.C.R.L, 2021*. Tacna.
- Kotler , P. (2012). *Dirección de marketing* . Pearson Education.  
<http://www.leo.edu.pe/wp-content/uploads/2019/12/direccion-de-marketing-philip-kotler-1.pdf>
- Layme, N. R. (2019). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019*. Tacna. [Tesis de Pregrado], Universidad Privada de Tacna  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1225/Incacutipa-Layme-Nolberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lourdes, M. (2018). *Administración: gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Mexico: PEARSON EDUCACION.
- Machaca, M. A. (2019). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño organizacional en los colaboradores de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Tacna – 2018*. Tacna. [Tesis de Pregrado]. Universidad Privada de Tacna,  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/799/Quiroz-Machaca-Mirka.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Mamani Gil, Y. L. (2019). *Calidad de servicio y su influencia en la satisfacción de los clientes en el área de licencia de funcionamiento de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2018* . Tacna.
- Martha, A. (2018). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Matsumoto, N. (2014). *Desarrollo del modelo Servqual para la medición de la calidad del servicio en al empresa de publicidad Ayuda Experto*. Cochabamba: Universidad Católica Boliviana "San Pablo".
- Mejías Acosta, A., & Godoy Durán, E. (2018). *Impacto de la calidad de los servicios sobre la satisfacción de los clientes en una empresa de mantenimiento*. Barquisimeto.
- Aguas, L. F. (24 de Agosto de 2016). *Estadística: Introducción Anovas*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/LuisFerAguas/estadstica-introduccion-anovas>

- Cohen, L. (2017). *Métodos de investigación cuantitativa*. Madrid: La Muralla.
- S´anchez, G. S. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres LUPUS, Puebla*. Puebla.
- Miranda Cruz, M. B. (2021). *La calidad de los servicios y la satisfacción de los clientes en la hacienda turística rancho los Emilio´s Canton Alusi*. Alusí.
- Narvaez, Y. C. (2022). *Gestión de Talento Humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC*. Colombia. [Tesis de Postgrado] Universidad de La Guajira, Colombia  
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/494>
- Noboa Mora, C. J. (2021). *Calidad de atención y satisfacción del usuario en el área de emergencia del Hospital Básico Naval de Esmeraldas*. Esmeraldas.
- Oliva Mallorga, C. J. (2017). *La calidad de servicio y la satisfacción del cliente de la empresa regional de servicio público de electricidad Electrosur S.A., en el distrito de Tacna, 2016*. Tacna.
- Ospina Pinzón, S., & Gil Saura, I. (2011). *Índices nacionales de satisfacción del consumidor*. Bogota: Cuad. admon.ser.organ.
- Paride , B. (2017). *La satisfacción del cliente*. Director QA/RA.  
<https://docplayer.es/218956557-La-satisfaccion-del-cliente.html>
- Pariona, C. A. (2020). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019*. [Tesis de Posgrado]. Universidad de San Martín de Porres, Perú.  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres\\_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ponce, B. J. (2016). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central-Quito*. Ecuador: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL. FACULTAD: POSGRADOS. POSGRADOS.[Tesis de Posgrado]. Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador.  
<http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/12797>

- Pucheu, J. A. (2021). *Gestión de la Productividad y el Desempeño. Cómo Gestionar Personas en Distintos Tipos de procesos y puestos*. Chile: Ediciones UC.
- Quispe Julca , I. M., & Terrones Puntay, W. P. (2020). *Calidad de servicio y satisfacción del cliente del Banco BBVA - Oficina Central, Lima 2020*. Lima.
- Render, H. y. (2019). *Principios de Administración de operaciones*. Mexico, Pearson Pretince Hall  
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/47cb70cab6ec78aa65b34e6c70ce8822.pdf>
- Salvatierra, M. R. (2018). *Gestion del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de huacho, 2018*. Huacho, Lima.
- Santos, A. C. (2018). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Peru: Editora Macro EIRL. Obtenido de MERCER:  
<https://www.latam.mercer.com/newsroom/tendencias-globales-de-talento-2019.html>
- Sergio Tobon, J. F. (2018). *La sociedad del conocimiento y su impacto en el desempeño laboral y profesional*. Colombia: corporacion cimed.
- Surco, N. (2019). Influencia de la calidad del servicio en la fidelizacion del cliente de compartamos financiera Agencia Tacna periodo 2019. Tacna: Univesidad Privada de Tacna. [Tesis de Pregrado] Universidad Privada de Tacna.  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1246/Surco-Vizcarra-Nadia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velarde, M. F. (2022). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Empresa Exportadora Mega Pesca S.A. en el año 2021*. Tacna. [Tesis de Pregrado], Universidad Privada de Tacna,  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2300/Cotrina-Velarde-Maria.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Barreto, C. (2021). PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN. En C. Barreto, *INTRODUCCIÓN A LA ESTADÍSTICA NO PARAMÉTRICA (PARTE II)*.

Villata Marín, G. M. (2019). *Percepción de la calidad del servicio en la satisfacción del cliente en una entidad bancaria de Lima Metropolitana*. Lima. [Tesis de Pregrado] Universidad de Piura

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4785/TSP\\_AE-L\\_031.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4785/TSP_AE-L_031.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zarraga Cano, L. (2018). *La satisfacción del cliente basada en la calidad del servicio a través de la eficiencia del personal y eficiencia del servicio: un estudio empírico de la industria restaurantera, Mexico*

<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968306002/html/>



**APÉNDICES**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L</p>	<p><b>V.I.</b></p> <p>Gestión del Talento Humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Selección de personal</li> <li>• Diseño organizacional</li> <li>• Diseño de puestos</li> <li>• Análisis de puestos</li> <li>• Evaluación de desempeño</li> <li>• Recompensas</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Prestaciones</li> <li>• Servicios sociales</li> <li>• Formación y desarrollo</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Desarrollo de carreras</li> <li>• Programa de comunicación y conformidad.</li> <li>• Cultura organizacional</li> <li>• Clima organizacional</li> <li>• Disciplina</li> <li>• Higiene</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Calidad de vida</li> <li>• Relaciones sindicales</li> <li>• Seguimiento de actividades</li> <li>• Verificación de resultados</li> </ul>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera la Integración se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?</li> <li>• ¿De qué manera la Organización se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?</li> </ul>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación entre integración y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022</li> <li>• Delimitar la relación entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022</li> <li>• Disponer la relación entre la recompensa y desempeño laboral de los colaboradores</li> </ul>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre integración y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L</li> <li>• Existe relación entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L</li> </ul>	<p><b>V.D.</b></p> <p>Desempeño Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa</li> <li>• Búsqueda de oportunidades de mejora</li> <li>• Capacidad de respuesta</li> <li>• Fiabilidad</li> <li>• Empatía</li> <li>• Capacidad de respuesta</li> <li>• Conocimientos específicos del puesto</li> <li>• Destreza para el uso de herramientas de trabajo.</li> <li>• Cumplimiento del horario laboral</li> <li>• Presentación</li> <li>• Cumplimiento cuidadoso de indicaciones.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera la recompensa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?</li> <li>• ¿De qué manera el desarrollo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?</li> <li>• ¿De qué manera la retención se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?</li> <li>• ¿De qué manera la auditoria se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L., 2022?</li> </ul>	<p>de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Precisar la relación entre el desarrollo y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022</li> <li>• Fijar la relación entre la retención y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022</li> <li>• Definir la relación entre la auditoria y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L. 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre las recompensas y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L.</li> <li>• Existe relación entre el desarrollo y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L.</li> <li>• Existe relación entre la Retención y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L.</li> <li>• Existe relación entre la Auditoria y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera COINREFRI S.R.L.</li> </ul>		
<b>METODO Y DISEÑO</b>		<b>POBLACION Y MUESTRA</b>		<b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b>
<p><b>Tipo de investigación:</b> Investigación Pura  <b>Diseño de investigación:</b> La investigación es no experimental y de tipo corte transversal.</p>		<p>a) Población 250 colaboradores del área de producción.</p> <p>b) Muestra La muestra está conformada por 151.68 colaboradores.</p>		<p><b>Método:</b> Descriptivo y correlacional.  <b>Técnica de estudio:</b> La encuesta  <b>Instrumento de estudio:</b> El cuestionario.</p>

*Nota:* Matriz de consistencia de la investigación, elaboración propia.

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### *Matriz de operacionalización de las variables*

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
<b>Gestión de talento humano</b>	Disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano. (Chiavenato, 2018)	Integración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Selección de personal</li> </ul>
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño organizacional</li> <li>• Diseño de puestos</li> <li>• Análisis de puestos</li> <li>• Evaluación de desempeño</li> </ul>
		Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recompensas</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Prestaciones</li> <li>• Servicios sociales</li> </ul>
		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación y desarrollo</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Desarrollo de carreras</li> <li>• Programa de comunicación y conformidad.</li> </ul>
		Retención	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura organizacional</li> <li>• Clima organizacional</li> <li>• Disciplina</li> <li>• Higiene</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Calidad de vida</li> <li>• Relaciones sindicales</li> </ul>
		Auditoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento de actividades</li> <li>• Verificación de resultados</li> </ul>
<b>Desempeño Laboral</b>	Según (Angela Estévez, 2019) el desempeño puede entenderse como los efectos del esfuerzo realizado por una persona que muestra dedicación y capacidad en el trabajo.	Proactividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa</li> <li>• Búsqueda de oportunidades de mejora</li> <li>• Capacidad de respuesta</li> </ul>
		Capacidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiabilidad</li> <li>• Empatía</li> <li>• Capacidad de respuesta</li> </ul>
		Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos específicos del puesto</li> <li>• Destreza para el uso de herramientas de trabajo.</li> </ul>
		Diligencia en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento del horario laboral</li> <li>• Presentación</li> <li>• Cumplimiento cuidadoso de indicaciones.</li> </ul>

## INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones: Se presenta a continuación una escala para obtener datos acerca de la gestión del talento humano. A continuación, se muestran varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión marcando con una (x) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

1. Totalmente Desacuerdo (TD)
2. Desacuerdo (D)
3. Indiferente (I)
4. De Acuerdo (DA)
5. Totalmente De Acuerdo (TA)

INDICADORES	ITEMS	TD	D	I	DA	TA
<b>Integración</b>						
Reclutamiento	¿Considera usted que el personal operario posee el perfil apto para las tareas que se le encargan?					
Selección de personal	¿Cree que el personal operario que labora es escogido según la exigencia de la empresa?					
<b>Organización</b>						
Diseño organizacional	¿Está de acuerdo que la disposición del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal?					
Diseño de puestos	¿Cree Ud., que la evaluación del desempeño del personal que labora en la Empresa Pesquera es transparente y se hace a conocer al evaluado los resultados obtenidos?					
Análisis de puestos	¿Cree Ud., que el área de RRHH permite la adecuada integración de nuevos colaboradores en la organización?					
Evaluación de desempeño	¿Considera que la evaluación del desempeño se realiza a todo el personal de la empresa?					
<b>Recompensas</b>						
Recompensas	¿Estima que por el buen desempeño del personal se emite reconocimientos por escrito a cargo del jefe superior?					
Remuneración	¿Considera usted que por el buen desempeño del personal hay estímulos (monetarios) para el trabajador?					
Prestaciones	¿Cree Ud., que la actividad de admisión mantiene los estándares establecidos por la Empresa Pesquera?					
Servicios sociales	¿Opina que su puesto deba contar con tareas variadas, creativas y desafiantes?					
<b>Desarrollo</b>						
Formación y desarrollo	Espera que la capacitación del personal se realice según las necesidades del trabajador.					
Capacitación	¿Acepta que en la capacitación del personal se han desarrollado talleres usando recursos necesarios (material visual y escrito, ponente de acuerdo con el tema, ambiente y mobiliario)?					
Desarrollo de carreras	¿Afirma que, por el buen desempeño del personal, este sea promovido a algún cargo jerárquico?					
Programa de comunicación y conformidad.	¿Cree ud., que la Empresa Pesquera, considera los incentivos, como una forma de motivar al					

personal, lograr cumplir con sus metas establecidas?

### **Retención**

Cultura organizacional	¿Sabe Ud., que cuando se cumplen los objetivos organizacionales de la Empresa Pesquera, los trabajadores son recompensados ya sea de forma económica u otras formas de compensación?
Clima organizacional	¿La relación interpersonal que se tiene en la Empresa Pesquera cree Ud., que es positiva y mejora el clima organizacional?
Disciplina	¿Acepta ud, que en su trabajo se asigne alguna responsabilidad?
Higiene	¿Considera Ud. que la seguridad e higiene laboral que da la Empresa Pesquera, respecto al personal, beneficia en la labor organizacional?
Seguridad	¿Cree ud, que las tareas de su puesto de trabajo están acordes con sus capacidades y personalidad?
Calidad de vida	¿Cree Ud., que las remuneraciones que se obtienen por realizar sus labores y actividades, es considerado justo y equitativo?
Relaciones sindicales	¿Sabe Ud., si la Empresa Pesquera, se preocupa o considera importante, que los colaboradores se capaciten constantemente, por el buen funcionamiento de las operaciones?

### **Auditoría**

Seguimiento de actividades	¿Cree Ud., que los responsables de RRHH, diseñan los diferentes puestos de trabajo, en base a una estructura organizacional, es decir, ¿en función a los objetivos organizacionales?
Verificación de resultados	¿Considera que los resultados de la evaluación del personal son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones?

Los indicadores fueron extraídos de Chiavenato (2018)

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Se presenta a continuación una escala para obtener datos acerca del desempeño laboral. A continuación, se muestran varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión marcando con una (x) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

1. Totalmente Desacuerdo (TD)
2. Desacuerdo (D)
3. Indiferente (I)
4. De Acuerdo (DA)
5. Totalmente De Acuerdo (TA)

INDICADORES	ITEMS	TD	D	I	DA	TA
<b>Proactividad</b>						
Iniciativa	Considera ud, que el trabajo supera las expectativas planificadas.					
Búsqueda de oportunidades de mejora	Usted propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área.					
Capacidad de respuesta	Sostiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten.					
<b>Capacidad de servicio</b>						
Fiabilidad	Cumples eficazmente los requerimientos del cliente.					
Empatía	Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás.					
Capacidad de respuesta	Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno					
<b>Conocimientos</b>						
Conocimientos específicos del puesto	Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones.					
Destreza para el uso de herramientas de trabajo.	Conoces y hacer buen uso de las herramientas y tecnologías de seguridad.					
<b>Diligencia en el trabajo</b>						
Cumplimiento del horario laboral	Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida de tu área de trabajo.					
Presentación	Haces correcto uso y presentación del uniforme de trabajo.					
Cumplimiento cuidadoso de indicaciones.	Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo.					

Instrumento estandarizado (Boada 2018)

## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, MSTRO MINELLY MARTINEZ PEÑALOZA identificado con Documento Nacional de Identidad N° 04433147 hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA PLANTA PESQUERA COINREFRI S.R.L., TACNA, 2022”**.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de marzo del 2023.



---

DNI 04433147



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): MARTINEZ PEÑALOZA MINELLY
- 1.2. Grado Académico: MAESTRO
- 1.3. Profesión: ING. DE SISTEMAS
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.6. Denominación del Instrumento: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA PLANTA PESQUERA COINREFRI S.R.L., TACNA, 2022”**.
- 1.7. Autor del Instrumento: JOSE MARIA FACKIUS MESTAS QUIZANA

### II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.			X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.			X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.			X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.			X		
	<b>Sumatoria parcial</b>			12	8	
	<b>Sumatoria total</b>			20		

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:**

a) Valoración total cuantitativa:

Deficiente ( )    Regular ( )    Bueno ( )    Muy bueno ( X )    Excelente ( )

Firma



---

Lugar y Fecha: TACNA, FEBRERO 2023

Nombre: MSTRO. MINELLY MARTINEZ  
PEÑALOZA

DNI: 04433147

Teléfono: 952923264

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, BREYNER EDGAR MONROYCONTRERAS identificado con Documento Nacional de Identidad N° 45899180 hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA PLANTA PESQUERA COINREFRI S.R.L., TACNA, 2022”**.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de marzo del 2023.



---

DNI 45899180

## INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): BREYNER EDGAR MONROYCONTRERAS
- 1.2. Grado Académico: MAGÍSTER
- 1.3. Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.6. Denominación del Instrumento: “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA PLANTA PESQUERA COINREFRI S.R.L., TACNA, 2022**”.
- 1.7. Autor del Instrumento: JOSE MARIA FACKIUS MESTAS QUIZANA

### II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables,medibles.			X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.			X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
	<b>Sumatoria parcial</b>			6	16	
	<b>Sumatoria total</b>			22		

III. **RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:**

a) Valoración total cuantitativa:

Deficiente ( ) Regular ( ) Bueno ( ) Muy bueno ( X ) Excelente ( )

Firma:

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters. The signature is positioned above a horizontal line.

Lugar y Fecha:

05 de marzo del 2023

Nombre: Breyner

Edgar Monroy

Contreras

DNI N°: 45899180

Teléfono: 990 554 580