



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión del talento humano y engagement laboral en los
docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac – 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Huamani Bravo, Brayan (ORCID: 0000-0001-5440-5079)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (ORCID: 0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Al todo supremo, que derrama sus bendiciones sobre mi familia, dedicado especialmente a mis amados padres por guiarme, apoyarme y confiar en mis habilidades y actitudes.

Agradecimiento

A la deidad, por brindarme vida saludable y por encaminarme en el sendero del bien, a mi madre enseñarme los valores de la honestidad y la empatía, a mi padre por enseñarme sobre la responsabilidad, la disciplina y la fortaleza que necesito para enfrentar los obstáculos del día a día.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población y muestra	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
VIII. PROPUESTA	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Resultados de la variable gestión del talento humano</i>	16
Tabla 2 <i>Resultados de la dimensión incorporar a las personas</i>	17
Tabla 3 <i>Resultados de la dimensión colocación de las personas</i>	18
Tabla 4 <i>Resultados de la dimensión recompensar a las personas</i>	19
Tabla 5 <i>Resultados de la dimensión desarrollo de las personas</i>	20
Tabla 6 <i>Resultados de la dimensión retener a las personas</i>	21
Tabla 7 <i>Resultados de la dimensión supervisar a las personas</i>	22
Tabla 8 <i>Resultados de la variable engagement laboral</i>	23
Tabla 9 <i>Resultados de la dimensión engagement físico</i>	24
Tabla 10 <i>Resultados de la dimensión engagement emocional</i>	25
Tabla 11 <i>Resultados de la dimensión engagement cognitivo</i>	26
Tabla 12 <i>Relación de la dimensión incorporar a las personas y la variable engagement laboral</i>	28

Resumen

Este estudio tuvo como propósito principal de percibir la relación entre Gestión del talento humano y engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac. Este estudio de carácter aplicativo, enfoque cuantitativo, corte transversal, diseño no experimental y alcance correlacional. Los participantes del presente estudio, estuvo conformado por los docentes de la UGEL Aymaraes que son un total de 300 docentes. La muestra la constituyeron 170 docentes. Se adquirió como efecto la existencia de correlación entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en la población de estudio. Presenta resultados ($p=0.052<0.05$), se concluye que la gestión del talento humano tiene una correlación significativa positiva media ($Rho=0,139$) con el engagement laboral.

Palabras clave: Gestión, talento humano, engagement laboral.

Abstract

The main purpose of this study was to perceive the relationship between human talent management and work engagement in teachers at UGEL Aymaraes in the Apurímac region. This applicative study, quantitative approach, cross-sectional, non-experimental design and correlational scope. The participants in this study were made up of the teachers of the UGEL Aymaraes, who are a total of 300 teachers. The sample was made up of 170 teachers. The existence of a correlation between the management of human talent and work engagement in the study population was acquired as an effect. Presenting results ($p=0.052<0.05$), it is concluded that the management of human talent has a significant positive average correlation ($Rho=0.139$) with work engagement.

Keywords: Management, human talent, labor engagement.

I. INTRODUCCIÓN

Implementar la gestión del talento en diferentes espacios de la entidad de labor, según Vargas & Inca (2018) indican:

Debe ayudar a mejorar la competitividad de la organización y ayudar a atender las necesidades del sector empleador y alinear estas necesidades con las metas del sector de la formación. (Pág. 25)

A nivel mundial, según ESAN (2017) menciona que:

Las encuestas de los recursos humanos de PWC (Price Waterhouse Coopers) mencionan que se ha trabajado con 1.000 empresas en 47 naciones / regiones a nivel mundial para identificar organizaciones que tengan estrategias de recursos humanos bien diseñadas e implementadas, aumentó los ingresos de cada empleado en un 35% y redujo la tasa de absentismo en un 12%". La conclusión es que una adecuada organización del capital humano puede incrementar significativamente las ganancias corporativas, lo que indica que una mejor gestión del talento puede incrementar la productividad o rentabilidad de la organización.

En el contexto nacional, según Barboza (2018) indica que:

La organización del servidor público en el Perú es reconocida por lo complejo, la carencia de planificaciones y dirección congruente. Esto se debe a la coexistencia de diferentes sistemas laborales y diferentes reglas de juego, distorsionando el sistema salarial, abuso de contratos temporales, la alta descentralización de la legislación vigente y la falta de instituciones de gestión y la falta de políticas nacionales al respecto. Por tanto, se han realizado varias reformas en estos años de esta área, pero el resultado que se obtiene nunca es el esperado. (Pág.01)

En la población de estudio, se pudo percibir una limitada actitud de gestión del talento humano, puesto que, los responsables no analizan, no potencian, ni desarrollan actividades para forjar las capacidades de los maestros, añadido a ello se observó que no realizan actividades para medir sus conocimientos, aptitudes, destrezas, habilidades y capacidades de todos los docentes en los cargos que

realizan, de manera que, la UGEL desarrolla cambios continuos, ocasionando que los docentes no puedan adaptarse a ellos, desarrollando así un inadecuado desempeño en sus labores, por ende, reciben una baja remuneración.

A consecuencia de dichos problemas los directivos de la UGEL Aymaraes no consiguen el engagement laboral de los docentes, por la baja confianza que desarrollaron entre ellos, ocasionando un desarrollo incompleto de sus actividades, de la misma manera se genera mayor ausentismo en las horas de trabajo y desinterés por el desarrollo de sus actividades, haciendo que los objetivos planteados por la institución se vean afectados.

Los problemas descritos serán remediados cuando los dirigentes de la UGEL Aymaraes planteen nuevas estrategias para la capacitación y atracción de nuevos docentes que laboren en las distintas instituciones, de igual manera para la retención de los que ya son parte, es importante que generen confianza y compromiso para incrementar la consistencia de las actividades que ejecuta la entidad.

La problemática es la base de toda investigación donde Tamayo (2018) indica. “Estas ocurren al momento en el que investigador selecciona ciertas teorías de informaciones conocidas, o eventos no abarcados por las teorías” (Pág.01). Considerando la manifestación, se plantean las siguientes preguntas:

Como problema general se tiene: ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac – 2021? Como problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la incorporación de las personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL?, ¿Cómo se relaciona la colocación de las personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL?, ¿Cómo se relaciona el recompensar a las personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL?, ¿Cómo se relaciona el desarrollo de personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL?

La justificación es la base para probar algo y la raíz de la investigación con razones y argumentos convincentes. “Toda investigación tiene un objetivo claro,

que debe ser lo más persuasivo posible para demostrar su razón, motivación o razón para el desarrollo de su investigación” (Chavarria, 2021, pág. 01).

Esta investigación posee justificación teórica, debido a la ejecución del enfoque se indagará y analizará los problemas descritos dentro de la población señalada, el presente estudio posibilita comparar diferente teoría y complementar con la ya existente.

De la misma manera la investigación tiene una justificación metodológica porque sirve para desarrollar investigaciones parecidas en el futuro, sirve de antecedente y de datos estadísticos fiables dentro del trabajo de investigación. La información recabada fue analizada a través del software SPSS, se obtendrán los resultados que serán interpretados.

Con referencia a la justificación social, las deducciones del presente estudio pretenden generar efectos positivos, mejorar la gestión para proporcionar estrategias de solución a la problemática de los docentes de la UGEL determinada, de esta manera se mejora el compromiso por el trabajo.

Con respecto a la justificación práctica, se procura ejecutar la correlación de las variables ya mencionadas, de esta forma desarrollar una adecuada gestión en la institución, los resultados permiten que la UGEL Aymaraes opte por tomar nuevas alternativas o estrategias para solucionar y mejorar la situación descrita.

Según Guzmán (2021) indica que. “El objetivo es una expresión de algún propósito que desea lograr al realizar una investigación” (Pág.02).

Analizando lo mostrado, se diseñó: Objetivo general: Determinar la relación de la gestión del talento humano y el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac – 2021. Los objetivos específicos: Determinar la relación de la incorporación de las personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL. Determinar la relación de la colocación de las personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL. Determinar la relación de recompensar a las personas y engagement laboral en los docentes de la UGEL. Determinar la relación del desarrollo de personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL.

Desde la perspectiva de los autores, según Palacios (2014) indican. “La hipótesis es como un intento de estudiar un problema en forma de propuesta” (Pág. 38). La hipótesis es plantada con una visión amplia, debe ser utilizable para obtener nueva información, el enfoque equivocado es imponer ideas.

Se plantea la hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona con el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac – 2021. Hipótesis específicas: La incorporación de las personas se relaciona con el engagement laboral en los docentes de la UGEL. La colocación de las personas se relaciona con el engagement laboral en los docentes de la UGEL. La recompensación a las personas se relaciona con el engagement laboral en los docentes de la UGEL. El desarrollo de personas se relaciona con el engagement laboral en los docentes de la UGEL.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional: Caqui & Gonzales (2019) presentó su tesis: Gestión del talento humano y engagement laboral del personal de la corte superior de justicia de Tacna. El concepto de gestión del talento ha atraído un debate sustancial sobre la falta de una definición coherente y límites conceptuales Collings y Mellahi, (2009). Como la variable dos Engagement laboral desarrollada por Salanova y Schaufeli, (2009). Referente al resultado se finaliza la existencia entre ambas variables en estudio ($p < 0,05$) en la población mencionada.

Frente al antecedente mencionado, se puede apreciar la relación que existe entre las variables ya mencionadas, que están relacionadas al presente trabajo de investigación.

Magali et al. (2016) presentaron en su estudio: Engagement laboral y cultura organizacional: El rol cultural de monitoreo en una entidad integral. Referente al análisis teórico utilizado referente a la primera variable engagement, tomando de base a Hayday (2004). La segunda variable Cultura organizacional tomando a Schaufeli y Bakker (2004), la metodología empleada en esta investigación fue de tipología cuantitativa, explicativa y no experimental transaccional. Tuvo una muestra de 2019 trabajadores. Como resultado se tuvo referente al rol de la dirección cultural en un área integral, integran el Sureste asiático, Sudamérica y Norteamérica.

Se puede apreciar que la investigación con anterioridad es de suma importancia ya que en temas actuales se estudia la cultura organizacional como un factor de producción en los trabajadores.

Medina, (2019) presentó en su tesis: Estrategias de gestión del talento humano para mejorar el engagement de los servidores de la UGEL Tahuamanu del distrito de Iberia – Madre de Dios, 2018. El instrumento empleado concierne a un cuestionario, demuestran estructuras vinculadas con la escala de Likert. La teoría utilizada referente a la primera variable se tomó como referencia a Ugarte, Yarlequé, & Fiallo, (2015) de la misma forma para la segunda variable Engagement consideró a Martínez, (2016), la muestra la conformaron 30 colaboradores de la UGEL. La estrategia de gestión de talento ayuda a las

satisfacciones, compromiso y fortalecimientos de los colaboradores de la población seleccionada, por lo que se ofrecen estímulos y retribuciones de acuerdo al cumplimiento de lo planificado.

Frente a lo planteado se pudo apreciar un compromiso y fortalecimiento para poder apreciar incentivos dentro de la Institución.

Candia et al. (2021) presentó su tesis: Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera. El instrumento utilizado fue el cuestionario lo cual demostró la fiabilidad en Alpha de Cronbach. El investigador para la primera variable Satisfacción laboral tomó en cuenta a Meliá y Peiró (1989) de la misma forma con la segunda variable Engagement tomó a Schaufeli y Bakker (2003). Este estudio tuvo una metodología de diseño explicativo causal, un enfoque cuantitativo y una población que la constituyen 1.369 colaboradores. La categoría de engagement del colaborador funcionario tiene promedios elevados. El valor promedio (una vez en una semana) tiene una relación con el valor promedio superior y la absorción (todos los días) se relaciona con la dedicación.

Frente a lo planteado, se puede apreciar un tema interesante que toma en cuenta la influencia de las dos variables en mención, que como se observa en los resultados tiene relevancia en el ejemplar en estudio.

En un contexto internacional: Camposet al. (2015) en su trabajo: Engagement en el talento humano de docentes investigadores de una institución de educación superior. Utilizó la herramienta de Shaufeli, el objetivo fue que generen sostenibilidad frente al mercado competitivo. Las teorías usadas fueron engagement mencionado por Campo (2014) y la gestión del talento humano mencionado por Chiavenato (2009). Tuvo una muestra no probabilística de 47,361 colaboradores de 120 naciones. De acuerdo a los alcances obtenidos de la correlación de Pearson, se concluyó respecto a la variable sociodemográfica no influye en el entusiasmo en el centro de labor denominado engagement en consecuencia se opta por la hipótesis nula.

Es evidente que la investigación aportó al presente trabajo de estudio con sus resultados, ya que se puede apreciar que las variables en mención no influyen en el resultado.

Córdoba (2015) en su investigación: Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla. Dentro de la base teórica utilizada por el investigador se sustentó a Alanova y Schaufeli (2009). Como fruto del estudio se destacó que la categoría de vigor en los colaboradores de los distintos campos de la empresa tiene una categoría alta, los trabajadores son conocidos por desempeñarse con voluntad en su labor de trabajo, además son persistentes frente a las dificultades.

Respecto a lo referido con anterioridad, se observa que referente a la categoría más representativa es el alta, posibilita apoyo al presente trabajo de investigación.

Recalde (2016) en su trabajo de tesis: El engagement en los empleados de la empresa multinacional minera Oro. Tuvo como finalidad: elaborar un método para fortificar el engagement en la población señalada. Las teorías utilizadas dentro del presente trabajo referente al engagement considerando Cornell (2012) el autor llegó a la siguiente conclusión donde el engagement es el vínculo de los trabajadores con el área en el que labora, haciendo que experimenten comodidad interna y externa. Este lazo es traducido en altas categorías de energía, concentración, orgullo y sentimientos de pertenencia en el desarrollo de sus actividades.

Se puede mencionar dentro de la conclusión que la variable posee un fuerte compromiso tanto a nivel externo como interno, lo que enriquece el trabajo ejecutado.

Acosta (2015) en su tesis: Estudio del engagement y su impacto financiero y productivo en el índice de rotación de almacenes la ganga. El cuestionario fue el instrumento, Teniendo como objetivo: Analizar cómo influye la rotación en la GANGA y mediante ello sugerir un plan de Engagement para los colaboradores, así se pueda innovar una marca que permita seleccionar, atraer y retener a los candidatos más aptos para los puestos de trabajo, el investigador concluye que la

variación continua de colaboradores da respuesta a distintos aspectos emotivos, económicos y culturales. Destacan el papel que ejecutan las habilidades de motivación realizadas para reducir la rotación de los colaboradores.

Es notorio que respecto a la rotación existen algunos elementos personales del candidato, que influye en la vida laboral y emotiva, es importante reconocer este punto.

Álzate, et al. (2018) en su tesis: Salario emocional y engagement en un grupo de trabajadores de una Universidad de Pereira, Risaralda en el año 2018. El presente estudio de enfoque cuantitativo y un análisis descriptivo. Las teorías utilizadas referente al Engagement tomando como base a Marisa Salanova & Wilmar Schaufeli (2009) lo cual se llegó a que esta investigación posea correlación negativa de las variables Salario Emocional con el Engagement personal, cuyo resultado es proporcional.

Referente a lo anterior se puede apreciar que el salario emocional jugó un importante papel en la investigación, y se espera que tenga un gran aporte a este estudio.

Respecto a la primera variable de estudio se consideró seis dimensiones para considerarlos componentes básicos, la descripción detallada es la siguiente: La primera dimensión se refiere al incorporar a las personas.

Según Chiavenato (2009) afirma. “La integración es el proceso de integración de personas con características y capacidades personales” (Pág.101).

En la investigación se considerarán dos indicadores: El primero es el de reclutamiento de personal, Según Romero (2016) detalla. “Es una opción de beneficio mutuo que posee una casuística distinta” (Pág.05).

El segundo indicador es la selección del personal. Naranjo R. (2012) indica. “Esto significa que un filtro que posibilita que determinadas personas integren a la organización” (Pág. 100).

Como segunda dimensión, se refiere a la colocación de personal Chiavenato (2009) indica. “Se basan en el modelo orgánico del proceso de colocación de personal” (Pág.171).

Esta dimensión considera tres indicadores, el primero es la orientación de las personas. Donde Cruz (2014) precisa. “El inicio para liderar en la empresa” (Pág. 08).

El segundo indicador es modelado del trabajo, según Perdomo (2018) menciona. “Que concierne al diseño de puestos dentro de la entidad”.

Y el último indicador es la evaluación del desempeño, Popo (2015) precisa. “Que está basado en la percepción del comportamiento deseado” (Pág. 18).

Como tercera dimensión, se refiere a recompensar a las personas, lo que Chiavenato, (2009) define como. “La capacidad de incentivar a los empleados de una entidad” (Pág. 217).

Esta dimensión considera tres indicadores. El primero es la remuneración, según López & Otero (2015) indican. “El salario, a saber, salario, bonificación y seguro de vida”.

El segundo indicador es un programa de incentivos. Del mismo modo Leal & Salamanca (2018) afirman. “Debemos seguir alentándolos a hacer el mejor esfuerzo” (Pág.72).

El último indicador es prestaciones y servicios, según Polo (2019) precisan. “Son una forma indirecta de compensación total” (Pág. 19).

La cuarta dimensión de las variables es el progreso del ser humano, Chiavenato (2009) indica. “La capacidad de aprender y desarrollarse”. Hay dos indicadores en esta dimensión:

El primer indicador es capacitación, según Cedillo (2020) afirma. “Que es un medio para que todos se adapten a su trabajo”.

El segundo indicador es el desarrollo de personas y organizaciones donde Gonzalez et al.(2011) indican que. “Tienen lazos de acciones de desarrollo personal con el asunto de consolidar la personalidad.”

La quinta dimensión de la variable hace alusión a la retención a las personas, definida por Chiavenato (2009) quien indica. “Representa el proceso de creación de condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias” (Pág.55).

Esta dimensión incluye dos indicadores de la relación con los empleados, que es a saber, según Marquardt & Casper (2021) afirman. “El buen respeto por los empleados y debe ser para ellos brindar los medios para satisfacer sus necesidades”.

El segundo indicador es limpieza, seguridad y calidad de vida. Según Naranjo O (2017) detalla. “Alude a los factores del ambiente laboral que posibilitan una buena salud”.

La sexta dimensión de la variable es el monitorear a las personas, según Chiavenato (2009) menciona. “Significa perseguir, acompañar, orientar y conservar la actitud” (Pág. 15).

Esta variable a continuación cubre un solo indicador, Waters & Mazivilia (2016) indican. “Que es la información estadística y el método concerniente al área de recursos humanos, cuya función es analizar e investigar la población activa y sus características y demanda de información”.

Para definir la segunda variable, los siguientes autores Vila et al. (2015) quienes desarrollaron. “Un libro que se considera teórico y precisan que el engagement es conocido como una etapa cognitiva de carácter real que permite relación y determinación por esfuerzo”.

El autor revela las siguientes dimensiones del "compromiso laboral", mencionadas a continuación:

Para la variable mencionada se considerarán tres dimensiones como componentes principales, los detalles son los siguientes: El engagement físico se denomina primera dimensión, según Vila et al. (2016) define. “La manifestación del esfuerzo invertido en el desempeño del puesto”.

En este estudio, hay tres indicadores que se considerarán como el primer indicador, a saber, alto nivel de energía y esfuerzo. Pino (2013) define. “Como el poder y la pasión por el trabajo, las personas brillan por ser parte de un equipo o por ser desafiadas” (Pág. 15).

El segundo indicador es el deseo de esforzarse, Peña (2015) indica. “El deseo de cumplir la voluntad o satisfacer el gusto”.

Como tercer indicador mencionó la intensidad del desempeño del trabajo, Dawood & Abdel (2022) definen. “Depende de cuánto trabajo se consume por unidad de tiempo debido al aumento o disminución de la velocidad”.

Como segunda dimensión, se refiere a la engagement emocional, Vila et al. (2015) señalaron. “Implica comprobar un alto grado de exaltación, interés y confianza en la labor. Para las dimensiones descritas se consideraron los siguientes indicadores: la primera es el entusiasmo e interés en el laboral” (Pág.121).

Según Flores et al. (2015) menciona. “El entusiasmo es la elevación del espíritu generado por algo fascinante o admirable” (Pág.11).

El segundo indicador es el optimismo acerca del puesto, Sanín (2017) indica. “Esto es afrontar cada momento del día, bueno y no bueno”.

El tercer indicador es el orgullo por el puesto de trabajo, Oztin (2015) afirma. “Se genera a partir del sentido de pertenencia del empleado a la organización”.

En la tercera dimensión se refiere al engagement cognitivo donde Álvarez, & Castro (2015) indican. “La implicancia de los altos niveles de concentración, absorción y concentración” (Pág.35).

Lo cual dicha dimensión toma como consideración los siguientes indicadores: alta concentración en el trabajo como primer indicador. Según Wood et al. (2018) indica. “Es un esfuerzo consciente que lleva a poder realizar y experimentar procesos internos” (Pág.18).

El segundo indicador es atención en el desenvolvimiento del trabajo, Agurto et al. (2020) indica. “Un proceso cognitivo que nos permite posicionarnos en estos estímulos” (Pág. 119).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De carácter aplicativo, según Carvajal (2019) indica:

Las actividades investigadas y desarrollados, está basada en tres actividades, el objetivo es generar nuevos conocimientos con mayor utilidad en la sociedad, este tipo aplicativo es importante para los estudios científicos, también para los modelos de estudio y aún más para estudios con fines de ampliar sus conocimientos sobre las investigaciones.

De la misma manera, tuvo un enfoque cuantitativo, tomando en cuenta Hernández (2014) para interpreta los resultados de manera cuantitativa.

Con diseño no experimental de corte transversal según Carrasco (2013) se refiere como. “Aquel donde la variable independiente no posee de manipulaciones externas, no presenta control” (Pág.71).

Es no experimental el diseño del presente trabajo. Hernández & Fernández (2014) señalaron. “El diseño correspondiente no se manejan las variables; sin embargo, contiene una actividad pasiva en su contexto natural, para después examinarlos” (Pág.23).

Asimismo, el corte es transversal es un análisis relevante, entendida por Thierer (2015) como:

Situaciones si son presenciadas o estado de salud en una población definida y en un tiempo de 24 horas o en algún día, se dice que no necesariamente se tiene que concordar con los sujetos”. Es por ello que el presente estudio presenta el corte señalado, debido a que se recolectó la información en un momento determinado. (Pág.01)

Por otro lado, este estudio tuvo un alcance correlacional, este método empleado fue con el propósito de ver que tanto se relacionan las variables (uno y dos). Según Hernández (2014) indica. “Mediante un estudio cuantificado lo que se hace es medir la relación de las dos” (pág. 129).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Según Chiavenato (2009) considera:

Como un apartado sensible al conocimiento que está inmersa en las entidades, los equipos encargados empoderan a los trabajadores para que asuman actividades estratégicas de monitoreo integral, con miras futuras para el crecimiento de la entidad y de sus miembros. Las personas toman un rol más activo que apoyan a disponer los demás recursos de la entidad. (Pág.62)

Definición operacional: Las respuestas a la prueba que genera una puntuación que el participante obtiene al realizar el llenado del instrumento de la variable seleccionada.

Definición conceptual:

Según Vila et al. (2015) menciona que:

Es una etapa psicológica positiva que hace alusión a la labor dentro de una institución, caracterizada por el trabajo duro, la pasión observada, la energía y el entusiasmo en el ejercicio de los integrantes de una entidad al desempeñar las funciones de su puesto laboral. (Pág. 55)

Definición operacional: Las respuestas a la prueba que genera una puntuación que el participante obtiene al realizar el llenado del instrumento de la variable seleccionada.

3.3 Población y muestra

Población

Entendida según Silvia (2011) detalla. “Como las unidades estudiadas, estos son personas, objetos, componentes, fenómenos que tienen características idóneas a ser estudiadas” (Pág. 05).

En la presente investigación se seleccionó a los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac – 2021, que son un total de 300 docentes.

Muestra

Desde la perspectiva de Hernández et al. (2014) precisan. “Conformada por el subgrupo de la población, cuyo objetivo es la recopilación de datos, que debe ser seleccionado con anticipación para poder representar a la totalidad” (Pág.170).

Se aplicó la fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

- n: Muestra
- Z^2 : Nivel de confianza $Z = 95\% = 1.96$
- p: Variación positiva $p = 0.5$
- q: Variación negativa $q = 0.5$
- N: Población. $N = 300$
- d2: Error $d = 5\% = 0.05$

$$n = \frac{300(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(300 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = 170$$

Frente a lo planteado anteriormente, el presente trabajo estuvo conformado por una muestra, constituida por 170 docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac.

Se utilizó la muestra probabilística, donde Canahuire et al. (2015) detalla. “Conocida también como muestra aleatoria, donde todos los sujetos de estudio poseen la misma probabilidad de ser elegidos para muestra” (pág. 82).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se recurrió al método hipotético-deductivo; manifestada por Espinoza y Toscano, (2015) mencionan:

La metodología es el recurso mediante el que se establecen la relación del investigador con lo reforzado, se manejó el cuestionario

con una valoración de escala de Likert. El instrumento es un informe sencillo producido para el desarrollo de una investigación científica.

3.5 Procedimientos

Se validaron los instrumentales mediante un juicio de especialistas; que será ejecutado por profesionales conocedores y capacitados. De la misma manera se ejecutó la prueba correspondiente, para poder hallar la confiabilidad, Martínez & Trina (2015) indican. “La confiabilidad es una condición importante para la validación, esto significa que, si cierto instrumento no brinda evidencias adecuadas para ser considerado confiable” (Pág.21).

3.6 Método de análisis de datos

El presente estudio utiliza el método deductivo, proporcionando la relación de las variables seleccionadas, los cuales se ejecutaron por medio del software Excel y SPSS.

3.7 Aspectos éticos

Se respetó la fuente de información de autores, la legitimidad de los efectos, se realizó la confidencialidad en la toma de instrumentos de investigación, protegiendo la privacidad de las personas participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

4.1.1. Gestión del talento humano

Tabla 1

Resultados de la variable gestión del talento humano

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	57	28.9%	28.9	28.9
	Regular	71	36.0%	36	64.9
	Bueno	69	35.0%	35,0	100
	Total	197	100%	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 01 se evidencia que, el 36.0% de los docentes evaluados mencionan que la gestión de talento humano en la UGEL seleccionada es regular, el 35.0% de los entrevistados opinan que es buena, por otro lado, el 28.9% consideran que la gestión del talento humano es mala. Se infiere de la presente variable de la UGEL no es ni buena ni mala, por ende, como estrategia de solución se plantea que los directivos encargados de la gestión necesitan de capacitaciones para desarrollar un buen desempeño a la hora de gestionar.

Tabla 2*Resultados de la dimensión incorporar a las personas*

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentajes	Porcentaje
				válidos	acumulado
Válidos	Malo	62	31.5%	31.5	31.5
	Regular	76	38.6%	38.6	70.1
	Bueno	59	29.9%	29.9	100
	Total	197	100%	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 02 se aprecia que el 38.6% de los docentes evaluados consideran que la incorporación de personas de la UGEL es regular, el 31.5% indican que es mala, el 29.9% mencionan que la incorporación de personas de la UGEL es buena. De los resultados citados se deduce que, la mayor parte de los docentes consideran que la incorporación de personas de la UGEL es regular, esto significa que, la UGEL incorpora docentes de forma inconstante.

Tabla 3*Resultados de la dimensión colocación de las personas*

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	49	24.9%	24.9	24.9
	Regular	73	37.1%	37.1	62
	Bueno	75	38.1%	38.1	100.1
	Total	197	100%	100.1	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 03 se observa que, el 38.1% de los docentes mencionan que la colocación de las personas en la UGEL Aymaraes es buena, el 37.1% refieren que es regular, el 24.9% mencionan que la colocación de las personas es mala. De la información observada se infiere que, la UGEL realiza una colocación de personas buena, significa que, los directivos designan los puestos de los colaboradores de manera adecuada.

Tabla 4*Resultados de la dimensión recompensar a las personas*

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	161	81.7%	81.7	81.7
	Regular	13	6.6%	6.6	88.3
	Bueno	23	11.7%	11.7	100
	Total	197	100%	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 04 se evidencia que, el 81.7% de los evaluados consideran que la recompensa a las personas de la UGEL es mala, el 11.7% opinan que la recompensa es buena, por último, el 6.6% de los docentes encuestados mencionan que la recompensa a las personas es regular. De lo verificado se concluye que, la recompensa realizada por la UGEL hacia el personal es mala, esto quiere decir, que el buen desempeño que desarrollan los colaboradores no es reconocido.

Tabla 5*Resultados de la dimensión desarrollo de las personas*

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	61	31.0%	31.5	31.5
	Regular	91	46.2%	37.6	69.1
	Bueno	45	22.8%	31	100.1
	Total	197	100%	100.1	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 05 se muestra que, el 46.2% de los docentes encuestados detallan que el desarrollo de los colaboradores de la UGEL es regular, el 31.0% mencionan que el desarrollo es malo y por último, el 22.8% de los docentes opinan que, el desarrollo de las personas es bueno. De los datos observados se infiere que, el desarrollo de personas es regular, esto significa que los colaboradores de la UGEL no tienen un buen desempeño en su cargo laboral.

Tabla 6*Resultados de la dimensión retener a las personas*

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	62	31.5%	31.5	31.5
	Regular	61	31.0%	31	62.5
	Bueno	74	37.6%	37.6	100.1
	Total	197	100%	100.1	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 06 se observa que, el 37.6% de los encuestados precisan que la retención de las personas en la UGEL es buena, el 31.5% consideran que es mala, no obstante, el 31.0% de los docentes opinan que, la retención de las personas en la UGEL es regular. De los datos verificados se infiere que la retención del personal que realiza la UGEL es buena, eso quiere decir que, la UGEL mantiene satisfechos a sus colaboradores brindándoles las comodidades necesarias para realizar su trabajo.

Tabla 7*Resultados de la dimensión supervisar a las personas*

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	1	0.5%	0.5	0.5
	Regular	121	61.4%	61.4	61.9
	Bueno	75	38.1%	38.1	100
	Total	197	100%	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 07 se observa que el 61.4% de los evaluados, respecto a la supervisión de las personas precisan que es regular, el 38.1% opinan que la supervisión es buena, por el contrario, un porcentaje reducido de 0.5% consideran que la supervisión de la UGEL es mala. De la información observada se infiere que, la UGEL supervisa de manera regular según la opinión de los docentes, lo que significa que, los directivos no controlan ni organizan adecuadamente las labores que realizan los colaboradores.

4.1.2. Engagement laboral

Tabla 8

Resultados de la variable engagement laboral

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	53	26.9%	26.9	26.9
	Regular	85	43.1%	43,1	70
	Bueno	59	29.9%	29,9	100
	Total	197	100%	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 08 se evidencia que, el 43.1% de los evaluados, respecto al engagement laboral precisan que es regular, el 29.9% consideran que es buena, sin embargo, el 26.9% mencionan que el engagement laboral en la UGEL es mala. De la información verificada se infiere que los docentes no están comprometidos al 100% con la labor que desarrollan en la UGEL.

Tabla 9*Resultados de la dimensión engagement físico*

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	21	10.7%	10.7	10.7
	Regular	97	49.2%	49.2	59.9
	Bueno	79	40.1%	40.1	100
	Total	197	100%	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 09 se detalla que el 49.2% de los entrevistados, precisaron que el engagement físico en la UGEL es regular, el 40.1% opinan que es bueno, por el contrario, el 10.7% señalan que el engagement físico en la UGEL es mala. De los datos observados se concluye que, el engagement físico que presentan los docentes con la UGEL es parcial, lo que significa que, los colaboradores no se esfuerzan adecuadamente al desempeñar su labor.

Tabla 10*Resultados de la dimensión engagement emocional*

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	53	26.9%	26.9	26.9
	Regular	89	45.2%	45.2	72.1
	Bueno	55	27.9%	27,9	100
	Total	197	100%	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Se detalla en la tabla 10 que, el 45.2% de los encuestados indicaron que el engagement emocional en la UGEL es regular, el 27.9% consideran que es bueno, sin embargo, el 26.9% opinan que el engagement emocional es malo. De la información verificada se infiere que, el engagement emocional que presentan los docentes en la UGEL es regular, por ende, el vínculo emocional existente entre los docentes es reservado y controlado, no hay mucho interés y confianza en sus labores.

Tabla 11*Resultados de la dimensión engagement cognitivo*

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	53	26.9%	26.9	26.9
	Regular	55	27.9%	27.9	54,8
	Bueno	89	45.2%	45.2	100
	Total	197	100%	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 11 que el 45.2% de los encuestados mencionan que el engagement cognitivo en la UGEL es bueno, el 27.9% opinan que es regular, por último, el 26.9% manifiestan que el engagement cognitivo es mala. De los datos obtenidos se concluye que, engagement cognitivo que presentan los docentes de la UGEL es bueno, es decir que, la concentración y diligencia al momento de ejecutar su labor son de calidad.

4.2. Prueba de Hipótesis

H_0 = (no existe relación) No existe la significancia

H_a = (existe relación) Si existe la significancia

Regla de decisión

Si la sig. es $> 0,05$, se afirma la hipótesis nula (H_0)

Si la sig. es $< 0,05$, la hipótesis nula es rechazada (H_0) y es afirmada la hipótesis alterna (H_A)

De lo indicado, se continua con la contrastación de la hipótesis general:

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Tabla 12

Relación de las variables gestión del talento humano y la variable engagement laboral

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,148	0,070	0,085	0.038c
Ordinales por ordinal	Correlación de Spearman	0,139	0,071	1,959	0.052c
Total de casos válidos		197			

Fuente: Elaboración propia

La prueba de Rho de Spearman muestra 0.139, donde se evidencia que, cada variable se relaciona de forma significativa positiva; de acuerdo a la sig. de $p = 0.052$, se admite la hipótesis alternativa de estudio, de esta forma, la hipótesis nula es rechazada.

4.2.2. Prueba de hipótesis específico 1

Tabla 12

Relación de la dimensión incorporar a las personas y la variable engagement laboral

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximada	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,117	0,070	1,639	0,005
Ordinales por ordinal	Correlación de Spearman	0,115	0,071	1,612	0,002
Total de casos válidos		197			

Fuente: Elaboración propia

La prueba de Rho de Spearman es 0.115, se aprecia que incorporar a las personas y el engagement laboral están relacionadas de manera significativa positiva; por la sig. bilateral de $p = 0.002$, se admite la hipótesis alterna.

4.2.3. Prueba de hipótesis específico 2

Tabla 14

Relación de la dimensión colocación de las personas y la variable engagement laboral

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,117	0,072	1,642	0,002
Ordinales por ordinal	Correlación de Spearman	0,117	0,072	1,648	0,000
Total de casos válidos		197			

Fuente: Elaboración propia

La prueba Rho de Spearman es 0.117, donde se percibe que, la colocación de las personas y el engagement laboral se relacionan de forma significativa considerable; según la significancia de $p = 0.000$, se admite la hipótesis alterna.

4.2.4. Prueba de hipótesis específico 3

Tabla 15

Relación de la dimensión recompensar a las personas y la variable engagement laboral

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^l	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,050	0,065	0.703	0,004
Ordinales por ordinal	Correlación de Spearman	0,027	0,069	0,379	0,037
Total de casos válidos		197			

Fuente: Elaboración propia

La prueba de Rho de Spearman es 0.027, donde se aprecia que la recompensa a las personas y el engagement laboral se relacionan de forma significativa considerable; según a la sig. bilateral de $p = 0.037$, se admite la hipótesis alterna del estudio.

4.2.5. Prueba de hipótesis específico 4

Tabla 16

Relación de la dimensión desarrollo de las personas y la variable engagement laboral

		Valor	Error estándar asintótico^a	T aproximada^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,029	0,071	0,412	0,002
Ordinales por ordinal	Correlación Spearman	0,024	0,071	0,329	0,001
Total de casos válidos		197			

Fuente: Elaboración propia

La prueba de Rho de Spearman es 0.024, donde se percibe que el desarrollo de las personas y el engagement laboral tienen una relación significativa considerable; según a la sig. bilateral de $p = 0.001$, se admite la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

En concordancia al objetivo principal se determinó la relación entre las variables señaladas en los docentes de la población en estudio. Según los resultados adquiridos ($p=0.052<0.05$), se concluye que la gestión del talento humano tiene una correlación significativa positiva media ($Rho=0,139$) con la variable engagement laboral en los docentes de la población señalada. Este hallazgo es similar a la tesis de Caqui & Gonzales (2019) quien llegó al siguiente resultado infiere que entre la gestión del talento humano existe una correlación significativa con el engagement laboral ($p<0,05$).

Se estableció la existencia de relación entre dimensión incorporar a las personas y la variable engagement laboral en los docentes la población seleccionada. De acuerdo a los resultados adquiridos ($p=0.002<0.115$), se concluyó que el incorporar a las personas tiene correlación significativa de forma positiva considerable ($Rho=0,115$) con el engagement laboral. Este hallazgo es similar a la investigación de Magali et al. (2015), donde llega a la conclusión referente a la relación que existe del engagement y el recurso de la cultura organizacional, respecto al rol de la dirección cultural en un área integral, integran el Sureste asiático, Sudamérica y Norteamérica. Esta teoría se basa en el libro Chiavenato (2009) quien menciona que incorporar a las personas es el proceso de integración de personas con características y capacidades personales.

Se determinó que la dimensión colocación de las personas tiene relación significativa con la variable engagement laboral en los docentes de la población de estudio. De acuerdo al resultado adquirido ($p=0.000<0.117$), se concluye que, se relacionan de manera significativa positiva considerable ($Rho=0,117$) colocación de las personas con el engagement laboral. El hallazgo se confirma con la tesis de Candia et al. (2017) que llega a la siguiente conclusión que el valor promedio (una vez en una semana) tiene una relación con la dimensión absorción y el valor promedio superior (todos los días) se vincula con la dimensión dedicación. Frente a lo planteado, se puede apreciar un tema interesante que toma en cuenta la influencia de las dos variables en mención, que como se observa en los resultados

tiene relevancia en el ejemplar en estudio. Esta teoría se basa en el libro Chiavenato (2009) Señaló que se basan en el modelo orgánico del proceso de colocación de personas.

Se estableció la existencia de relación de la dimensión recompensar a las personas con la variable engagement laboral en los docentes de la población conocida. Según el resultado obtenido ($p=0.037<0.05$), se concluye que, recompensar a las personas tiene una correlación significativa positiva ($Rho=0,027$) con la engagement laboral. El hallazgo se confirma con la tesis a Ugarte et al. (2015) quien concluyó que la estrategia de gestión de talento ayuda a las satisfacciones, compromiso y fortalecimientos de los trabajadores de la Institución pública seleccionada, donde se brindan incentivos y retribuciones de acuerdo al cumplimiento de lo planificado, frente a lo planteado se pudo apreciar un compromiso y fortalecimiento para poder apreciar incentivos dentro de la Institución. Esta teoría se basa en el libro Chiavenato (2009) como la capacidad de incentivar a los empleados de una entidad.

Se estableció la existencia de relación de la dimensión desarrollo de las personas y la variable engagement laboral en los docentes de la población seleccionada. Según el resultado obtenido ($p=0.001<0.05$), se concluye que, el desarrollo de las personas tiene correlación significativa positiva ($Rho=0,024$) con la engagement laboral. Este hallazgo es similar a la investigación Córdoba (2015) en su tesis llegando a las siguientes conclusiones: Como fruto del estudio se destacó que la categoría de vigor en los colaboradores de los distintos campos de la empresa tiene una categoría alta, los trabajadores son conocidos por desempeñarse con voluntad en su labor de trabajo, además son persistentes frente a las dificultades, respecto a lo referido con anterioridad, se observa que referente a la categoría más representativa es el alta, posibilita apoyo al presente trabajo de investigación. Esta teoría se basa en el libro Chiavenato (2009) entendida como la capacidad de aprender y desarrollarse.

VI. CONCLUSIONES

1. Respondiendo el objetivo principal, se estableció que existe una correlación entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en los docentes de la población en estudio. Según los resultados adquiridos ($p=0.052<0.05$), con una significativa positiva media ($Rho=0,139$).
2. Según al objetivo específico uno, se estableció la existencia de relación entre dimensión incorporar a las personas y la variable engagement laboral en los docentes la población seleccionada. De acuerdo a los resultados adquiridos ($p=0.002<0.115$), con una correlación significativa de forma positiva considerable ($Rho=0,115$).
3. Según al objetivo específico dos, existe relación con la dimensión colocación de las personas y la variable engagement laboral en los docentes de la población seleccionada. De acuerdo al resultado adquirido ($p=0.000<0.117$), con una significativa positiva considerable ($Rho=0,117$).
4. Según al objetivo específico tres, se estableció la existencia de relación de la dimensión recompensar a las personas con la variable engagement laboral en los docentes de la población conocida. Según el resultado obtenido ($p=0.037<0.05$), con una correlación significativa positiva ($Rho=0,027$).
5. Según al objetivo específico cuatro, se estableció la existencia de relación de la dimensión desarrollo de las personas y la variable engagement laboral en los docentes de la población seleccionada. Según el resultado obtenido ($p=0.001<0.05$), con una correlación significativa positiva ($Rho=0,024$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la entidad determinada, contactar y disponer especialistas que capaciten a los directivos sobre la administración del personal humano dentro de la entidad, de tal manera que, los directivos potencien el desempeño de los docentes, así mismo, seleccionen sus habilidades, destrezas y actitudes donde se desenvuelvan mejor.
2. Se recomienda a la población en estudio, referente a la incorporación adecuada de personas a la entidad, se evalúe los antecedentes y la experiencia laboral, así mismo, se sugiere que a las personas que se incorporan recientemente se les dé a conocer los objetivos de la entidad y el cargo que debe desarrollar de forma detallada
3. Se sugiere a la entidad, referente a una correcta colocación de personas, los encargados de gestionar los recursos humanos deben identificar las actitudes, habilidades, destrezas y el buen desenvolvimiento de los docentes en los diferentes cargos que existen dentro de la entidad.
4. Para el desarrollo y evolución de la entidad en estudio, se recomienda a los directivos dar recompensas a los docentes que se desenvuelven adecuadamente en sus cargos, a los que cumplen con sus trabajos de forma eficiente y a los que ayudan a lograr los objetivos de la entidad, ello generará que los colaboradores sigan teniendo un buen desempeño a nivel laboral.
5. Para mejorar el desarrollo de las personas dentro de la entidad de estudio, se sugiere que los directivos establezcan metas grupales e individuales, brindándoles capacitaciones de manejo de tiempo y organización, posibilitando mejorar su desempeño a la hora de trabajar.

VIII. PROPUESTA

Frente al presente, se realizó una reflexión de la presente, por lo que se plantean algunas estrategias de solución, percibiendo las dificultades y con el objetivo de fortalecer las bondades que posee la entidad en estudio:

1. Se plantea una estrategia con los siguientes recursos, referente a las habilidades positivas que hace falta dentro de una entidad:
 - Título de la propuesta: Se optará por “iniciar campañas de sensibilización y educación en la problemática de estudio”
 - A quien va dirigido la actividad: que va encaminado a los docentes de la presente población.
 - Que tiempo de aplicación: que se plantea gestionar esta estrategia con el área correspondiente durante el próximo año una vez por mes para incentivar los resultados.
 - Temas a trabajar: dentro de la presente estrategia se impartirá temas como habilidades blandas: comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, manejo de estrés, entre otros. De esta manera proporcionar compromiso al desempeñar sus funciones.
 - La finalidad de la propuesta: posee la alternativa de mejorar aspectos negativos o debilidades que este atravesando la entidad para gestionar adecuada solución correspondiente.

2. Se propone una estrategia con los siguientes recursos, manifestados de acuerdo al resultado de la investigación:
 - Título de la propuesta: Se optará por “capacitaciones sobre temas de identidad y fidelidad con la institución”
 - A quien va dirigido la actividad: enfocado en los docentes participantes de la Ugel determinada.
 - Que tiempo de aplicación: se plantea aplicar estas capacitaciones al personal mencionado en coordinación con el área más indicada de la institución, se planea ejecutar estas capacitaciones con una periodicidad una vez por mes y observar si se obtiene resultados óptimos.

- Temas a trabajar: dentro de la presente estrategia se impartida temas como: manejo de emociones, comunicación efectiva entre el personal, actitud positiva, entre otros. De esta manera proporcionar actitud positiva dentro de la organización.
 - La finalidad de la propuesta: posee la alternativa de mejorar aspectos negativos o debilidades que este atravesando la entidad para tratar adecuada solución.
3. Se propone una estrategia con los siguientes recursos, manifestados de acuerdo al resultado de la investigación:
- Título de la propuesta: Se optará por la denominación correspondiente al “colaborador del mes”
 - A quien va dirigido la actividad: enfocado en los docentes participantes.
 - Que tiempo de aplicación: se planea emplear esta táctica al personal mencionado en coordinación con el área más indicada de la entidad, se proyecta elaborar con un lapso de una vez por mes y realizar la indagación de los resultados obtenidos.
 - Temas a trabajar: dentro de la presente estrategia se impartida temas como: responsabilidad, diligencia, laboriosidad, entre otros. De esta manera incentiva a que el colaborador realice sus funciones con más ímpetu dentro de la organización.
 - La finalidad de la propuesta: posee la elección de optimizar aspectos negativos que este atravesando la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral. *Scielo*, 112-119.
- Álzate, A., Soto, M., & Rubio, L. (2018). *Salario Emocional y Engagement en un grupo de trabajadores de una Universidad de Pereira, Risaralda en el año 2018*. Colombia: Universidad Católica de Pereira.
- Barboza, P. (2018). *La gestión del talento humano en el Perú - servir*. Lima: Con tecnología de Blogger.
- Canahuire, A., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Cómo hacer una tesis universitaria?* Cusco: Biblioteca Nacional del Perú.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos E.I.R.
- Carvajal, L. (2019). *Metodología de la investigación*. Colombia: Poemia.
- Cedillo, M. (2020). Web platform to develop collective intelligence in logistics for Latin American SMEs: the case of SmartLogistiX3.com. *Nova Scientia*. doi:<https://doi.org/10.21640/ns.v12i25.2452>
- Chavarria, D. S. (04 de mayo de 2021). *Justificación de la investigación*. Obtenido de Aprenderly: <https://aprenderly.com/doc/3172848?page=1>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Córdoba, N. (2015). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla*. Guatemala : Universidad Rafael Landívar.
- Cruz, I. (2014). People Orientation. *Scribd*.
- Dawood, D., & Abdel, M. (2022). The impact of internal and external factors of the competitive environment on the competitive performance of the Iraqi

- Company for Seed Production (ICSP). *Materialstoday*.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.09.309>
- ESAN. (2017). The management of human talent in Peru: a task in constant development. *Esan Business*.
- Espinoza, E., & Toscano, D. (2015). *Metodología de Investigación Educativa y Técnica*. Ecuador: Universidad Técnica de Machala.
- Fitzgerald, C., & Zevon, E. (2019). Prospective associations of happiness and optimism with lifestyle over up to two decades. *Preventive Medicine*.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2019.105754>
- Flores, C., Fernández, M., & Juárez, A. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Universidad Autónoma del Estado de Morelos*.
- Gonzalez, C., Murillo, G., & García, M. (2011). Developing a self-checklist of staff development behavior for associate nurse unit managers using the Delphi method. *Nursing & Health Sciences*. doi:<https://doi.org/10.1111/nhs.12798>
- Guzmán, L. (15 de mayo de 2021). *Los objetivos de la investigación*. Obtenido de Universidad de Costa Rica: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000003.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Bautista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Punta Santa Fe.
- Hernández, R. (2014). *Research methodology*. México: McGRAW-HILL.
- Hernandez, R., & Fernández, C. B. (2014). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Leal, C., & Salamanca, R. (2018). *Propuesta de un modelo de incentivos para el alineamiento de personas dentro de una organización*. Los Ángeles: Universidad de Concepción.
- López, M., & Otero, M. (2015). *Gestión de recursos humanos*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

- Magali, B., Callata, C., & Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. Lima : Universidad del Pacífico.
- Marquardt, D., & Casper, W. (2021). Leader Goal Orientation and Ethical Leadership: A Socio-Cognitive Approach of the Impact of Leader Goal-Oriented Behavior on Employee Unethical Behavior. *Journal of Business Ethics*. doi:<https://doi.org/10.1007/s10551-020-04524-2>
- Martínez, E., Rivera, L., & Sarmiento, I. (2015). Autoeficacia ocupacional del talento humano y su relación con el engagement en docentes investigadores de una institución de educación superior. *Ciencia Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla*. doi:<https://doi.org/10.29057/esh.v3i6.1112>
- Martínez, M., & Trina, M. (2015). *Characterization of validity and reliability in the methodological construct of social research*. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Medina, R. (2019). *Estrategias de gestión del talento humano para mejorar el engagement de los servidores de la ugel Tahuamanu del distrito de Iberia – Madre de Dios, 2018*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Naranjo, O. (2017). *The work environment as an enhancer of operational results in the Colombian national army*. Bogota: Universidad Militar Nueva Granada.
- Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*. Colombia: Universidad del Norte.
- Otzin, C. (2015). *Factores de identificación y orgullo laboral en trabajadores del departamento de seguridad integral en empresa Portuaria Quetzal*. Escuintla: Universidad Rafael Landívar.
- Palacios, S. I. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Mexico: Ediciones Fontamara.

- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Perdomo, N. (2018). *Job Modeling-Presentation*. San Pedro Sula: Universidad Tecnológica de Honduras.
- Pino, E. (2013). *La dimensión social de la universidad del siglo XXI creación del programa de aprendizaje-servicio en la Universidad Técnica de Ambato*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Polo, R. (2019). *Design of a benefit plan for discovery communications Colombia employees*. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Popo, F. (2015). *Performance evaluation: opportunity or threat*. Santiago de Cali: Universidad ICESI.
- Pujol, L., & Lazzaro, M. (2021). Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda. *Journal of Work and Organization Psychology*. doi:<https://dx.doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Raigosa, D., & Marín, B. (2015). Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de engagement en empleados. *International Journal of Psychological Research*. doi:<https://doi.org/10.21500/20112084.815>
- Recalde, A. (2016). *El engagement en los empleados de la empresa multinacional minera "Oro"*. Ecuador : Universidad Andina Simón Bolívar.
- Romero, J. (2016). *New trends in recruitment and selection of personnel*. España: Universidad Miguel Hernández.
- Rubio, L., & García, O. (2019). Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Universidad La Gran Colombia*. doi:<https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>
- Ruiz, L., Santiesteban, L., & Villanueva, J. (2015). Estudio del engagement y su impacto financiero y productivo. *Revista Científico Horizonte Empresarial*. doi:<https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1449>

- Sanín, A. (2017). *Happiness and optimism at work*. España: Universitat Jaume.
- Silvia, A. (2011). *Población y Muestra*. Argentina: Universidad Nacional del Nordeste.
- Tamayo, M. (2018). El problema de investigación. *El Proceso de Investigación Científica*.
- Thierer, J. (2015). ¿What are cross-sectional studies? *Sociedad Argentina de Cardiología*.
- Vargas, A., & Inca, A. (2018). *Digital Education, Human Talent Management And Educational Transformation In Iboamerica*. Colombia: Corporación Centro Internacional de Marketing.
- Vila, G., Álvarez, D., & Castro, C. (2015). *Analysis of engagement at work: determinants and consequences in the Spanish companies associated with RedEmprendia*. España: RedEmprendia.
- Waters, K., & Mazivilia, M. (2016). eSIP-Saúde: Mozambique's novel approach for a sustainable human resources for health information system. *Human Resources for Health*. doi:<http://dx.doi.org/10.1186/s12960-016-0159-y>
- Wood, P., Moenne, G., & Arteaga, C. (2018). *Engagement*. Chile: Equipo Circular HR de Fundación Chile.
- Wu, K.-J., & Tseng, M.-L. (2021). Opportunity or threat in balancing social, economic and environmental impacts: The appearance of the Polar Silk Road. *Environmental Impact Assessment Review*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.eiar.2021.106570>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Técnicas e instrumentos	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de gestión del talento humano y engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar a las personas • Colocación de las personas • Recompensar a las personas • Desarrollo de las personas • Retener a las personas • Supervisar a las personas 	<p>Las técnicas e instrumentos.</p> <p>Técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario 	<p>Tipo Aplicada</p> <p>diseño Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental - transversal</p> <p>Alcance Correlacional</p> <p>Población 300 docentes de la UGEL Aymaraes</p> <p>Muestra 170 docentes de la UGEL Aymaraes</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cómo se relaciona la incorporación de las personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona la colocación de las personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona el recompensar a las personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021?</p> <p>d) ¿Cómo se relaciona el desarrollo de personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar la relación de la incorporación de las personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021.</p> <p>b) Determinar la relación de la colocación de las personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021.</p> <p>c) Determinar la relación de recompensar a las personas y engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021.</p> <p>d) Determinar la relación del desarrollo de personas y el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>a) La incorporación de las personas se relaciona de manera significativa con el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021.</p> <p>b) La colocación de las personas se relaciona con el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021.</p> <p>c) La recompensación a las personas se relaciona con el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021.</p> <p>d) El desarrollo de personas se relaciona con el engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021.</p>	<p>Variable 2: Engagement laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engagement físico • Engagement Emocional • Engagement cognitivo 		

ANEXO 2: Operacionalización de las variables

Título: Gestión del talento humano y engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac-2021

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Considerada como un apartado sensible al conocimiento que está inmersa en las entidades, los equipos encargados de la gestión de talento humano empoderan a los trabajadores para que asuman actividades estratégicas de monitoreo integral, con miras futuras para el crecimiento de la entidad y de sus miembros. Las personas toman un rol más activo que apoyan a disponer los demás recursos de la entidad. (Chiavenato, 2009).	Las respuestas a la prueba que genera una puntuación que el participante obtiene al realizar el cuestionario de la gestión del talento humano.	Incorporar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento de personal • Selección de personal 	Ordinal (LIKERT) 1. Siempre 2. Casi Siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
			Colocación de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación de las personas • Modelado del trabajo • Evaluación del desempeño 	
			Recompensar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Programas de incentivos • Prestaciones y servicios 	
			Desarrollo de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Desarrollo de las personas y las organizaciones 	
			Retener a las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones con los empleados • Higiene, seguridad y calidad de vida 	
			Supervisar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos y sistema de información de recurso humanos 	
Engagement laboral	El engagement es una etapa psicológica positiva que hace alusión a la labor dentro de una institución, caracterizada por el esfuerzo, el entusiasmo, la energía y la pasión observada en los integrantes de una entidad al desempeñar las funciones de su puesto laboral, mostrada por los empleados en el desempeño profesional (Vila, Álvarez, & Castro, 2015).	Las respuestas a la prueba que genera una puntuación que el participante obtiene al realizar el cuestionario del engagement laboral.	Engagement físico	<ul style="list-style-type: none"> • Altos niveles de energía y esfuerzo. • Deseo de esforzarse. • Intensidad en el desempeño del trabajo. 	
			Engagement Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Entusiasmo e interés en el puesto de trabajo. • Optimismo acerca del puesto. • Orgullo por el puesto de trabajo. 	
			Engagement cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> • Alta concentración en el trabajo. • Atención y absorción durante el desempeño del trabajo. 	

ANEXO 3: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Edad: _____ Sexo: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará afirmaciones sobre gestión del talento humano. Lea cada pregunta con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor le parezca con una X según corresponda. Conteste todas las preguntas con la verdad **OPCIONES DE RESPUESTA:**

S = Siempre
 CS = Casi Siempre
 AV = Algunas Veces
 CN = Casi Nunca
 N = Nunca

Item	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
	INCORPORAR A LAS PERSONAS					
1	Se realiza en la institución convocatorias para el reclutamiento de docentes.					
2	La institución tiene un perfil predeterminado para la selección del personal nuevo.					
3	Se realiza la selección de nuevos docentes para la institución de forma minuciosa.					
	COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS					
4	Se orienta a los docentes en todas las actividades que realiza.					
5	Se realiza el diseño de puestos para los docentes.					
6	Se evalúa el desempeño de los docentes en la institución.					
	RECOMPENSAR A LAS PERSONAS					
7	Se les remunera a los docentes justamente.					
8	La institución tiene problemas con la remuneración a sus docentes.					
9	La institución brinda a sus docentes beneficios o incentivos.					
10	La institución motiva a sus docentes para alcanzar sus objetivos.					
11	La institución realiza servicios sociales a favor de sus docentes u otros.					
	Desarrollo de las personas					
12	Se realiza la capacitación o entrenamiento adecuado a los docentes de la institución.					
13	La institución brinda una línea de carrera a sus docentes.					
	Retener a las personas					
14	Para la toma de decisiones, se respeta la opinión de los docentes de la institución.					
15	La institución y los docentes tienen una comunicación horizontal.					
16	Se cuenta con un personal de limpieza dentro de la institución.					
17	Se brinda capacitaciones y orientación de primeros auxilios.					
18	La institución brinda seguridad para trabajar adecuadamente.					
	Supervisar a las personas					
19	La institución maneja adecuadamente los datos de sus docentes.					
20	La institución realiza uso adecuado de su sistema de información de recursos humanos.					

QUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL

Edad: _____ Sexo: _____

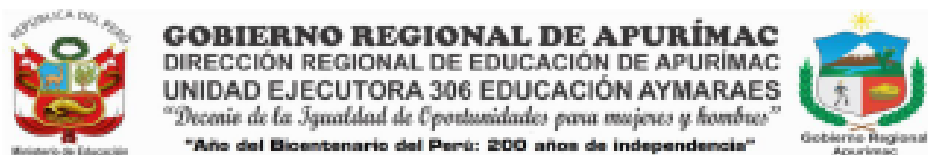
INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará afirmaciones sobre el Engagement laboral. Lea cada pregunta con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor le parezca con una X según corresponda. Conteste todas las preguntas con la verdad

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S = Siempre
- CS = Casi Siempre
- AV = Algunas Veces
- CN = Casi Nunca
- N = Nunca

Nº ítem	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
	ENGAGEMENT FÍSICO					
1	Usted siente pasión por su trabajo.					
2	Usted se siente con la energía necesaria para realizar sus actividades laborales.					
3	Se siente inspirado en su centro de trabajo.					
4	Usted siente el deseo de esforzarse durante sus actividades laborales.					
5	Usted puede continuar trabajando horas extra con la misma intensidad.					
6	Su capacidad de respuesta es la misma durante toda su jornada laboral.					
7	Usted considera que sus habilidades intelectuales no se ven afectadas por la intensidad del trabajo.					
	ENGAGEMENT EMOCIONAL					
8	Se siente bien con el servicio y/o las tareas que realiza.					
9	Usted siente interés con las funciones que realiza.					
10	Usted considera que es entretenido realizar sus labores en su lugar trabajo.					
11	Refleja su estado de ánimo en su trabajo.					
12	Usted siente que su mentalidad es positiva en situaciones de tensión en el trabajo.					
13	Usted se siente entusiasmado con su trabajo.					
14	Usted se siente orgulloso por las funciones que realiza.					
15	Quisiera trabajar aquí por mucho tiempo.					
	ENGAGEMENT COGNITIVO					
16	Usted considera que está altamente concentrado en sus labores.					
17	Se siente involucrado con las funciones que realiza.					
18	Usted considera que su trabajo es estimulante e inspirador.					
19	Es complicado suspender sus actividades.					
20	Usted está atento y se anticipa ante futuros problemas.					
21	El tiempo pasa volando en su trabajo.					
22	Su concentración en el trabajo es interrumpida.					

ANEXO 4: Carta de aceptación para la aplicación de los cuestionarios



Chalhuanca, 29 de octubre del 2021

OFICIO MÚLTIPLE N° 144-2021-ME/GRA/DREA/D.UGEL-AYM

SEÑORES (AS):

DIRECTORES/AS DE LAS ILEE. DE LOS NIVELES INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL ÁMBITO DE LA UGEL AYMARAES

PRESENTE. -

ASUNTO : Autorización para aplicación de instrumentos de evaluación con fines de investigación para la titulación dirigido a docentes y personal administrativo de las ILEE.

REFERENCIA : Exp. N° 7573-2021, N° 7970-2021, N° 8573-2021 y N° 7574-2021,

Previa un cordial saludo me dirijo a ustedes, para hacer de vuestro conocimiento que mediante los documentos en referencia, se solicita permiso para la aplicación de Instrumentos de evaluación con fines de Investigación para la titulación dirigido a docentes y personal administrativo de las ILEE. de los niveles inicial, primaria y secundaria, a través de dos cuestionarios virtuales sobre el trabajo de investigación titulado "Gestión del Talento Humano y engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la Región Apurímac 2021.

Por consiguiente, evaluadas las solicitudes presentadas para la aplicación del referido trabajo de investigación, se extiende la presente autorización a efectos de que sus Despachos brinden las facilidades del caso al Psicólogo Brayan HUAMANI BRAVO, así pueda aplicar los cuestionarios virtuales del 01 al 12 de noviembre de 2021.

Sin otro particular, hallo propicia la oportunidad para renovarles las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

DIR/DIRUGEL
C./
Archivo

Plaza de Armas de Chuquiaguá - Chalhuanca
Página Web: www.ugelapaymaraes.gob.pe
celular: 983897993 - 939712573

Aymaraes - Apurímac - Perú
Facebook: [ugelAymaraes](https://www.facebook.com/ugelAymaraes)





AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20490979990
Unidad Ejecutora 306 Educación Aymaraes	
Nombre del Titular o Representante legal: Directora de la Ugel Aymaraes	
Nombres y Apellidos Mgt. Carmen Ramírez Zevallos	DNI: 31340209

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del talento humano y engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac – 2021	
Nombre del Programa Académico: PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)	
Autor: Nombres y Apellidos Brayan Huamani Bravo	DNI: 72032797

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



Firma: _____

(Mgt. Carmen Ramírez Zevallos)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 5: Consentimiento y/o asentimiento informado

Gestión del talento humano y engagement laboral en los docentes de la UGEL de región Apurímac - 2021.

Estimado maestro (a) es muy grato presentarme ante Ud., mi nombre es Brayan Huamani Bravo con DNI 72032797 maestrando del programa del MBA de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Gestión del talento humano y engagement laboral en los docentes de la UGEL de región Apurímac - 2021", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción de sus respuestas, la aplicación de esta encuesta tendrá una duración de 10 a 20 minutos. Se agradece su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con sinceridad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Test de la variable Gestión del talento humano

En el presente cuestionario encontrará afirmaciones sobre gestión del talento humano cuyo objetivo de la investigación es determinar la relación de gestión del talento humano y engagement laboral en los docentes de la UGEL de región Apurímac - 2021.

ANEXO 6: Resultados de la prueba Piloto

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	71,03	149,177	,727	,940
VAR00002	71,01	148,838	,679	,940
VAR00003	71,30	145,374	,741	,939
VAR00004	71,02	145,199	,647	,941
VAR00005	71,44	141,536	,741	,939
VAR00006	71,15	147,281	,633	,941
VAR00007	71,28	147,941	,766	,939
→ VAR00008	70,67	149,469	,603	,941
VAR00009	71,38	146,729	,582	,942
VAR00010	71,54	146,396	,580	,942
VAR00011	71,00	152,984	,486	,943
VAR00012	71,60	147,455	,663	,940
VAR00013	71,47	147,769	,597	,941
VAR00014	71,07	148,796	,724	,940
VAR00015	71,07	148,231	,701	,940
VAR00016	71,39	145,275	,700	,940
VAR00017	71,07	146,811	,575	,942
VAR00018	71,49	142,293	,757	,939
VAR00019	71,11	146,820	,716	,939
VAR00020	71,22	149,900	,611	,941

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00055	84,68	163,066	,674	,962
VAR00056	84,83	162,695	,628	,962
VAR00057	85,12	166,491	,483	,964
VAR00058	84,86	160,854	,834	,960
VAR00059	84,80	158,537	,791	,960
VAR00060	85,11	161,096	,730	,961
VAR00061	84,97	160,045	,753	,961
VAR00062	84,85	162,922	,707	,961
VAR00063	85,32	168,280	,443	,964
VAR00064	84,90	161,302	,745	,961
VAR00065	84,84	163,371	,719	,961
VAR00066	85,55	163,637	,602	,963
VAR00067	85,35	162,278	,650	,962
VAR00068	84,72	161,368	,773	,961
VAR00069	84,74	159,938	,794	,960
VAR00070	84,79	164,873	,695	,962
VAR00071	84,72	160,347	,836	,960
VAR00072	84,98	159,893	,832	,960
VAR00073	85,04	157,728	,802	,960
VAR00074	84,92	155,891	,839	,960
VAR00075	84,92	158,724	,899	,959
VAR00076	85,11	163,116	,682	,962

ANEXO 7: Criterios de jueces de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Gestión del talento humano													
	Dimensión 1: Incorporar a las personas													
	Indicador 01: Reclutamiento de personal													
1.	Se realiza en la institución convocatorias para el reclutamiento de docentes.			X				X				X		
	Indicador 02: Selección de personal													
2.	Se selecciona al personal que se va incorporar a la institución.													Replantear considero que es similar al item siguiente.
3.	Se realiza la selección de nuevos docentes para la institución de forma minuciosa.			X				X				X		
	Dimensión 2: Colocación de las personas													
	Indicador 01: Orientación de las personas													
4.	Se orienta a los docentes en todas las actividades que realiza.			X				X				X		
	Indicador 02: Modelado del trabajo													
5.	Se realiza el diseño de puestos para los docentes.			X				X				X		
	Indicador 03: Evaluación del desempeño													
6.	Se evalúa el desempeño de los docentes en la institución.			X				X				X		
	Dimensión 3: Recompensar a las personas													
	Indicador 01: Remuneración													
7.	Se les remunera a los docentes justamente.			X				X				X		
8.	La institución tiene problemas con la remuneración a sus docentes.			X				X				X		
	Indicador 02: Programas de incentivos													
9.	La institución brinda a sus docentes beneficios o incentivos.			X				X				X		
10.	La institución motiva a sus docentes para alcanzar los													Considero que

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 2: Engagement laboral													
	Dimensión 1: Engagement físico													
	Indicador 01: Altos niveles de energía y esfuerzo.													
1.	Usted siente pasión por su trabajo.			X				X				X		
2.	Usted se siente con la energía necesaria para realizar sus actividades laborales.			X				X				X		
3.	Usted siente inspirado en su centro de trabajo													Considero que debe ser "se siente"
	Indicador 02: Deseo de esforzarse													
4.	Usted siente el deseo de esforzarse durante sus actividades laborales.			X				X				X		
5.	Usted puede continuar trabajando horas extra con la misma intensidad.			X				X				X		
	Indicador 03: Intensidad en el desempeño del trabajo													
6.	Usted considera que su capacidad de respuesta es la misma durante toda su jornada laboral.			X				X				X		
7.	Usted considera que sus habilidades intelectuales no se ven afectadas por la intensidad del trabajo.			X				X				X		
	Dimensión 2: Engagement emocional													
	Indicador 01: Entusiasmo e interés en el puesto de trabajo													
8.	Usted se siente bien con el servicio y/o las tareas que realiza.			X				X				X		
9.	Usted siente interés con las funciones que realiza.			X				X				X		
	Indicador 02: Optimismo acerca del puesto													
10.	Usted considera que es entretenido realizar sus labores en su lugar trabajo			X				X				X		
11.	Usted refleja su ánimo en su trabajo.			X				X				X		



12.	Usted siente que su mentalidad es positiva en situaciones de tensión en el trabajo.		X			X			X	
	Indicador 03: Orgullo por el puesto de trabajo									
13.	Usted se siente orgulloso por las funciones que realiza.		X			X			X	
14.	Usted considera que quisiera trabajar aquí por mucho tiempo.		X			X			X	
15.	Usted se siente entusiasmado con su trabajo.		X			X			X	
	Dimensión 3: Engagement cognitivo									
	Indicador 01: Alta concentración en el trabajo									
16.	Usted considera que esta altamente concentrado en centro laboral.									Considero que debe ser "en sus labores"
17.	Usted se siente involucrado con las funciones que realiza.		X			X			X	
18.	Usted considera que su trabajo es estimulante e inspirador		X			X			X	
19.	Usted dirige toda su atención solo a una tarea que realiza en ese momento.									REFORMULAR parecido a ítem 16
20.	Usted considera que le dificulta suspender sus actividades.									Replantee solo dificulta
	Indicador 02: Atención y absorción durante el desempeño del trabajo.									
21.	Usted considera que está atento y se anticipa ante futuros problemas.									Eliminar la palabra ud considera, fomula el ítem eliminando Usted.
22.	Usted considera que el tiempo pasa volando en su trabajo.									Eliminar la palabra Usted considera
23.	Usted considera que su concentración en el trabajo es interrumpida.									Eliminar la palabra ud considera



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. ESPEJO PEZZINI YALILE ANNABELLA

Especialidad del validador: Gestión de Recursos Humanos

Lima 8 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Administrador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Gestión del talento humano													
	Dimensión 1: Incorporar a las personas													
	Indicador 01: Reclutamiento de personal													
1.	Se realiza en la institución convocatorias para el reclutamiento de docentes.			X					X				X	
	Indicador 02: Selección de personal													
2.	Se selecciona al personal que se va incorporar a la institución.													Es como el ítem 3, cambiar.
3.	Se realiza la selección de nuevos docentes para la institución de forma minuciosa.			X					X				X	
	Dimensión 2: Colocación de las personas													
	Indicador 01: Orientación de las personas													
4.	Se orienta a los docentes en todas las actividades que realiza.			X					X				X	
	Indicador 02: Modelado del trabajo													
5.	Se realiza el diseño de puestos para los docentes.			X					X				X	
	Indicador 03: Evaluación del desempeño													
6.	Se evalúa el desempeño de los docentes en la institución.			X					X				X	
	Dimensión 3: Recompensar a las personas													
	Indicador 01: Remuneración													
7.	Se les remunera a los docentes justamente.			X					X				X	
8.	La institución tiene problemas con la remuneración a sus docentes.			X					X				X	
	Indicador 02: Programas de incentivos													
9.	La institución brinda a sus docentes beneficios o incentivos.			X					X				X	
10.	La institución motiva a sus docentes para alcanzar los objetivos de la institución.			X					X				X	Alcanzar sus objetivos nada más



	Indicador 03: Prestaciones y servicios												
11.	La institución realiza servicios sociales a favor de sus docentes u otros.		X			X				X			
	Dimensión 4: Desarrollo de las personas												
	Indicador 01: Capacitación												
12.	Se realiza la capacitación o entrenamiento adecuado a los docentes de la institución.		X			X				X			
	Indicador 02: Desarrollo de las personas y las organizaciones												
13.	La institución brinda una línea de carrera a sus docentes.		X			X				X			
	Dimensión 5: Retener a las personas												
	Indicador 01: Relaciones con los empleados												
14.	Para la toma de decisiones, se respeta la opinión de los docentes de la institución.		X			X				X			
15.	La institución y los docentes tienen una comunicación horizontal.		X			X				X			
	Indicador 02: Higiene, seguridad y calidad de vida												
16.	Se cuenta con un personal de limpieza dentro de la institución.		X			X				X			
17.	Se brinda capacitaciones y orientación de primeros auxilios.		X			X				X			
18.	La institución brinda seguridad para trabajar adecuadamente.		X			X				X			
	Dimensión 06: Supervisar a las personas												
	Indicador 01: Base de datos y sistema de información de recurso humanos												
19.	La institución maneja adecuadamente los datos de sus docentes.		X			X				X			
20.	La institución realiza en uso adecuado de su sistema de información de recursos humanos.		X			X				X			Borrar "en"

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María Elena Coronado de la Cruz DNI: 07364352

Especialidad del validador: Maestría en Administración con especialidad en Gestión de Recursos Humanos

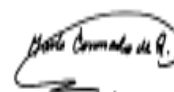
Lima, 07 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. María Elena Coronado de la Cruz
Especialidad en Gestión de Recursos Humanos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 2: Engagement laboral													
	Dimensión 1: Engagement físico													
	Indicador 01: Altos niveles de energía y esfuerzo.													
1.	Usted siente pasión por su trabajo.				X				X				X	
2.	Usted se siente con la energía necesaria para realizar sus actividades laborales.				X				X				X	
3.	Usted siente inspirado en su centro de trabajo				X				X				X	Agregar "se" siente
	Indicador 02: Deseo de esforzarse													
4.	Usted siente el deseo de esforzarse durante sus actividades laborales.				X				X				X	
5.	Usted puede continuar trabajando horas extra con la misma intensidad.				X				X				X	
	Indicador 03: Intensidad en el desempeño del trabajo													
6.	Usted considera que su capacidad de respuesta es la misma durante toda su jornada laboral.				X				X				X	
7.	Usted considera que sus habilidades intelectuales no se ven afectadas por la intensidad del trabajo.				X				X				X	
	Dimensión 2: Engagement emocional													
	Indicador 01: Entusiasmo e interés en el puesto de trabajo													
8.	Usted se siente bien con el servicio y/o las tareas que realiza.				X				X				X	
9.	Usted siente interés con las funciones que realiza.				X				X					
	Indicador 02: Optimismo acerca del puesto													
10.	Usted considera que es entretenido realizar sus labores en su lugar trabajo				X				X				X	
11.	Usted refleja su ánimo en su trabajo.				X				X				X	Agregar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María Elena Coronado de la Cruz DNI: 07364352

Especialidad del validador: Maestría en Administración con especialidad en Gestión de Recursos Humanos

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dra. María Elena Coronado de la Cruz
Especialidad en Gestión de Recursos Humanos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Gestión del talento humano													
	Dimensión 1: Incorporar a las personas													
	Indicador 01: Reclutamiento de personal													
1.	Se realiza en la institución convocatorias para el reclutamiento de docentes.				x				x				x	
	Indicador 02: Selección de personal													
2.	Se selecciona al personal que se va incorporar a la institución.				x				x				x	
3.	Se realiza la selección de nuevos docentes para la institución de forma minuciosa.				x				x				x	
	Dimensión 2: Colocación de las personas													
	Indicador 01: Orientación de las personas													
4.	Se orienta a los docentes en todas las actividades que realiza.				x				x				x	
	Indicador 02: Modelado del trabajo													
5.	Se realiza el diseño de puestos para los docentes.				x				x				x	
	Indicador 03: Evaluación del desempeño													
6.	Se evalúa el desempeño de los docentes en la institución.				x				x				x	
	Dimensión 3: Recompensar a las personas													
	Indicador 01: Remuneración													
7.	Se les remunera a los docentes justamente.				x				x				x	
8.	La institución tiene problemas con la remuneración a sus docentes.				x				x				x	
	Indicador 02: Programas de incentivos													
9.	La institución brinda a sus docentes beneficios o incentivos.				x				x				x	
10.	La institución motiva a sus docentes para alcanzar los objetivos de la institución.				x				x				x	

	Indicador 03: Prestaciones y servicios												
11.	La institución realiza servicios sociales a favor de sus docentes u otros.		x				x					x	
	Dimensión 4: Desarrollo de las personas												
	Indicador 01: Capacitación												
12.	Se realiza la capacitación o entrenamiento adecuado a los docentes de la institución.		x				x					x	
	Indicador 02: Desarrollo de las personas y las organizaciones												
13.	La institución brinda una línea de carrera a sus docentes.		x				x					x	
	Dimensión 5: Retener a las personas												
	Indicador 01: Relaciones con los empleados												
14.	Para la toma de decisiones, se respeta la opinión de los docentes de la institución.		x				x					x	
15.	La institución y los docentes tienen una comunicación horizontal.		x				x					x	
	Indicador 02: Higiene, seguridad y calidad de vida												
16.	Se cuenta con un personal de limpieza dentro de la institución.		x				x					x	
17.	Se brinda capacitaciones y orientación de primeros auxilios.		x				x					x	
18.	La institución brinda seguridad para trabajar adecuadamente.		x				x					x	
	Dimensión 06: Supervisar a las personas												
	Indicador 01: Base de datos y sistema de información de recurso humanos												
19.	La institución maneja adecuadamente los datos de sus docentes.		x				x					x	
20.	La institución realiza en uso adecuado de su sistema de información de recursos humanos.		x				x					x	



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Mgt. GUEVARA MALPICA, CARLOS**

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Administrador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 2: Engagement laboral													
	Dimensión 1: Engagement físico													
	Indicador 01: Altos niveles de energía y esfuerzo.													
1.	Usted siente pasión por su trabajo.				x				x				x	
2.	Usted se siente con la energía necesaria para realizar sus actividades laborales.				x				x				x	
3.	Usted siente inspirado en su centro de trabajo				x				x				x	
	Indicador 02: Deseo de esforzarse													
4.	Usted siente el deseo de esforzarse durante sus actividades laborales.				x				x				x	
5.	Usted puede continuar trabajando horas extra con la misma intensidad.				x				x				x	
	Indicador 03: Intensidad en el desempeño del trabajo													
6.	Usted considera que su capacidad de respuesta es la misma durante toda su jornada laboral.				x				x				x	
7.	Usted considera que sus habilidades intelectuales no se ven afectadas por la intensidad del trabajo.				x				x				x	
	Dimensión 2: Engagement emocional													
	Indicador 01: Entusiasmo e interés en el puesto de trabajo													
8.	Usted se siente bien con el servicio y/o las tareas que realiza.				x				x				x	
9.	Usted siente interés con las funciones que realiza.				x				x				x	
	Indicador 02: Optimismo acerca del puesto													
10.	Usted considera que es entretenido realizar sus labores en su lugar trabajo				x				x				x	
11.	Usted refleja su ánimo en su trabajo.				x				x				x	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

Administrador

ANEXO 8: Gráficos de los resultados

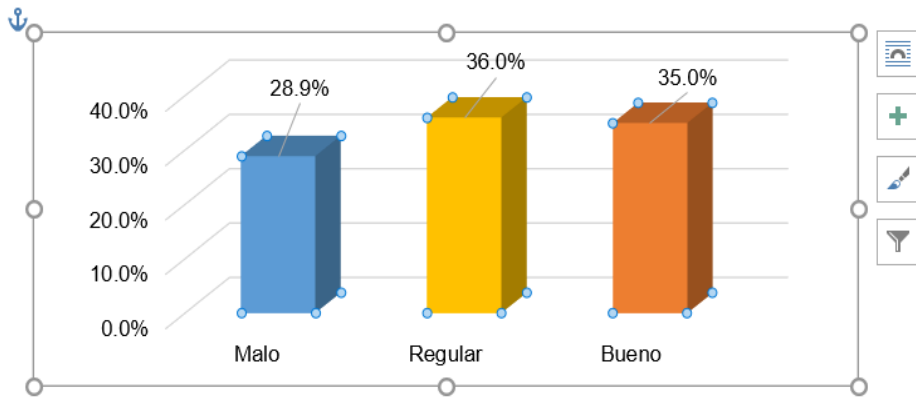


Figura 1: Resultados de la variable gestión del talento humano

Fuente: Elaboración propia

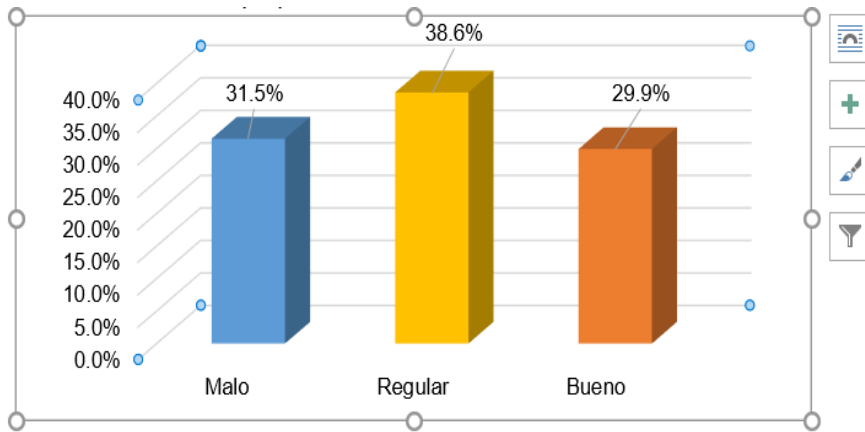


Figura 2: Resultados de la dimensión incorporar a las personas

Fuente: Elaboración propia

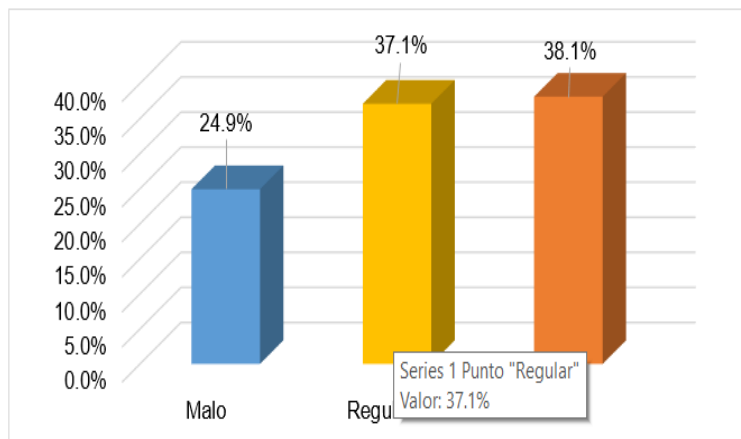


Figura 3: Resultados de la dimensión colocación de las personas

Fuente: Elaboración propia

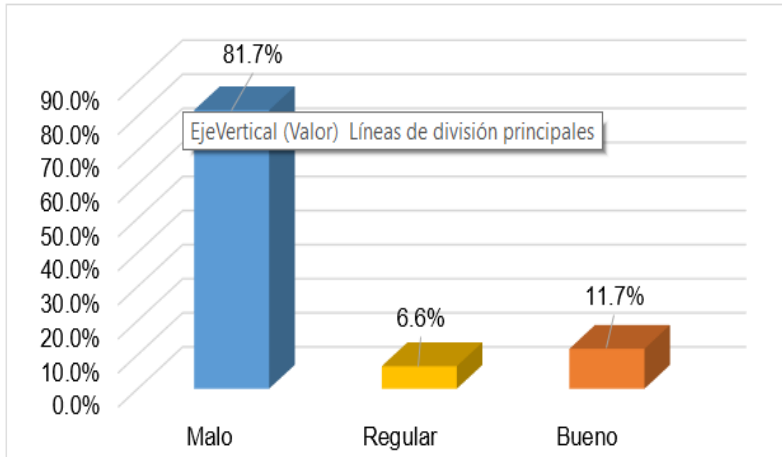


Figura 4: Resultados de la dimensión recompensar a las personas

Fuente: Elaboración propia

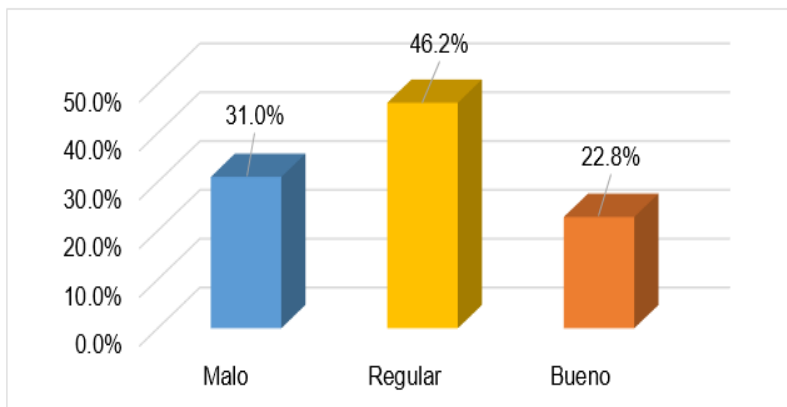


Figura 5: Resultados de la dimensión desarrollo de las personas

Fuente: Elaboración propia

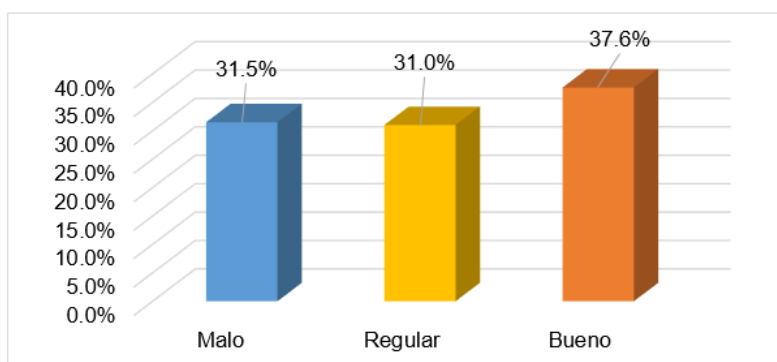


Figura 6: Resultados de la dimensión retener a las personas

Fuente: Elaboración propia

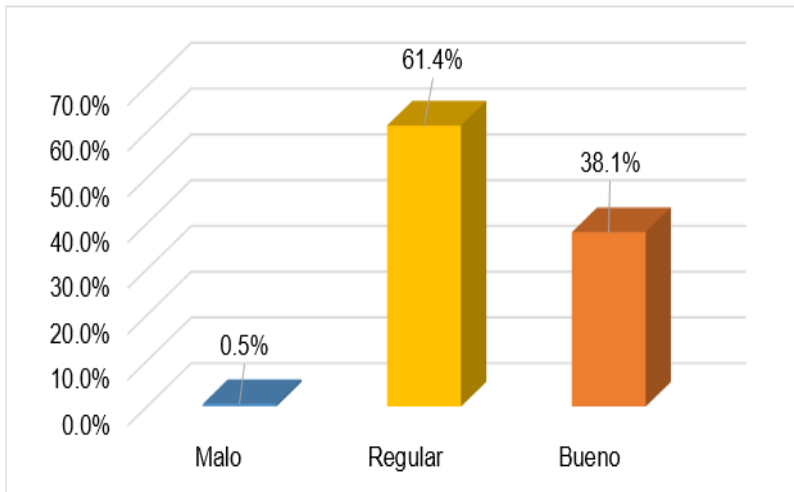


Figura 7: Resultados de la dimensión supervisar a las personas

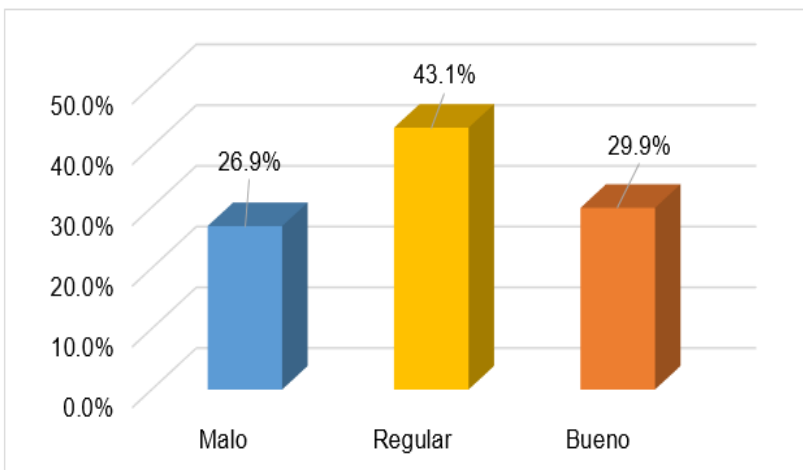


Figura 8: Resultados de la variable engagement laboral

Fuente: Elaboración propia

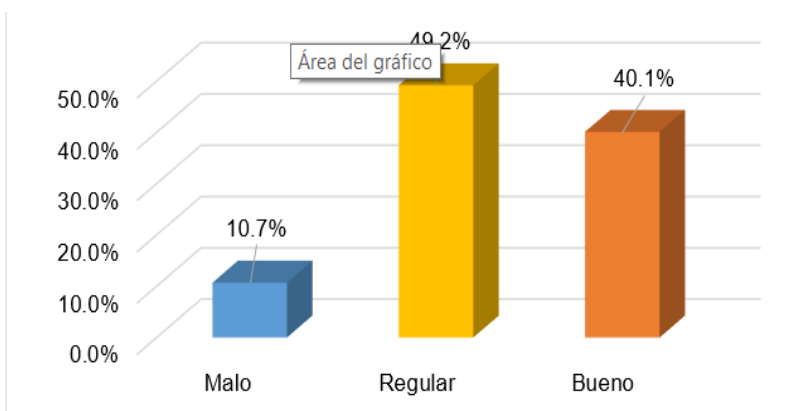


Figura 9: Resultados de la dimensión engagement físico

Fuente: Elaboración propia

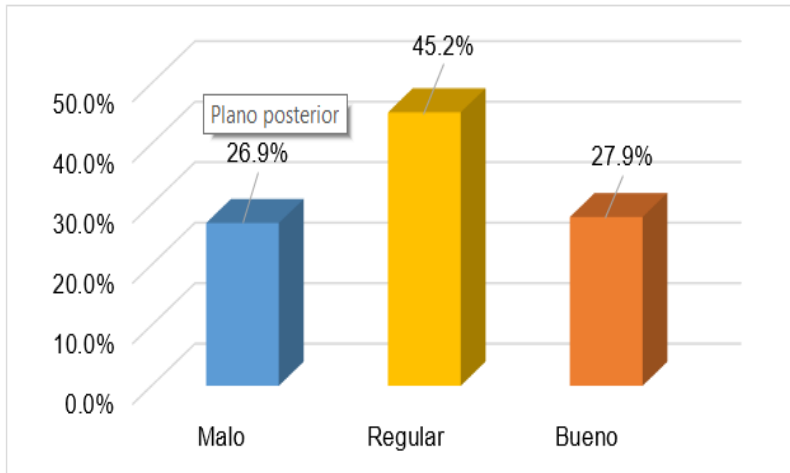


Figura 10: Resultados de la dimensión engagement emocional

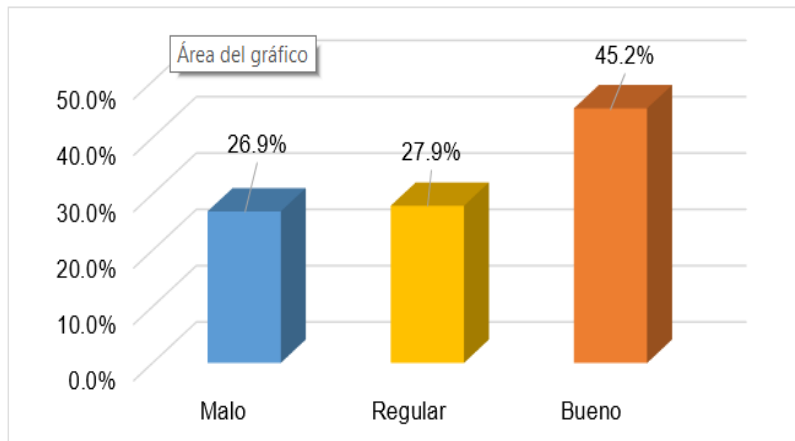


Figura 11: Resultados de la dimensión engagement cognitivo

ANEXO 9: Prueba de normalidad

Según Amat (2016) indica que las pruebas de normalidad tienen como propósito verificar cuanto difieren las distribuciones de la información observada en cuanto a lo deseado:

Si $N > 50$, por lo tanto, se hace uso de Kolmogorov-Smirnov

H_0 = (Datos paramétricos) Las cifras poseen distribución normal

H_A = (Datos no paramétricos) Las cifras *no* poseen distribución normal

Se utilizó el test de normalidad, esto fue aplicado a la primera y segunda variable en estudio, y de esta manera poder elegir la prueba estadística pertinente. Cuyos resultados son:

Tabla 12

Prueba de normalidad

	<u>Kolmogorov-Smirnov^a</u>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0,089	197	0,001	0,965	197	0,000
Engagement laboral	0,132	197	0,000	0,947	197	0,000

Regla de decisión

Si la sig. es $> 0,05$, entonces se considera la hipótesis nula (H_0), por ende, se emplea PEARSON.

Si la sig. es $< 0,05$, entonces no se considera la hipótesis nula (H_0), entonces se afirma la hipótesis alterna (H_A) y emplea SPEARMAN.

Para la primera variable de estudio, se precisa a continuación:

H_0 : Posee distribución normal.

H_A : No posee distribución normal.

Con un puntaje de 0,965, tiene una estadística significativa de sig. $< 0,05$. Entonces, se afirmará la hipótesis alternativa. De este modo, no demuestran una distribución normal los números de las variables de prueba.

Conclusión: En cuanto a la variable uno en estudio, cuyas cifras no poseen una distribución normal, se procede con el uso de la correlación lineal SPEARMAN.