



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del Talento Humano y Engagement en Tai Loy S.A.,
Surquillo, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Aquino Barrionuevo, Michael Steven (ORCID: [0000-0002-4289-6680](https://orcid.org/0000-0002-4289-6680))

Sánchez Capillo, Salomón (ORCID: 0000-0002-5455-9745)

ASESOR:

Dr. Alva Arce, Rosel César (ORCID: 0000-0002-4210-3046)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Michael Aquino: A mis abuelos Mercedes Quispe Hilario y Esteban Barrionuevo Castillo por todas sus enseñanzas inculcadas, quienes en vida me demostraron que, ante cualquier adversidad, la unión familiar siempre sobresale.

Salomón Sánchez: A mi madre Isabel Capillo Culquicondor que es mi motor para mejorar cada día, por brindarme valores que guían mi camino para ser una mejor persona. A mi gran padre Andres Capillo Castillo por su apoyo constante e incondicional, ya que siempre confió en mi durante todo este periodo universitario y que ahora me motiva desde el cielo.

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo y al Dr. Rosel César Alva Arce, por darnos la oportunidad de crecer como personas y profesionales. A la empresa Tai Loy, por su confianza y atención para elaborar esta investigación.

Índice de Contenidos

Carátula		i
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		ii
Índice De Contenidos		iv
Índice de tablas		v
Índice de figuras		vi
Resumen		vii
Abstract		viii
I	INTRODUCCIÓN	1
II	MARCO TEÓRICO	4
III	METODOLOGÍA	12
3.1	Tipo y diseño de investigación	12
3.2	Variables y operacionalización	14
3.3	Población, muestra y muestreo	18
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5	Procedimientos	20
3.6	Método de análisis de datos	21
3.7	Aspectos éticos	21
IV	RESULTADOS	22
	DISCUSIÓN	34
	CONCLUSIONES	38
	RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS		40
ANEXOS		52

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencia y porcentaje de Gestión del Talento Humano	22
Tabla 2	Distribución de frecuencia y porcentaje de Engagement	23
Tabla 3	Distribución de frecuencia y porcentaje de Capacidades	24
Tabla 4	Distribución de frecuencia y porcentaje de Motivación	25
Tabla 5	Distribución de frecuencia y porcentaje de Compromiso Afectivo	26
Tabla 6	Distribución de frecuencia y porcentaje de Compromiso Normativo	27
Tabla 7	Distribución de frecuencia y porcentaje de Compromiso de Continuidad	28
Tabla 8	Grado de relación según coeficiente de correlación	29
Tabla 9	Análisis del coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.	30
Tabla 10	Análisis del coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.	31
Tabla 11	Análisis del coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.	32
Tabla 12	Análisis del coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.	33

Índice de Figuras

Figura 1	Distribución en porcentajes de la variable Gestión del Talento Humano	22
Figura 2	Distribución en porcentajes de la variable Engagement	23
Figura 3	Distribución en porcentajes de la dimensión Capacidades	24
Figura 4	Distribución en porcentajes de la dimensión Motivación	25
Figura 5	Distribución en porcentajes de la dimensión Compromiso Afectivo	26
Figura 6	Distribución en porcentajes de la dimensión Compromiso Normativo	27
Figura 7	Distribución en porcentajes de la dimensión Compromiso de Continuidad	28

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020. La metodología que se utilizó es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, con un nivel descriptiva y correlacional, diseño no experimental de corte transversal, método hipotético deductivo, la población estuvo constituida por un total de 90 colaboradores pertenecientes a la empresa Tai Loy S.A., para la obtención de los datos se utilizó la técnica de la encuesta, empleando como instrumento el cuestionario, el cual fue aplicado a la población en general mediante formularios de Google. Se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva moderada según el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman el cual fue igual a 0,610 entre ambas variables. La significancia obtenida fue de 0.000, por ende, según la regla de decisión (Sig. $R > 0.05$) lo cual quiere decir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Palabras Clave: Gestión del Talento Humano, Engagement.

ABSTRACT

The general objective of this thesis was to determine the relationship between human talent management and engagement in Tai Loy SA, Surquillo, 2020. The methodology used is of a quantitative approach, applied type, with a descriptive and correlational level, non-design. experimental cross-sectional, hypothetical deductive method, the population consisted of a total of 90 collaborators belonging to the company Tai Loy SA, to obtain the data the survey technique was used, using the questionnaire as an instrument, which was applied to the general population through Google forms. It was obtained as a result that there is a moderate positive correlation according to the result of Spearman's Rho correlation coefficient, which was equal to 0.610 between both variables. The significance obtained was 0.000, therefore, according to the decision rule (Sig. $R > 0.05$) which means that there is a significant relation between the management of human talent and engagement in Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Key Words: human talent management, engagement.

I. INTRODUCCIÓN

La administración de los recursos humanos se ha transformado en un requisito fundamental a nivel mundial hoy en día, pues se ha visto un crecimiento en la ciencia, tecnología y entorno social. Estamos en una época en la cual estos tres factores son los más influyentes en esta sociedad, ya que en estos tiempos dirigir al recurso humano no solo se enfoca en el ámbito empresarial, pues ahora empezó abarcar en todos los aspectos de la humanidad, sin distinguir clase o condición social. Con relación a esto, aparece un nuevo factor abstracto cuya demostración se ve reflejada en nuestras emociones y aptitudes, teniendo un origen empresarial que se ha ido introduciendo en las entidades públicas, privadas y las no lucrativas, como las organizaciones no gubernamentales – (ONG). Ante este escenario mundial, las corporaciones y la sociedad necesitan de personas que cumplan con este perfil, pero no solo se necesita de ello, se requiere también de una buena administración, ya que estos detalles son temas de conflictos en la actualidad. Por ello, en un artículo del diario español Computing (2021), resaltó la visión estratégica empleada por la empresa americana Beaconfore, creada en medio de una situación emergente (COVID -19), no fue ajena en buscar soluciones para gestionar sus recursos humanos a través de herramientas científicas. Esto es con el propósito de trabajar en el desarrollo profesional y bienestar psicológico de los colaboradores, para que estos puedan desempeñar sus funciones en un ambiente agradable, no obstante, salvaguardar la integridad mental y física del personal, para que estos puedan retribuirlo en su desempeño laboral, con resultados positivos que ayuden alcanzar los objetivos propuestos. Además de alcanzar resultados, el proteger y cuidar a tus colaboradores te hará de una empresa más competitiva y atractiva en el mercado. Por otro lado, Soza (2020), exployó que administrar los recursos humanos en Chile es una tarea compleja y ardua, ya que viene aconteciendo una variación real por una amenaza biológica, por esa razón, el entorno empresarial ha tenido que reinventarse y acoplarse a una nueva modalidad de trabajo, todo esto para hacer frente a una crisis económica y social. Por consiguiente, las corporaciones se han

visto en la necesidad de aumentar la confianza en sus colaboradores convirtiéndolos así en auto responsables. También, se ha tenido que apostar por innovar en tecnología comunicativa con el fin de lograr una buena organización para cumplir con todos los objetivos. Del mismo modo, Guerra (2021), en un artículo del diario El Comercio, manifestó que ante la coyuntura actual que atraviesa el país (COVID -19), ha hecho que las organizaciones actúen de forma más radical en cuanto a sus recursos humanos para evitar posibles quiebras. Según las encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) el año pasado en Lima metropolitana, se obtuvo como resultado un déficit del 23,1 % de personas con un puesto de trabajo, siendo esto, aproximadamente 1,300,000 de personas sin un puesto de trabajo. El impacto emocional en las personas con trabajo ha sido negativo, puesto a que no se sienten estables en sus centros de labores, causándoles así una preocupación constante que le impiden ejercer correctamente sus funciones.

Desde este punto de vista, en Surquillo, en la empresa Tai Loy S.A., se examinó que, a pesar de contar con un área de recursos humanos ya constituido, demuestran un déficit considerable en la administración de sus colaboradores, debido a que su personal no se siente muy identificado con la organización, generando así que solo trabaje por tareas y no por objetivos, poniendo en riesgo a no cumplir con los propósitos trazados por la corporación. El presente estudio fórmula como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy, S.A., Surquillo 2020?, de la misma manera se planteó los siguientes **problemas específicos**: 1) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en Tai Loy S.A., Surquillo 2020?, 2) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020?, 3) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020?. La tesis se justificó de manera teórica, ya que se utilizó como apoyo investigaciones científicas y teorías, con el fin de aportar conocimientos ya presenciados acerca de la importancia en realizar una buena administración del personal humano, cuyos resultados puedan ser tomados en cuenta para

llevarlos a cabo en nuestro objetivo de estudio. Por ello, Chiavenato (2009), mencionó las tres etapas de la gestión del talento humano; la primera se basa a las relaciones industriales donde nos explyaya que los niveles de actitudes corresponden a la burocracia, refiriéndose a la acción que indica que las remuneraciones se basan a las horas trabajadas; la segunda abarca a los recursos humanos donde esta debe cumplir con actividades como reclutamientos, formaciones y evaluaciones; y como tercera etapa tenemos la administración de los recursos humanos que comprende a una responsabilidad de línea, donde se deja de lado a la burocracia y se trabaja en equipo. De igual modo, se justificó de manera metodológica, ya que para poder alcanzar con los objetivos propuestos de esta exploración se comenzó a utilizar herramientas que corroboran la viabilidad, validez y confianza. Finalmente, se justificó de forma práctica, ya que esta investigación sirvió de apoyo a los gerentes y accionistas de Tai Loy S.A. a tener una mejor calidad de toma de decisiones en temas relacionados a la gestión del talento humano y el engagement, de modo que, se contribuya con el incremento productivo de los colaboradores y el crecimiento del entorno laboral. Como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020. Se desarrollo para los **objetivos específicos**: 1) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020. 2) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020. 3) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuación en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020. Como **hipótesis general**: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020. De la misma forma como **hipótesis específicas**: 1) Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020. 2) Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020. 3)Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Barrios, Olivero and Figueroa (2020), de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla, Colombia, sostuvieron como objetivo en su artículo, especificar aquellas condiciones que ayuden a mejorar el desarrollo de sus capacidades dinámicas. El estudio fue descriptivo y exploratorio, además se realizó una muestra de 70 directores de corporaciones de sectores públicos y privados ubicadas en la ciudad de Barranquilla. Se obtuvo como resultado un efecto indudable en la evolución de capacidades dinámicas de los líderes, para adecuarse al cambio del entorno, por otro lado, se llegó a la conclusión que para la evolución de capacidades dinámicas se necesita una gestión del talento humano adecuada para hacer frente a las condiciones del entorno, De igual modo Ramírez et al. (2019) en la provincia La Serena – Chile, tuvieron como objetivo en su artículo, examinar la dirección del talento humano desde un enfoque estratégico en el sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. En esta investigación se aplicó como instrumento el cuestionario, la cual fueron aplicadas a 55 directores anexados a cada vicepresidencia de las organizaciones Carbones del Guasare S.A, Complejo Carbonífero de Cerrejón y Mina Invierno, para puntualizar diferentes enfoques estratégicos en lo que respecta a la gestión del talento humano, por otro lado, la investigación utiliza una metodología cuantitativa, tipo descriptivo y un diseño no experimental. Los resultados dejaron como evidencia las desigualdades altamente representativas, prevaleciendo la dirección organizacional, como también los atributos y tendencia actual, con debilidades en el modelo funcional. Además, Nasser (2019) en su artículo exployó sobre la aplicación de estrategias de gestión de talento humano en la universidad Rey Faisal (KFU) de Arabia Saudita. El estudio siguió un método analítico descriptivo basado de datos cuantitativos y cualitativos, se obtuvo una muestra de 134 funcionarios académicos de la Universidad Rey Faisal, entre decanos superior y comité general, posterior a ello se procedió con la tabulación de datos en el SPS, donde dio como resultado un alto nivel de gestión de talentos humanos, donde resalta una serie de aspectos positivos en el sistema institucional, pues se sigue al pie de la letra las estrategias específicas respetando los tiempos y solucionando los déficits. Se sugirió realizar un plan estratégico con una línea de visión al año 2030, donde se enfatice retener

a las personas talentosas de cada área de la universidad y potenciarlos para aumentar su rendimiento. Así mismo, Johennese (2017), en su artículo científico elaborado en Taiwán, mencionó que su objetivo principal es entender como los procesos de gestión de talento contribuyen a una eficaz actuación profesional en lo que respecta a la retención de colaboradores en las empresas taiwanesas, por lo cual esta investigación se basó en las experiencias y perspectivas de los empleados y se aplicó el método cuantitativo, donde los datos necesarios se obtuvieron de los cuestionarios completados por los empleados de las empresas taiwanesas que cotizan en la bolsa, por lo que se concluyó que es de suma importancia capacitar, retroalimentar, entrenar y evaluar constantemente al personal de trabajo, para así poder aumentar el valor de importancia hacia los empleados y lograr el éxito organizacional. También, Baharin and Hanafi (2018), de la Universiti Tenaga Nasional, en Malaysia, sostuvo como propósito en su artículo, decretar los efectos que existen en una óptima dirección de los recursos humanos en cuanto a la retención de empleados. El método de estudio fue cuantitativo y los datos se reunieron utilizando la herramienta del cuestionario con escala de calificación de cinco puntos de Likert que va desde desacuerdo hasta totalmente de acuerdo, por consecuencia se concluyó que las organizaciones deben enfocarse en trabajar con mucho énfasis la mejora de competencias en los talentos internos, y de esta forma alcanzar un alto rendimiento para lograr los objetivos fijados. Por su parte Félix et. al. (2018), de la University of Cologne en Alemania, tuvieron como objetivo en su artículo identificar el organizational commitment que existe entre los colaboradores de las pymes. La metodología de esta investigación fue transaccional no experimental y descriptivo, el instrumento utilizado fue el cuestionario de compromiso organizacional elaborado por Meyer y Allen aplicado a 608 empleados que pertenecen a diferentes sectores de servicio de las pymes de Obregón, dando como resultado que el compromiso organizacional presente una alta correlación positiva entre sus tres factores. Además, Araque, Sánchez and Uribe (2017), de la universidad ICESI, España, sostuvieron como objetivo en su artículo hallar la conexión que existe entre el internal marketing y organizational commitment en dos instituciones de desarrollo tecnológico colombianas, en el cual se utilizó el tipo de investigación cuantitativa correlacional no experimental, la cual se empleó a 100 colaboradores de dos entidades localizadas en el

municipio de Piedecuesta – Colombia, por otro lado, se concluyó que es muy importante apostar por el desarrollo de los colaboradores de una organización, dado que esto aumenta la habilidad y la eficiencia para el desenvolvimiento de funciones y la toma de decisiones. Igualmente, Aghaz and Tarighian (2016), de la University of technology, en Irán, indicó que el propósito de estudio en su artículo, fue investigar el impacto de la estructura burocrática en el compromiso de los empleados, respecto a la metodología se utilizó un muestreo intencional y se encuestó a 250 personas, entre gerentes y empleados de las distintas universidades iraníes. Posteriormente al análisis, se llegó a la conclusión de que la presencia de los altos mandos en las universidades iraníes, hace que el compromiso de los colaboradores aumente y no precisamente obstaculiza su compromiso con el trabajo, haciendo así que puedan realizar sus funciones con una mejor aptitud. De igual forma, Borkowska and Agnieszka (2017), manifestaron en su artículo que tienen como objetivo intentar definir el trabajo y la organización del compromiso de los empleados de un exclusivo hotel spa en Polonia, el método que se utilizó fue cualitativo a través de entrevistas individuales y una entrevista de forma grupal, se obtuvo como conclusión que los roles organizacionales desempeñados tiene una influencia mental del trabajo, donde nos indica que cuando más alta es la jerarquía de un empleado en la organización aumenta su comprensión y maximiza su compromiso organizacional. Por otro lado, Hyo, Hwa and Hyun (2020), de Seúl – Korea del Sur, expusieron que el propósito de su estudio científico es investigar las percepciones de los empleados de servicios de comida sobre la integridad de su líder afectan a su compromiso laboral y a sus comportamientos organizativos, además el estudio fue realizado a 218 empleados de servicio de comida usando un cuestionario auto administrativo, mientras que la validez y la fiabilidad de los elementos medidos se revisaron mediante un análisis factorial confirmatorio y se verificaron mediante un modelo de ecuaciones estructurales. Respecto a los resultados, se concluyó que la integridad del líder tenía afecto positivo significativo en el compromiso laboral de los empleados y en el comportamiento organizacional.

A nivel nacional según Paz, Huamán and Tarrillo (2020), de la Universidad Unión Peruana, ubicada en la ciudad de Lima, tuvieron como propósito en su tesis, identificar la conexión entre el Endomarketing, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el talento humano de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental. La metodología de estudio fue correlacional, con un diseño no experimental y de carácter transversal, la cual fue aplicada a una muestra no probabilística conformada por 125 trabajadores, en cinco centros educativos adventistas que pertenecen a la Misión Nor Oriental (MNO), a quienes se estudió a través del cuestionario de Endomarketing elaborado por Bhonemberger, la escala de compromiso organizacional desarrollado por Meller y Allen y la escala de satisfacción laboral que fue propuesta por Sonia Palma. Los logros fueron estudiados a través de la prueba estadística de Rho Spearman, dejando en evidencia una vinculación indiscutible considerable entre el Endomarketing y el compromiso organizacional, por lo tanto, se determinó que a mayor práctica de Endomarketing, existirá un mayor engagement con el centro educativo y una mejor satisfacción en los trabajadores. Así mismo, Quispe and Paucar (2020), de la Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios, Puerto Maldonado, tuvieron como objetivo en su investigación, estimar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de maestros en una universidad pública del Perú. El método de estudio fue de diseño explicativo secuencial con enfoque mixto, los individuos estudiados fueron 256 pedagogos. Los resultados indicaron que el 48.3% de docentes cuentan con insatisfacción laboral y el 70.2% no cuentan con un compromiso de continuidad; la principal problemática fue la baja remuneración, falta de vacantes de nombramiento, incomodos con el reconocimiento y pocas oportunidades de evolución profesional. En cambio, el 82.5% cuentan con compromiso afectivo y un 57% compromiso normativo, como incentivo a la oferta de trabajo que hallaron en su alma mater. En resolución, se confirma la relación elevadamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. De igual forma, Escobedo (2018), de la Universidad Nacional del Altiplano en Puno, tuvo como propósito en su tesis confirmar la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso laboral de los colaboradores de la Ugel N° 4 Trujillo Sur Este. La metodología de estudio fue correlacional no experimental, con transitorios momentos de corte transversal, el estudio fue ejecutado a 38 empleados,

agarrando como muestra a la totalidad de jornaleros por tratarse de una población reducida, empleándose como instrumento un cuestionario y teniendo como técnica la aplicación de encuestas para la medición de ambas variables. Analizando los resultados se concluyó que mientras el estrés laboral sea elevado en la Ugel N° 4, el compromiso de los trabajadores será efectuado de manera negativa, golpeando a la institución y ocasionando desempeños incómodos que afecten al crecimiento organizacional. De igual manera, Pocomucha (2018), de la Universidad César Vallejo en Lima, tuvo como objetivo en su investigación confirmar la conexión entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una corporación productora de aperos del hogar en El Agustino. El método de estudio tuvo un diseño no experimental de corte transversal, los individuos de estudio y muestra fue conformada por 40 colaboradores; se implementó la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó un cuestionario de 16 interrogantes. Analizando los resultados alcanzados, se concluyó que existe relación entre el cambio organizacional y el compromiso laboral; de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.780, corroborando que existe correlación indiscutible entre ambas variables. Por otro lado, Rodríguez (2015), de la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima, en su investigación realizada en un centro de estudio superior de Lima Metropolitana, propuso implementar un patrón estratégico para el área del talento humano enfocado en competencias, que tenga como objetivo principal involucrar todos los procesos y cumplimiento de metas institucionales, basado en resultados. Para dicha investigación se indagó fuentes y páginas de internet de las 10 mejores universidades a nivel internacional, como referencia de sus modelos estratégicos. Se optó por desarrollar un benchmarking. Los resultados obtenidos enfocaron que la clave estratégica de dichas universidades está en la gerencia de gestión humana, ya que ellos son los encargados de administrar personas desarrollando sus habilidades, conocimientos y competencias para lograr un buen desempeño. Se concluyó que este modelo es una excelente estrategia para el ámbito empresarial, ya que busca crear un valor diferenciado, basado en la administración adecuada del elemento humano por competencias. Por su parte, López (2018), en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, ubicada en la ciudad de Huánuco, tuvo como objetivo en sus hallazgos, descubrieron la conexión entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio público de

la Provincia de Leoncio Prado. En la metodología de estudio se empleó dos cuestionarios; donde la primera se refiere a la medición de la gestión del talento humano y la segunda referida a la calidad de servicio público. Estos dos cuestionarios estuvieron constituidos por 19 ítems con escala de Likert. Analizando los resultados, se obtuvo como conclusión de que hay una relación positiva entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio. Así mismo, Maldonado et al (2020), de la Universidad Cesar Vallejo en Lima, describió como propósito esencial, hallar la diferencia entre el nivel de gestión del talento humano en las municipalidades distritales de Quilcas y Quichuay. El método de diseño de la investigación fue de tipo básico, descriptivo, con enfoque cuantitativo y transversal. La población y muestra estuvo conformada por 32 trabajadores que desempeñan diferentes funciones en ambas municipalidades. Como técnica se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala de Likert; para hacer la estadística descriptiva se emplearon tablas de frecuencias y gráficos porcentuales, para la estadística inferencial se trabajó con la prueba de U de Mann-Whitney, usando el programa estadístico SPS. El resultado indicó que no existe una disimilitud considerable de los niveles de gestión del talento humano de los municipios de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo. De la misma manera, Flores (2019), en la ciudad de Puno, tuvo como objetivo en su artículo estudiar la incidencia de la gestión del talento humano en la rentabilidad económica y financiera de las corporaciones del rubro hotelero ubicadas en Puno. La metodología de estudio fue cuantitativa y de diseño no experimental. Los resultados obtenidos nos dicen que las corporaciones de la industria hotelera no están ejerciendo sus labores de manera eficiente y se someten al alto desafío de consolidarse en todos sus procesos, aspecto en el cual el recurso humano se convierte en el componente base para el auge de la organización, ya que ayuda a la empresa a posicionarse y perdurar en el mercado. En el proceso de estudio se corroboró que el triunfo empresarial depende mucho más el cómo se realiza la gestión del talento humano, más allá de los recursos financieros. Así mismo, Poriet, Martínez and Sosa (2015), de la Pontificia Universidad Católica del Perú en Lima, tuvieron como objetivo en su artículo hallar las cualidades para una correcta gestión innovadora del personal de recursos humanos, desde un punto de vista de maestros universitarios egresados en esta materia. La metodología de estudio fue descriptiva, donde se

aplicó un cuestionario a 14 maestros. Los resultados destacaron una alta capacitación con el uso constante de la tecnología, respuestas rápidas a los problemas de manera eficiente, toma de decisiones precisas mediante la aparición de nuevas nociones, el aporte de componentes multidisciplinarios que ayudan a ofrecer un servicio de calidad; son cualidades altamente significativas que aportan a la evolución de una innovadora gestión. Para tener un mejor conocimiento de nuestras variables, es imprescindible apoyarse en las teorías científicas que cuenten con un fundamento apropiado para la investigación.

Respecto a las teorías que se utilizó para nuestras variables, se consideró para Gestión del talento humano, la teoría de la administración científica, creada por Frederick Taylor (1911), en lo cual Portilla, Villa and Montoya (2007), mencionaron que lo más resaltante de esta teoría es encontrar la manera de alcanzar la máxima prosperidad entre el empleador y el empleado, viéndose reflejado en la productividad. La teoría se basa en la planeación, preparación, control y ejecución, de tal forma que si el objetivo es alcanzar una productividad optima se debe entrenar constantemente al personal humano, para que en un futuro posterior aumente la competitividad de sus actividades productivas. De la misma manera, se utilizó la teoría Z de William Ouchi (1981), en donde Velarde, Chaquina and Zárate (2015), expusieron que el objetivo de esta teoría es realizar una comparación entre el manejo de las empresas tradicionales japonesas con las empresas norteamericanas. Las organizaciones japonesas muestran un trabajo enfático en sus políticas, planificaciones y manejos organizacionales donde estas actividades son tradicionalmente empleadas por todo su sector empresarial. Para realizar dichas actividades se requiere un recurso indispensable, es así como el talento humano cumple un papel esencial en todas las corporaciones a nivel mundial, pero no todas le dan un mismo grado de importancia y es por ello que las empresas japonesas han obtenido una ventaja importante en lo que respecta al recurso humano, ya que muestran una flexibilidad de comprensión al talento humano, siendo este el más indispensable, mientras que las empresas norteamericanas se han propuesto apostar por un manejo más tecnológico que a la posta los convierte en un sector más industrializado.

En tanto, para la variable Engagement, se consideró la teoría del compromiso organizacional, propuesta por Meyer y Allen (1991), donde, Hurtado (2017), mencionó que está clasificada en tres enfoques de compromiso organizacional que tienen como factor común un estado psicológico. El primer enfoque se centra en los efectos que se pueden presentar si se abandona una organización y más que todo se basa a una necesidad por parte del empleado, mientras que el segundo enfoque indica que los colaboradores con un alto rango en la estructura organizacional de una empresa sienten una obligación alta que los abstiene a buscar nuevas oportunidades y por último, el tercer enfoque se relaciona con afecto emocional que se genera entre el empleado y la empresa, donde se construyen lazos sentimentales sólidos que fortalecen el vínculo laboral. De igual forma, se empleó la teoría de la disonancia cognitiva, formulada por Leon Festinger, donde, Rosero y Montalvo (2015), expusieron que está enfocada en los factores psicológicos que un individuo puede atravesar, donde sus pensamientos, creencias o ideologías no reflejan un parentesco en sus actitudes o comportamientos. En tanto, al ámbito empresarial, se ha mostrado un impacto positivo en la implementación, ya que ha tenido una buena penetración con la innovación y creatividad.

En el enfoque conceptual, se empezó con la definición de nuestra primera variable, Gestión del talento humano, en la cual, Chiavenato (2008), indicó que la gestión del talento está definida como un grupo de procesos de recursos humanos formados y elaborados para persuadir, evolucionar, incentivar y retener a los colaboradores de una institución. Para esta variable se generó dos dimensiones, siendo la primera Capacidades, que según Alles (2005), refirió que las capacidades que van de la mano con el empeño y la acción. Si los colaboradores cumplen con estos 3 ítems las metas se alcanzarán y todos los objetivos se cumplirán con mayor rapidez y facilidad, pero si el colaborador solo tiene un empeño limitado y no logra explotar su capacidad será muy complicado alcanzar los resultados esperados. De la misma forma, como segunda dimensión consideramos a la Motivación, que según Ajello (2003), mencionó que la motivación comprende a los diversos incentivos que existen para aumentar la productividad y competitividad de un individuo, siendo un elemento psicológico

que apoya al crecimiento y ayuda a mejorar la conducta. Por otra parte, como segunda variable se escogió al engagement donde, Peña, M. et al (2016), mencionaron que el engagement o comportamiento organizacional estudia el comportamiento humano dentro del lugar de trabajo y se preocupan por la interacción entre todos sus colaboradores y la institución. Se escogió como primera dimensión al compromiso efectivo, por lo cual, Ruiz del Alba (2013), alegó que el compromiso afectivo es la distribución de los colaboradores en las distintas áreas donde se involucran emocionalmente y toman a la institución de manera muy afectiva, sintiéndose identificado con ella. Como segunda variable, se seleccionó al compromiso normativo, donde, Morrow (1995), citado en Bayona, et al. (1995), mencionaron que el compromiso normativo se refiere a ese afecto de obligación que tiene el colaborador con la institución, ya que considera correcto quedarse dentro de ella, como una forma de lealtad hacia la entidad sin importar los defectos internos de la empresa. Como tercera variable, se eligió al compromiso de continuidad, por lo que, Meyer y Allen, (1991), aludieron que el compromiso de continuidad analiza la factibilidad de encontrar inclinación en los colaboradores en relación a inversiones, en la cual los factores a analizar son el tiempo y el esfuerzo que se desperdiciaría, ya que si opta por irse de la institución le generaría un costo, como también una inquietud de encontrar un colaborador que pueda cubrir eficientemente dicha plaza.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En este sentido, la presente investigación fue de tipo aplicada, ya que se planteó dar una alternativa de solución a problemas determinados desenvueltos en actividades administrativas, con el fin de encontrar fundamentos para su empleación. Por lo cual, Fernández and Castro (2018), manifestaron que la investigación aplicada consiste en tener la capacidad de examinar los probables resultados en una exploración sencilla o para decretar nuevas maneras de conseguir propósitos concretos en un futuro determinado.

El diseño de esta investigación fue no experimental debido a que no se ha manipulado ninguna variable, sin embargo, se ha averiguado diferentes contextos reales. De la misma forma, se examinó la dependencia de las variables de estudio. Hernández, et al. (2018), expusieron que la manera adecuada para elaborar una investigación es examinando las variables en su marco actual, desechando toda posibilidad de manipular algún cambio posible, buscando como propósito ser observadas y estudiadas con mayor exactitud para descubrir si existe una relación entre una y otra, evitando inducir al averiguador a realizar una variación en la elaboración de su proyecto de investigación.

Por otra parte, la actual investigación tuvo un corte transversal, debido a que las variables se examinaron en un momento definido. Por consiguiente, Hernández, et al. (2018), expresaron que una investigación es de corte transversal siempre y cuando las técnicas o instrumentos se han empleado en una sola oportunidad. De igual forma, Aquihuatl (2015), mencionó que una investigación es transversal cuando existe un instante real predeterminado que genera un interés en el individuo investigador.

El enfoque que se presentó en el estudio fue cuantitativo, ya que para realizar la verificación de hipótesis se requirió de programas estadísticos que apoyaron en el procesamiento de datos recopilados con nuestro instrumento de trabajo, para obtener los resultados de la investigación. De tal forma, Ñaupás, et al. (2019), mencionaron que el enfoque cuantitativo emplea datos recopilados que se someten a un análisis riguroso, de tal forma que ayudara a responder las interrogantes que se formulan en la investigación y poner a prueba las hipótesis planteadas preliminarmente.

El nivel de la investigación fue descriptivo y correlacional, porque el presente estudio tiene como finalidad descubrir y evaluar el grado de correlación que existe entre las dos variables propuestas para esta investigación. Bilbao and Escobar (2020), manifestaron que este nivel nos brinda la posibilidad de decidir sobre la conexión que existe entre dos o más comportamientos y monitorear la conducta que realizan dentro de un mismo ambiente.

El método de la investigación fue hipotético – deductivo, ya que se argumentó en la elaboración de suposiciones partiendo de apotegmas globales a individuales, donde estas pasaron un proceso de verificación y aceptación, con el objetivo de extraer fundamentos concisos. Con respecto a ello, Valbuena (2017), subrayo que es un procedimiento que inicia examinando una teoría, posteriormente sugerir planteamientos, por último, se debe tener en consideración el objetivo principal que es alcanzar a reconocer si las hipótesis planteadas cuentan con veracidad o falsedad, por lo que, se requiere utilizar la deducción.

3.2. Variables y operacionalización

La variable 1 es: Gestión del talento humano, en cuanto a sus dimensiones, estas son: capacidades y motivación, de igual forma cabe resaltar que la variable es cualitativa con escala ordinal.

3.2.1 Variable 1: Gestión del talento humano

Para Cuesta (2010), exployó que se refiere a la administración de personas que laboran en una organización con el fin de poder formarlos, incentivarlos y retenerlos en la institución.

Dimensión 1: Capacidades

Para Romero (2013), precisó que son cualidades o actitudes con las que una persona cuenta para lograr o cumplir un propósito, a través de una función o cargo en específico.

Indicador 1: Conocimiento

Para Canals (2003), fue todo lo que una persona percibe en un ambiente determinado que le permite desarrollarse y actuar ante una situación compleja.

Resaltó también, que la importancia del conocimiento no se basa en comprender, si no, en saber interpretar.

Indicador 2: Destreza

Según Sánchez (2017), expresó que la destreza es el hábito de realizar una labor definida, generalmente involuntario o impensado.

Indicador 3: Competencia

Para Vigo (2018), mencionó que la competencia es un grupo de conocimientos que, al ser empleados a través de habilidades en diferentes escenarios, generan distintas facultades para la resolución de problemas.

Dimensión 2: Motivación

Para Martínez (2012), la motivación fue un estado interior que impulsa, encabeza y mantiene el comportamiento de cada individuo para llegar hacia las metas determinadas. Así mismo, en términos empresariales, es el empuje que requiere un colaborador para realizar determinadas labores y mantenerse hasta su culminación.

Indicador 1: Logros

Para Pozo et al. (2012), manifestaron que se enfoca en conseguir un propósito o meta en un tiempo determinado, en donde se requiere de una persona que emplee diferentes acciones, habilidades y actitudes que faciliten con el alcance de este.

Indicador 2: Poder

Para Díaz y La Torre (2021), lo definió como la necesidad de poseer efecto, vigilancia o influencia sobre otra persona o grupo. Esto hace relación a la influencia que tiene alguien sobre la conducta de otros individuos.

Indicador 3: Afiliación

Para Díaz y La Torre (2021), fue conceptualizado como la obligación de implantar, conservar o rescatar una conexión positiva con una o varias personas.

La variable 2 es: engagement, en cuanto a sus dimensiones, estos son: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, igualmente cabe resaltar que la variable es cualitativa con escala ordinal.

3.2.2 Variable 2: Engagement

Para Peters (2019), exployó desde su punto de vista empresarial que el engagement se centra fundamentalmente en el compromiso de un individuo con su centro de labores, pues si se le aprecia de manera correcta, los resultados se verán reflejados en el cumplimiento de sus funciones.

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Para Lara y Domínguez (2013), puntualizaron que se complementa con todas las clases de emociones que un individuo puede emitir, reflejándose en sus sentimientos, influencias y conexiones.

Indicador 1: Identificación con la organización

Para Valencia, Betancur y Bolívar (2018), determinaron que consiste en la apreciación de una persona hacia su corporación o equipo de trabajo, de modo que, en circunstancias laborales, pueda contar con la capacidad de examinar los logros y fracasos en forma conjunta.

Indicador 2: Involucramiento con la organización

Romero, Pertuz y Orozco (2020), precisaron que radica en las actividades que realiza una persona para adaptarse a una empresa en un tiempo determinado, con la finalidad de tener una participación constante en la ejecución de estrategias competitivas que aporten en el crecimiento institucional.

Dimensión 2: Compromiso normativo

Para Zimmerman (2020), manifestó que se refiere a las acciones espirituales que le genera a una persona tener con su centro de labores, prevaleciendo sus virtudes moralistas que le incitan a tener un comportamiento juicioso, respetando siempre los parámetros impuestos por la empresa.

Indicador 1: Sentido de obligación

Para Pucheu (2014), mencionó desde una perspectiva empresarial que se trata de un vínculo organizacional que se somete una persona a realizar o rechazar funciones corporativas.

Indicador 2: Lealtad con la organización

Guerrero y Silva (2017), expusieron que se refiere al grado de valorización que le da una corporación a su personal, mediante acciones motivacionales que ayuden a aumentar la comodidad y satisfacción en sus puestos de trabajo, con la finalidad de alcanzar mejores resultados.

Dimensión 3: Compromiso de continuidad

Para Arboleda (2016), el compromiso de continuidad fue el efecto de las dificultades que percibe un colaborador al momento de realizar un cambio en el ámbito laboral, ya sea por nuevas propuestas laborales o por los costes relacionados al cambio.

Indicador 1: Percepción de alternativas

Para Ñaña (2017), la percepción de alternativas fue el procedimiento proactivo por el cual un individuo agrupa e interpreta sus apreciaciones sensoriales, a fin de mejorar la relevancia en el ámbito donde se desenvuelve.

Indicador 2: Inversiones en la organización

Támara y Villegas (2021), manifestaron que las inversiones en una organización son las diversas actividades donde se requieren de fondos propios, con la finalidad de obtener utilidades por diversos medios.

3.3 Población, muestra y muestreo

La presente investigación fue compuesta por una población de 90 colaboradores administrativos, quienes desempeñan sus funciones en las distintas áreas corporativas de Tai Loy S.A. Según Vigil (2018), expresó que, para proceder a realizar un análisis consistente, se requiere la conformación de un conjunto de individuos que cuenten con una similitud en sus comportamientos y actitudes, por otro lado, emplea la letra N como representación.

El criterio de inclusión fue a todos los colaboradores administrativos (entre varones y damas) de la empresa mencionada, de acuerdo a la información proporcionada.

Se empleó una muestra censal para esta investigación, compuesta por 90 colaboradores entre varones y damas, pues se escogió al 100% de la población. En este caso, no se contó con una técnica de muestreo, ya que lo idóneo para este estudio es utilizar el total de la muestra. Por ello, Arribas and Barbut (2014), exployó que se aplica una muestra censal cuando se tiene una población reducida, donde los individuos que la conforman se centran en un determinado lugar.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó en esta investigación fue la encuesta, con el propósito de extraer datos cumpliendo con todos los procedimientos estándares que nos permita adquirir información relevante a través de manifestaciones puntuales del personal administrativo, en base a ello, se elaboró los ítems de las dimensiones que se alcanzaron de los constructos de estudio. Por ello, Diaz (2015), indicó que la encuesta es una averiguación metodológica en la cual el investigador reúne información empleando interrogantes relacionadas a su interés de estudio.

Para la presente investigación, se utilizó el cuestionario como instrumento de recopilación de datos, el cual posee 20 interrogantes, distribuidas en 11 ítems para la primera variable y 9 para la segunda, la cual se aplicará al personal administrativo de Tai Loy S.A. Por otro lado, nuestras interrogantes se desarrollan en un cuestionario con escala de prototipo Likert, con el fin de extraer una información con mayor exactitud para una mejor comprensión de nuestras variables en estudio. Por ello, Riera et. al. (2016), mencionaron que este prototipo de evaluación está conformado por distintos puntajes de valorización fortuitos. La fracción inicial está compuesta por momentos determinados que ayudaran a ser el punto primordial donde se centraran todas las interrogantes y, por último, se tiene que proceder con la recolección de datos alusivos a los niveles socioeconómicos, utilizando un lenguaje fluido y habitual que ayude en el entendimiento de todos los individuos.

La validez del instrumento fue sometida a juicio y criterio por 3 expertos especializados en materias administrativas y metodologías científicas, quienes con una larga trayectoria de experiencia analizaron detalladamente cada interrogante propuesta para este estudio, las cuales fueron plasmadas en el formato de validación mostrado y otorgaron la aprobación requerida para continuar la investigación. Por consiguiente, Hernández et. al. (2019), subrayaron que el veredicto manifestado por los expertos en la materia ayuda al investigador a percatarse de sus errores o aciertos en la elaboración del instrumento, la cual permitirá que se modifiquen a su tiempo debido por la

orientación percibida. De igual modo, el tener un cuestionario bien estructurado avala que las interrogantes cuenten con una coherencia adecuada para el desenvolvimiento de esta investigación.

La confiabilidad del instrumento se consiguió por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual fija la correlación existente entre los 02 constructos en la presente tesis, donde el Alfa de Cronbach es 0,903 enunciado la fiabilidad del instrumento utilizado, lo cual expresa que posee una confiabilidad muy alta de acuerdo a las categorías del coeficiente de Alfa de Cronbach. Por ello Ruiz (2015), subrayó que el análisis de fiabilidad explica que el margen de error propio de una variable se da mediante una circunstancia fortuita, y de esta forma se proporciona resultados confiables que le dan un equilibrio a la medición de estudio. De modo que, al ser aplicado en distintas circunstancias ocasionales, separando el número de personas, consolida la obtención de resultados equitativos y exactos.

La prueba piloto fue realizada a 15 colaboradores administrativos del sector empresarial que se desempeñan en el rubro comercial y cuentan con comportamientos similares, para de esta forma poder encontrar probables errores en el cuestionario mediante el Alfa de Cronbach. El resultado obtenido del instrumento utilizado cuenta con un coeficiente de 0,903 la cual, según los parámetros de valores de coeficientes de Alfa de Cronbach, da a conocer el estudio como excelente y por consiguiente confiable. Martínez (2012) explicó que la mencionada prueba es una evaluación previa asignada a una proporción pequeña de una población, cuya finalidad es identificar falencias y examinar en un entorno más auténtico la consistencia del cuestionario para su próxima aplicación.

3.5. Procedimientos

Para reunir la información necesaria, se empleó un instrumento muy conocido llamado cuestionario, que por temas de coyuntura se ejecutó de manera virtual, ya que muchos colaboradores de la empresa en estudio están

realizando sus funciones laborales de manera remota, cabe resaltar que previamente se procedió a presentar una solicitud formal con todos los parámetros establecidos para obtener el permiso correspondiente a fin de proceder con una investigación consentida. Las respuestas que se obtendrán después de la aplicación del cuestionario, serán trasladadas hacia programas que aporten al análisis de información recaudada, en este caso se utilizará IBM SPSS Statistics 26 y Microsoft Excel. El primer software en mención, es el más requerido para comenzar una investigación, ya que cuenta con tablas y gráficos didácticos que ayudan a minimizar los tiempos de análisis.

3.6. Métodos de análisis de datos

El método de análisis fue estadístico, ya que se tuvo que seguir un proceso de análisis de datos. Se empleó la metodología descriptiva e inferencial para examinar la data obtenida por la encuesta. Por otra parte, para interpretar los resultados del presente estudio, se preparó distribuciones frecuenciales con el objetivo de brindar un desarrollo visual pedagógico de la información recogida. Por último, Sánchez, Inzuna y Ávila (2015), alegaron que para brindar una mejor exposición y ayudar con la comprensión de la información extraída, es de suma importancia contar con gráficos bien estructurados, para poder arribar a conclusiones concisas netamente del muestrario extraído, sin tener que suponer una opinión acerca de la población.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación, se implantó desde un comienzo los principios éticos, ya que para salvaguardar las identidades personales de los individuos participes se optó por no exponer los nombres de cada uno de ellos. Toda la data personal recogida por los exploradores fue reservadas estrictamente, así mismo se les otorgó a los colaboradores información puntual y comprensible para que puedan contestar el interrogatorio virtual, con el propósito de recibir respuestas de acorde a su realidad cotidiana. Es importante resaltar que todo participante estuvo en todo su derecho y facultad de aceptar o rechazar su cooperación en esta presente investigación. Respectivamente, Carreño (2016), mencionó que todo

individuo que se encuentre con todas sus facultades sensatas optimas, tiene toda la facultad y autodeterminación de decidir su participación en una determinada investigación. Además, este reglamento de moral se basa a composturas como el respeto, la transparencia y la confianza.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Análisis de la variable Gestión del Talento Humano

Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentaje de Gestión del Talento Humano.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	17	18,9	18,9	18,9
	DE ACUERDO	43	47,8	47,8	66,7
	MUY DE ACUERDO	30	33,3	33,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Información de colaboradores de Tai Loy S.A.

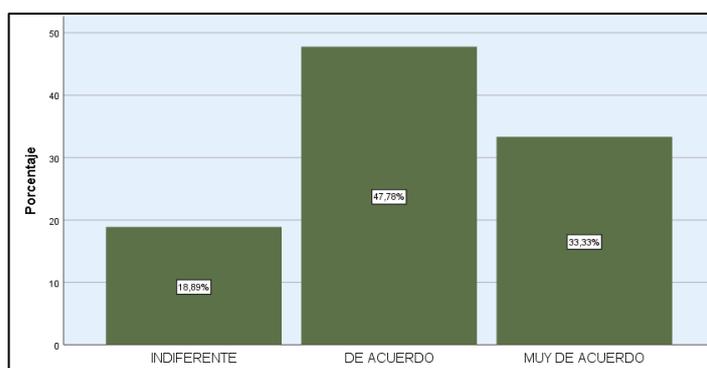


Figura 1. Distribución en porcentajes de la variable Gestión del Talento Humano.

Interpretación: Luego de los resultados obtenidos en la encuesta ejecutada al total de colaboradores de Tai Loy S.A., se pudo identificar que el 47.8% de encuestados mencionaron que están de acuerdo con la gestión del talento humano en la organización que junto al 33.3% que están muy de acuerdo, vienen

a ser la mayoría de colaboradores, quienes respaldan esta gestión, así también el 18.9% mencionaron que les es indiferente la gestión realizada. Análisis de la dimensión:

Análisis de la variable: Engagement

Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentaje de Engagement.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido EN DESACUERDO	4	4,4	4,4	4,4
INDIFERENTE	17	18,9	18,9	23,3
DE ACUERDO	44	48,9	48,9	72,2
MUY DE ACUERDO	25	27,8	27,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Información de colaboradores de Tai Loy S.A.

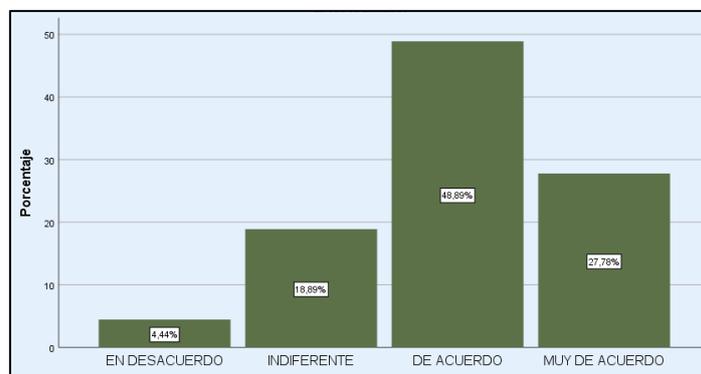


Figura 2. Distribución en porcentajes de la variable Engagement

Interpretación: Luego de analizar los resultados obtenidos en la encuesta ejecutada al total de colaboradores de Tai Loy S.A., se pudo identificar que el 48.9% de encuestados mencionaron que afirman estar de acuerdo con el engagement en los colaboradores de Tai Loy S.A que junto al 27.8% que están muy de acuerdo, vienen a ser la mayoría de colaboradores, así también el 18.9%

mencionaron que les es indiferente el engagement y el 4,4% están en desacuerdo.

Análisis de la dimensión: Capacidades

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje de Capacidades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
INDIFERENTE	19	21,1	21,1	21,1
DE ACUERDO	35	38,9	38,9	60,0
MUY DE ACUERDO	36	40,0	40,0	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Información de colaboradores de Tai Loy S.A.

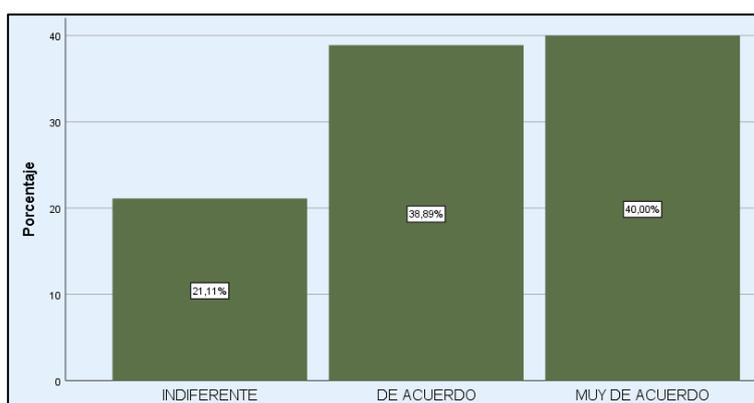


Figura 3. Distribución en porcentajes de la dimensión Engagement

Interpretación: Luego de analizar los resultados obtenidos en la encuesta ejecutada al total de colaboradores de Tai Loy S.A., se pudo identificar que el 40% de encuestados mencionaron estar de acuerdo y el 38.9% muy de acuerdo con las capacidades tanto del colaborador como de la empresa para desarrollar sus funciones, sin embargo, un 21.1% mencionaron que les es indiferente por lo que se podría aplicar capacitaciones para este sector del personal.

Análisis de la dimensión: Motivación

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje de Motivación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
EN DESACUERDO	5	5,6	5,6	5,6
INDIFERENTE	33	36,7	36,7	42,2
DE ACUERDO	45	50,0	50,0	92,2
MUY DE ACUERDO	7	7,8	7,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Información de colaboradores de Tai Loy S.A.

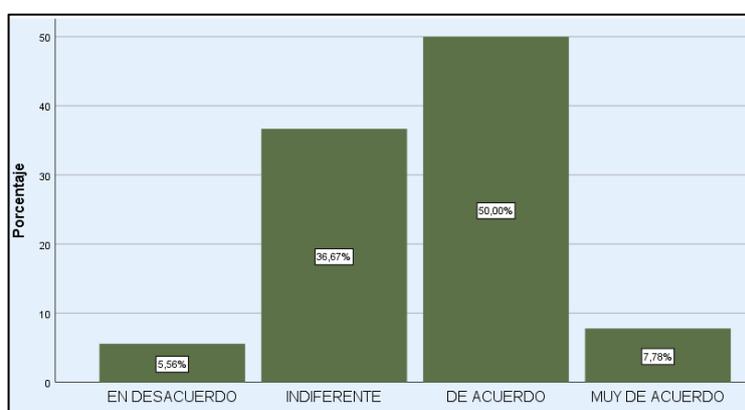


Figura 4. Distribución en porcentajes de la dimensión Motivación.

Interpretación: Luego de analizar los resultados obtenidos en la encuesta ejecutada al total de colaboradores de Tai Loy S.A., se pudo identificar que más de la mitad de colaboradores se sienten a gusto con la motivación ejercida en Tai Loy ya que el 50% mencionaron estar de acuerdo y el 7.8% muy de acuerdo, sin embargo, un 36.7% mencionaron que les es indiferente y un 5.6% mencionaron estar en desacuerdo.

Análisis de la dimensión: Compromiso Afectivo

Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentaje de Compromiso Afectivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	16	17,8	17,8	17,8
	INDIFERENTE	24	26,7	26,7	44,4
	MUY DE ACUERDO	50	55,6	55,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Información de colaboradores de Tai Loy S.A.

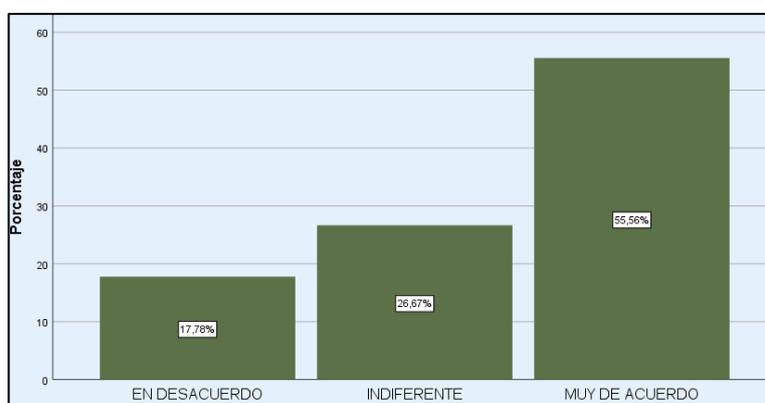


Figura 5. Distribución en porcentajes de la dimensión Compromiso Afectivo.

Interpretación: Luego de analizar los resultados obtenidos en la encuesta ejecutada al total de colaboradores de Tai Loy S.A., se pudo identificar que un 55.6%, más de la mitad de colaboradores están muy de acuerdo con el compromiso afectivo, es decir se sienten cómodos con las labores que vienen realizando, sin embargo, un 26.7% mencionaron que les es indiferente y un 17.8% mencionaron estar en desacuerdo.

Análisis de la dimensión: Compromiso Normativo

Tabla 6

Distribución de frecuencia y porcentaje de Compromiso Normativo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
EN DESACUERDO	8	8,9	8,9	8,9
INDIFERENTE	35	38,9	38,9	47,8
DE ACUERDO	31	34,4	34,4	82,2
MUY DE ACUERDO	16	17,8	17,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Información de colaboradores de Tai Loy S.A.

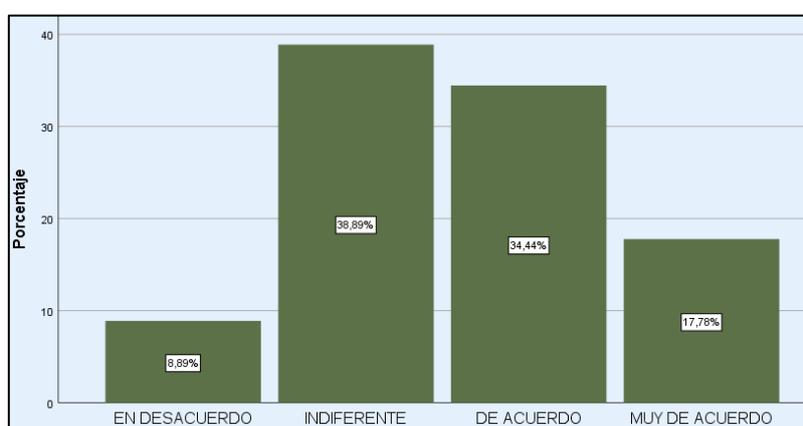


Figura 6. Distribución en porcentajes de la dimensión Compromiso Normativo.

Interpretación: Luego de analizar los resultados obtenidos en la encuesta ejecutada al total de colaboradores de Tai Loy S.A., se pudo identificar que un 34.4% de colaboradores estuvieron de acuerdo con el compromiso normativo y a su vez un 17.8% estuvieron muy de acuerdo lo cual deja en evidencia el compromiso para con la organización en aportar ideas nuevas, sin embargo, un 38.9% mencionaron que les es indiferente y un 8.9% mencionaron estar en desacuerdo.

Análisis de la dimensión: Compromiso de Continuidad

Tabla 7

Distribución de frecuencia y porcentaje de Compromiso de Continuidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	8	8,9	8,9	8,9
	INDIFERENTE	22	24,4	24,4	33,3
	DE ACUERDO	30	33,3	33,3	66,7
	MUY DE ACUERDO	30	33,3	33,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Información de colaboradores de Tai Loy S.A.

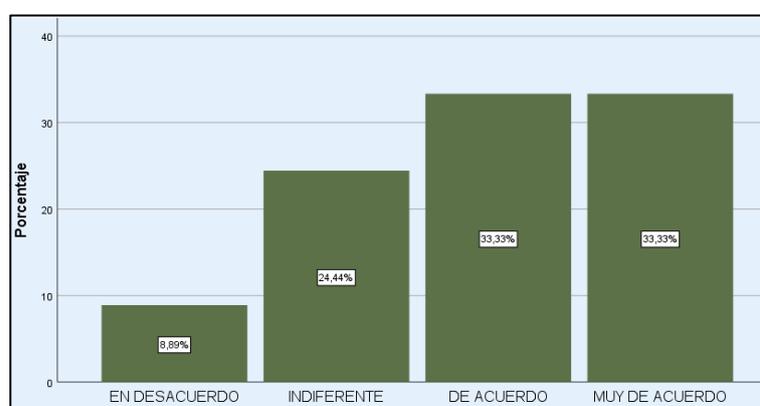


Figura 7. Distribución en porcentajes de la dimensión Compromiso de Continuidad.

Interpretación: Luego de analizar los resultados obtenidos en la encuesta ejecutada al total de colaboradores de Tai Loy S.A., se pudo identificar que un 33.3% de colaboradores estuvieron de acuerdo con el compromiso de continuidad y de igual manera un 33.3% mencionaron estar muy de acuerdo, es decir la empresa si está reconociendo el desempeño de sus colaboradores, sin embargo, un 24.4% mencionaron que les es indiferente y un 8.9% mencionaron estar en desacuerdo.

ANÁLISIS INFERENCIAL

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 8

Grado de relación según coeficiente de correlación

VALOR	SIGNIFICADO
-1	correlación negativa grande perfecta
-0,9 a -0,99	correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	correlación negativa baja
-0,1 a - 0,19	correlación negativa muy baja
0	correlación nula
0,01 a 0,19	correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	correlación positiva baja
0,4 a 0,69	correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	correlación positiva alta
0,9 a 0,99	correlación positiva muy alta
1	correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Prueba de Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Ho: No Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

a) Circunstancias:

Sig. T= 5%; Nivel de Aceptación: 95%; Z=1.96

b) Regla de decisión para aceptar o rechazar hipótesis:

Sig. $R < \text{Sig. T}$ se rechaza la Ho.

Sig. $R > \text{Sig. T}$ se acepta la Ho.

Tabla 9

Análisis del coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

		GESTION DEL		
		TALENTO HUMANO	ENGAGEMENT	
Rho de	GESTION DEL	Coeficiente de correlación	1,000	,610**
Spearman	TALENTO	Sig. (bilateral)	.	,000
	HUMANO	N	90	90
	ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Fuente: Información de trabajadores de Tai Loy S.A.

Interpretación:

En el análisis se evidencio que existe una correlación positiva moderada según el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman el cual fue igual a 0,610 entre ambas variables. La significancia obtenida fue de 0.000, por ende, según la regla de decisión (Sig. $R < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna lo cual quiere decir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Prueba de Hipótesis Especifica 1

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Tabla 10

Análisis del coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

			GESTION DEL TALENTO HUMANO	COMPONENTE AFECTIVO
Rho de	GESTION DEL	Coeficiente de correlación	1,000	,544**
Spearman	TALENTO	Sig. (bilateral)	.	,000
	HUMANO	N	90	90
	COMPROMISO	Coeficiente de correlación	,544**	1,000
	AFECTIVO	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Fuente: Información de trabajadores de Tai Loy S.A.

Interpretación:

En el análisis se evidencio que existe una correlación positiva moderada según el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman el cual fue igual a 0,544 entre ambas variables. La significancia obtenida fue de 0.000 por ende, según la regla de decisión (Sig. $R < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Prueba de Hipótesis Especifica 2

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Tabla 11

Análisis del coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

			GESTION DEL TALENTO HUMANO	COMPONENTE NORMATIVO
Rho de	GESTION DEL	Coeficiente de correlación	1,000	,589**
Spearman	TALENTO	Sig. (bilateral)	.	,000
	HUMANO	N	90	90
	COMPONENTE	Coeficiente de correlación	,589**	1,000
	NORMATIVO	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Fuente: Información de trabajadores de Tai Loy S.A.

Interpretación:

En el análisis se observó que existe una correlación positiva moderada según el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman el cual fue igual a 0,589 entre ambas variables. La significancia obtenida fue de 0,000, por ende, según la regla de decisión (Sig. $R < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual quiere decir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Prueba de Hipótesis Especifica 3

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Tabla 12

Análisis del coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

			GESTION DEL TALENTO HUMANO	COMPONENTE DE CONTINUIDAD
Rho de	GESTION DEL	Coeficiente de correlación	1,000	,710**
Spearman	TALENTO	Sig. (bilateral)	.	,000
	HUMANO	N	90	90
	COMPROMISO	Coeficiente de correlación	,710**	1,000
	DE	Sig. (bilateral)	,000	.
	CONTINUIDAD	N	90	90

Fuente: Información de trabajadores de Tai Loy S.A.

Interpretación:

En el análisis se observó que existe una correlación positiva alta según el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman el cual fue igual a 0,710 entre ambas variables. La significancia obtenida fue de 0,000, por ende, según la regla de decisión (Sig. $R < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual quiere decir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

V. DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020. Para ello se planteó una hipótesis general que consiste en: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020. Por tal motivo de acuerdo con los resultados del análisis descriptivo que se obtuvo en el procesamiento de datos y durante el periodo de investigación, se logró determinar que el 47.8% de encuestados mencionaron que están de acuerdo con la gestión del talento humano en la organización y además el 33.3% están muy de acuerdo, esto quiere decir que la mayoría de colaboradores respaldan esta gestión, cabe mencionar que el 18.9% se mostraron indiferentes a la gestión realizada. En cuanto al análisis inferencial, los resultados mostraron que existe una correlación positiva moderada en referencia al coeficiente de correlación Rho de Spearman el cual fue igual a 0,610 entre ambas variables Gestión del Talento Humano y Engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.

Con respecto a la interpretación de los resultados de los autores Barrios, Olivero and Figueroa (2020), en su investigación que tuvo como objetivo especificar aquellas condiciones que ayuden a mejorar el desarrollo de sus capacidades dinámicas, cuyo análisis descriptivo mostraron gran similitud, ya que el resultado evidenció un efecto indudable en la evolución de las capacidades dinámicas de los líderes para adecuarse al cambio del entorno. Cabe resaltar que es fundamental para las organizaciones adecuarse rápidamente a los cambios, ya que les servirá para mantenerse vigente en el mercado con una competitividad alta en todos sus colaboradores.

De igual forma, con los resultados de los autores Ramírez et al. (2019), cuyo objetivo fue, examinar la dirección del talento humano desde un enfoque estratégico en el sector minero de Venezuela, Colombia y Chile, donde los resultados del análisis descriptivo difieren en gran medida, ya que muestran desigualdades altamente representativas, prevaleciendo la dirección organizacional, los atributos y la tendencia actual, con debilidades en el modelo funcional.

Los resultados del autor Johennese (2017), que tuvo como objetivo entender los procesos de gestión de talento que contribuyen a una eficaz actuación profesional en lo que respecta a la retención de colaboradores en las empresas taiwanesas. Mostró gran similitud con los resultados, ya que es de suma importancia capacitar, retroalimentar, entrenar y evaluar constantemente al personal de trabajo, para así poder aumentar el valor de importancia que se merecen los empleados y lograr el éxito organizacional.

De tal forma, con los resultados de los autores Baharin and Hanafi (2018), cuyo objetivo fue decretar los efectos que existen en una óptima gestión de talento humano en la retención de empleados, se evidenció gran similitud con nuestros resultados, ya que las organizaciones deben enfocarse en trabajar con énfasis la mejora de competencias en los talentos internos, para de esta forma crear un ambiente competitivo sano que ayude a sacar los mejores rendimientos de cada colaborador, con la finalidad de lograr los objetivos en conjunto.

De igual manera con los autores Félix et. al. (2018), cuyo objetivo fue identificar el compromiso organizacional que existe entre los colaboradores de las pymes, se evidenció gran similitud con nuestros resultados, ya que el compromiso organizacional presenta una alta correlación positiva entre sus tres factores y estos hacen que la empresa se potencie, logrando mayores resultados para el beneficio de la organización como de sus colaboradores.

De otro lado, el análisis de los resultados de, Araque, Sánchez and Uribe (2017), que tuvo como objetivo hallar la conexión que existe entre el internal marketing y organizational commitment en dos instituciones de desarrollo tecnológico colombianas, mostró gran similitud con nuestros resultados ya que, es muy importante apostar por el desarrollo de los colaboradores de una organización, dado que esto aumenta la habilidad y la eficiencia para el desenvolvimiento de funciones y la toma de decisiones dentro de la organización, siendo de vital importancia invertir en la capacitación de los colaboradores para lograr mayores resultados que beneficien a la empresa.

En tal sentido, con la interpretación de los resultados descriptivos de los autores Aghaz and Tarighian (2016), cuyo objetivo fue investigar el impacto de la estructura burocrática en el compromiso de los empleados, se evidenció gran similitud ya que la presencia de los altos mandos en las universidades iraníes,

hace que el compromiso de los colaboradores aumente y no precisamente obstaculice su compromiso con el trabajo, haciendo así que puedan realizar sus funciones con una mejor aptitud y cumpliendo con sus tareas de acuerdo a lo establecido por la empresa.

Asimismo con la interpretación de los resultados del análisis descriptivo de los autores Borkowska and Agnieszka (2017), que tuvo como objetivo intentar definir el trabajo y la organización del compromiso de los empleados de un exclusivo hotel spa en Polonia, mostró gran similitud ya que los roles organizacionales desempeñados tiene una influencia mental del trabajo, donde nos indica que cuando más alta es la jerarquía de un empleado en la organización aumenta su comprensión y maximiza su compromiso organizacional, cabe destacar que es muy importante mantener motivados a nuestros colaboradores para lograr un mejor resultado en sus desempeños.

De igual forma, con los resultados de los autores Paz, Huamán and Tarrillo (2020), cuyo objetivo fue identificar la conexión entre el Endomarketing, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el talento humano de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental, mostraron gran similitud ya que los resultados nos indica que fueron estudiados mediante la prueba estadística de Rho Spearman, dejando en evidencia una relación positiva considerable entre el Endomarketing y el compromiso organizacional, por ello, se determinó que a mayor practica de Endomarketing, existirá un mayor compromiso con el centro educativo, que por ende, ayude a incrementar la competitividad corporativa.

Asimismo, con los resultados de los autores Quispe and Paucar (2020), cuyo objetivo fue estimar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de maestros en una universidad pública del Perú, se evidenció que el análisis de los resultados difiere con nuestros resultados ya que el 48.3% de docentes cuentan con insatisfacción laboral y el 70.2% no cuentan con un compromiso de continuidad; donde las principales problemáticas fueron la baja remuneración, la falta de vacantes para nombramientos, la escasez de reconocimientos y las pocas oportunidades de evolución profesional. Por consiguiente, queda evidenciado que es de suma importancia que las corporaciones incorporen una nueva técnica de motivación y capacitación, en donde sus colaboradores puedan desarrollarse en lo profesional y personal.

De otra manera, con los resultados obtenidos del autor Escobedo (2018), que tuvo como objetivo confirmar la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso laboral de los colaboradores de la Ugel N° 4 Trujillo Sur Este, se evidenció gran similitud con el análisis de nuestros resultados ya que si se mantiene un estrés laboral alto en la Ugel N° 4, el compromiso de los colaboradores se irá reduciendo, ocasionando que estos mismos no puedan ejercer sus funciones de manera correcta dentro de la institución, por ello, es importante mantener a nuestros colaboradores motivados e identificados con los objetivos de la empresa, para de esta forma, obtener los resultados deseados de forma conjunta.

De igual forma, con el análisis de los resultados del autor Pocomucha (2018), que se propuso como objetivo confirmar la conexión entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una organización productora de instrumentos del hogar en El Agustino, mostro gran similitud con los resultados ya que, existe relación entre el cambio organizacional y el compromiso laboral; de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.780, corroborando que si se conserva una correlación positiva entre las variables, queriendo decir que cuando existe un buen clima organizacional, el compromiso de los colaboradores será mayor, lo cual beneficia en los resultados que desea obtener la empresa.

Por otro lado, con el análisis de los resultados del autor Rodríguez (2015), que tuvo como objetivo involucrar todos los procesos y cumplimiento de metas institucionales en base a resultados. Se evidenció una gran similitud en la información obtenida, puesto que, la clave estratégica de las universidades ya mencionadas está en la gerencia de gestión humana, ya que estos son los encargados de administrar personas desarrollando sus habilidades, conocimientos y competencias, para de esta forma, alcanzar un buen desempeño, que ayude a potenciar una marca empleadora a nivel organizacional, de tal forma que, los trabajadores se sientan respaldados y valorados.

De igual manera, con los resultados obtenidos del autor López (2018), que se propuso como objetivo descubrir la conexión entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la Provincia de Leoncio Prado. Se evidenció

gran similitud con los resultados obtenidos, ya que se determinó que existió una conexión positiva entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio, en tal sentido se pretende salvaguardar la estabilidad laboral de los colaboradores ya que se busca encontrar una familiarización con la institución y por ende su productividad con una alta eficacia en el servicio que logre una alta calidad.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Con relación al objetivo general: se ha dejado en evidencia de que existe relación entre la gestión del talento humano y el engagement, ya que la significancia obtenida fue de 0.000, esto quiere decir que los colaboradores tienen un alto nivel de compromiso hacia la organización lo que conllevará a generar en el trabajador una marca institucional, reflejando la correcta administración de personal que existe en la organización.

Segundo: Con relación al primer objetivo específico: se ha evidenciado de que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo, ya que la significancia obtenida fue de 0.000, lo cual refleja que el departamento de gestión del talento humano viene desarrollando de manera oportuna su labor lo que generará que los colaboradores se sientan una pieza fundamental en la organización.

Tercero: Con relación al segundo objetivo específico: se ha evidenciado de que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo, debido a que la significancia obtenida fue de 0.000, esto se debe a que el área de recursos humanos mantiene una gestión óptima hacia los colaboradores, generando en ellos un correcto conocimiento de sus deberes, funciones y beneficios.

Cuarto: Con relación al tercer objetivo específico: se ha evidenciado de que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el

compromiso de continuidad, ya que la significancia obtenida fue de 0.000, lo cual generara que el colaborador se sienta en un entorno estable, sintiéndose importante, capaz de brindar ideas desde su puesto de trabajos que aporten al desarrollo de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en balance los resultados obtenidos y luego de haber contrastado las hipótesis, se mencionaron las siguientes recomendaciones:

Primero: Dado que la gestión del talento humano y el engagement tienen una conexión fuerte, se recomienda al área de Recursos Humanos tener en cuenta el correcto manejo del personal para el óptimo desarrollo del engagement en la organización.

Segundo: Se recomienda al área de Recursos Humanos, establecer talleres de trabajo, esto con la finalidad de poder brindar una solución a los inconvenientes que puedan suscitarse en el trabajo y de esta manera poder mejorar la calidad del ámbito laboral.

Tercero: Se recomienda al área de Recursos Humanos realizar auditorías de engagement para fomentar la motivación y bienestar laboral, en ese sentido se evidenciará los niveles del mismo y así cuidar al personal.

Cuarto: Se recomienda a la entidad enfocarse en la salud y bienestar ocupacional de sus colaboradores, ya que un trabajador con buenos estados psicológicos consigue mejores resultados, suelen tener éxito en cargos de mayor rango jerárquico, presentan una cantidad reducida de ausentismo laboral y tienen mejor productividad y desempeño en su labor.

REFERENCIAS

- Allens, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Granica. Obtenido de https://www.academia.edu/25639584/Desarrollo_Del_Talento_Humano_Alles_1ed
- Aghaz, A., & Tarighian, A. (2016). *Employee engagement and two types of bureaucracy: An investigation into the top-four Iranian universities*. *Iranian Journal of Management Studies*, 4, 829. https://ijms.ut.ac.ir/article_59918.html
- Aquiahuatl Torres, E. C. (2015). *Metodología de la investigación interdisciplinaria*. Self-published Ink. https://books.google.com.pe/books?id=K1WxCgAAQBAJ&pg=PT90&dq=investigaci%C3%B3n+transversal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwigjLfall_sAhVLHrkGHcAaAtEQ6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q=investigaci%C3%B3n%20transversal&f=false
- Araque Jaimes, D. L., Sánchez Estepa, J. M., & Ana Fernanda, U. R. (2017). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos*. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95–101. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Arboleda Arango, A. M. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración (01203592)*, 29(53), 1–21. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc>

- Arribas, J. & Barbut, M. (2014). *Estadística y Sociedad*. Editorial UNED
https://books.google.com.pe/books?id=we83AwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Baharin, N. L., & Hanafi, W. N. W. (2018). *Effects of Talent Management on Employee Retention: A Case Study of Hospitality Industry*. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 2, 697.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=133618163&lang=es&site=eds-live>
- Barrios-Hernández, K. del C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). *Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas*. *Información Tecnológica*, 31(2), 55–62.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bilbao, J. L. & Escobar, P. H. (2020). *Investigación y educación superior*. Lulu xpress.
https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&pg=PA59&dq=investigacion+correlacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjajbirb_sAhU9KLkGHa7sDcgQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=investigacion%20correlacional&f=false
- Borkowska Anna, & Czerw Agnieszka. (2017). *Organizational roles and the work and organizational engagement*. <https://doi.org/10.1515/ppb-2017-0022>
- Canals, A. (s/f). *La gestión del conocimiento* [*]. Udg.mx. Recuperado el 29 de junio de 2021, de [http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/3300/1/Gesti%
ti%c3%b3n_conocimiento.pdf](http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/3300/1/Gesti%c3%b3n_conocimiento.pdf)

Capdequí, S., & Celso. (2017). *La creatividad social: narrativas de un concepto actual*. CIS- Centro de Investigaciones Sociológicas. <https://books.google.com.pe/books?id=1fJQDwAAQBAJ&pg=PA57&dq=destreza+concepto+actual&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjtyuHszL3wAhXGlbkGHRfrDkMQ6AEwAXoECAQQAq#v=onepage&q=destreza%20concepto%20actual&f=false>

Carreño, J. A. (2016). *Consentimiento informado en investigación clínica: Un proceso dinámico / Informed consent in clinical research: A Dynamic process/consentimiento informado em pesquisa clínica: Um proceso dinámico*. *Persona y Bioética*, 20(2), 232-243. <http://dx.doi.org/10.5294/PEBI.2016.20.2.8>

Chaquina Lopez, A. I. & Zárate Herrería, P. C. (2015). *Diseño de un modelo para el desarrollo del compromiso laboral y empresarial aplicado en la empresa "STEM"* [Trabajo de titulación, Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9644/1/QT07275.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. (8° ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3° ed.) Mc Graw – Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Coloma, A. M. R. (2013). *Capacidad, incapacidad e incapacitación*. Editorial Reus. <https://books.google.com.pe/books?id=->

[kmoBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=capacidad+de+una+persona&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwir1-yKk5PwAhXzGbkGHXv1BtgQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=capacidad%20de%20una%20persona&f=false](https://play.google.com/store/books/details?id=msgQEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=capacidad+de+una+persona&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwir1-yKk5PwAhXzGbkGHXv1BtgQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=capacidad%20de%20una%20persona&f=false)

Díaz Mendez, D., & Latorre Postigo, J. M. (2021). *Psicología Medica* (2a ed.). Elsevier.

<https://play.google.com/store/books/details?id=msgQEAAAQBAJ>

Díaz, V. (2015). *Manual de trabajo de campo de la encuesta: (presencial y telefónica)*. Centro de Investigaciones Sociológicas.

[https://books.google.com.pe/books?id=uu96CgAAQBAJ&dq=D%C3%ADaz,+V.+\(2015\).+Manual+de+trabajo+de+campo+de+la+encuesta:+\(presencial+y+telef%C3%B3nica\).&hl=es&source=gbs_navlinks_s](https://books.google.com.pe/books?id=uu96CgAAQBAJ&dq=D%C3%ADaz,+V.+(2015).+Manual+de+trabajo+de+campo+de+la+encuesta:+(presencial+y+telef%C3%B3nica).&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Escobedo, C. (2018). *Estrés laboral y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL N°4 Trujillo Sur Este – 2018*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23934/escobedo_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández de Lucio, I. & Castro Martínez, E. (2019). *El significado de innovar*. Los Libros De La Catarata.

<https://books.google.com.pe/books?id=TZmzDwAAQBAJ&pg=PT69&dq=tipo+de+investigacion+aplicada+significado&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiGqv-o6L7sAhWGLLkGHSD3Cr4Q6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=tipo%20de%20investigacion%20aplicada%20significado&f=false>

Flores, L. (2019). *Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno*, 87, 59- 7. Obtenido de

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2410/1974>

Guerrero Bejarano, M. A., & Silva Siu, D. R. (2017). La lealtad de los clientes y su relación con la lealtad de los colaboradores. *INNOVA Research Journal*, 2(9), 121-125. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n9.2017.477>

Hernández, I., Cardozo, G., García, A., Franco, N. y Vargas, D. (2019). *Dificultades de aprendizaje: una mirada desde los factores del contexto*. Ediciones Universidad Cooperativa. https://books.google.com.pe/books?id=rzSsDwAAQBAJ&dq=juicio+de+expertos&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Hernández Escobar, A. A., et al. (2018). *Metodología de la investigación científica*. 3 ciencias. https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&pg=PA87&dq=dise%C3%B1o+no+experimental&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwie0LXchr_sAhVsL7kGHdclASYQ6AEwAXoECAUQAq#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20no%20experimental&f=false

Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. (Tesis de licenciatura). Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hyo Sun Jung, Kyung Hwa Seo, & Hye Hyun Yoon. (2020). *The Importance of Leader Integrity on Family Restaurant Employees' Engagement and Organizational Citizenship Behaviors: Exploring Sustainability of Employees' Generational Differences*. *Sustainability*, 12(6), 2504. <https://doi.org/10.3390/su12062504>

- Joan Peters. (2019). *Employee Engagement: Creating High Positive Energy at Work*. KR Publishing.
http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2322279&lang=es&site=eds-live&ebv=EB&ppid=pp_vi
- Johennesse, L.-A. C., & Te-Kuang Chou. (2017). *Employee Perceptions of Talent Management Effectiveness on Retention*. *Global Business & Management Research*, 9(3), 46–58.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=125343835&lang=es&site=eds-live>
- Lara, A., & Enciso Domínguez, G. (2013). *El Giro Afectivo*. Athenea Digital (Revista de Pensamiento e Investigación Social), 13(3), 101–119.
<https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v13n3.1060>
- Lopez, A. (2018). *Gestión del talento y la calidad de servicio público en la provincia de Leoncio Prado, 2018*. 6, 7. Obtenido de <http://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/145>
- Maldonado, V. (2019). *Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay, provincia de Huancayo en el año 2019*. Tesis (doctorado). Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44222/Maldonado_IVH%20-%20SD.pdf?sequence=1
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Ecoe ediciones.
https://books.google.com.pe/books?id=mfVeDwAAQBAJ&dq=Estad%C3%ADstica+y+muestreo+2018&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Martínez Guillén, M. (2012). *Motivación*. Ediciones Díaz de Santos.
<https://books.google.com.pe/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&dq=motivacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjsil2Ak73wAhUSGLkGHf0eCbYQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q&f=false>

Naranjo, M. (2009). *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*, 33, 153 – 170. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Nasser, F. M. A. (2019). *The Reality Application of Academic Talent Management Strategies at King Faisal University*. *Journal of Institutional Research South East Asia*, 17(1), 137–158.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=137083560&lang=es&site=eds-live>

Ñaña Baquerizo, C. N. (2017). *Comportamiento organizacional. manual autoformativo interactivo*, 1, 25–26.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf

Ñaupas Paitan, H., et al. (2019). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&pg=PA140&dq=enfoque+cuantitativo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiH4ZOJpb_sAhUFLlkGHVEgDW0Q6AEwAXoECAYQAg#v=onepage&q=enfoque%20cuantitativo&f=false

Paz, J. (2017). *Relación entre el endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la Asociación Educativa Advenventista Nor Oriental, 2017*. Tesis (Maestría), Universidad Peruana Unión. Obtenido de <https://1library.co/document/yngv6x1z-relacion->

endomarketing-compromiso-organizacional-satisfaccion-colaboradores-asociacion-adventista.html

Peña, M. et. al (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. 9, 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

Pocomucha, A. (2018). *Cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25962/Pocomucha_VAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Poriet, Y, Martínez, O y Sosa, A. (2015). *Hacia una gestión innovadora del profesional de recursos humanos*. 11 (31), 74-90. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Portilla, L., Liliana Villa, C., & Arias Montoya, L. (2007). *La teoría científica y su impacto en la empresa total*. *Scientia Et Technica*, 1(35). <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/5453>

Pozo Llorente, M. T., Suárez Ortega, M., & García-Cano Torrico, M. (s/f). *Logros educativos y diversidad en la escuela: hacia una definición desde el consenso: Educational Achievements and Diversity in Schools: Toward a Definition Based on Consensus*. Ministerio de Educación. <https://books.google.com.pe/books?id=7cNsCAAQBAJ&pg=PA62&dq=concepto+de+logros&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiT65L9pZPwAhWhrpUCHHaoABI4Q6AEwAHoECAMQAq#v=onepage&q=concepto%20de%20logros&f=false>

- Pucheu Moris, A. (2014). *Desarrollo y eficacia organizacional: cómo apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones*. Ediciones UC.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1725237&lang=es&site=eds-live>
- Quipe, R y Paucar, S. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. Revista de Investigación Apuntes Universitarios.
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/442>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Información Tecnológica, 30(6), 167–175. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Riera, P., García, D., Kristrom, B. & Brannlund, R. (2016). *Manual de economía ambiental y de los recursos naturales*. Ediciones Paraninfo.
https://books.google.com.pe/books?id=jPGODAAAQBAJ&printsec=frontcover&vq=cuestionario&hl=es&source=qbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q=cuestionario&f=false
- Romero-Suárez, D., Pertuz, V., & Orozco-Acosta, E. (2020). Factores determinantes de competitividad e integración organizacional: revisión sistemática exploratoria. *Información Tecnológica*, 31(5), 21–32.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000500021>
- Rodriguez, J. (2015). *Implementación del modelo de gestión de talento humano por competencias en una universidad de Lima Metropolitana*, 3, .1 – 2.
<http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/81/177>

- Ruiz, J. (2015). *Valores, adolescencia y deportes de equipo: Marco de intervención y referentes axiológicos de los adolescentes en su práctica deportiva*. Wanceulen S.L.
https://books.google.com.pe/books?id=XAIDCwAAQBAJ&dq=juicio+de+expertos&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Ruiz del Alba, J. (2013). *El compromiso organizacional: Un valor personal empresarial en el marketing interno*. 1, 67 – 86.
https://www.researchgate.net/publication/270883763_El_compromiso_organizacional_un_valor_personal_y_empresarial_en_el_marketing_interno
- Sánchez, S. (2017). *Gestión de la calidad ISO 9001/2015 en comercio*. Editorial Elearning.
https://books.google.com.pe/books?id=izZWDwAAQBAJ&dq=sanchez+2017+gestion+de+la+calidad&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Santos, A. C. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=-trDDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=que+es+gestion+del+talento+humano&ots=UDC_33LeNx&sig=sRIFkOa2TtX_sCCcYnhnk-LIb48#v=onepage&q&f=false
- Támara Ayús, A. L., & Villegas Arias, G. C. (2021). Influencia del entorno financiero, el entorno macroeconómico, la estructura organizacional y la transparencia en la quiebra empresarial. *Contaduría y Administración*, 66(2), 1–23. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.2618>
- Valbuena, R. (2017). *La investigación científica avanzada: con introducción a los programas de investigación científica, la investigación inter nivel y el razonamiento artificial*.

https://books.google.com.pe/books?id=Cp4rDwAAQBAJ&dq=investigacion+cientifica&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Valencia Rey, J. E., Betancur Lotero, C. A., & Bolívar Severiche, G. A. (2018). La identificación organizacional de los voluntarios con la entidad social: el caso CompArte. *Comunicación*, 39, 33–50. <https://doi.org/10.18566/comunica.n39.a03>

Vargas, O. L. V. (2018). *Definición científica de competencia: Visión multidisciplinar*. Olinda Luzmila Vigo Vargas. https://books.google.com.pe/books?id=agdEDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=concepto+de+competencia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiv9M_zopPwAhWVIZUCHQmjBJ4Q6AEwBXoECAUQAg#v=onepage&q=concepto%20de%20competencia&f=false

Verduzco, R. O. F., García Hernández, C., Gracia, K. D. E., Ibarra, S. M. M., & Ochoa Ávila, E. (2018). *Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. Cultura Científica y Tecnológica*, 15(66), 20–28. <https://doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>

Vigil, P. (2018). *Metodología de la Investigación Clínica*. CreateSpace Independent Publishing Platform. https://books.google.com.pe/books/about/Metodologia_de_la_Investigacion_Clinica.html?id=EGLztAEACAAJ&redir_esc=y

Zimmerman, H. F. L. (2020). *La paradoja del Compromiso*. *Investigación Administrativa*, 126, 2–19. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=146403268&lang=es&site=eds-live>

ANEXOS

ANEXO N° 1

Matriz de Consistencia

Gestión del Talento Humano y Engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1 Gestión del Talento Humano Dimensiones • Capacidades • Motivación Variable 2 Engagement Dimensiones • Compromiso Afectivo • Compromiso Normativo • Compromiso de Continuidad	Enfoque: Cuantitativo Tipo de estudio: Aplicada Diseño de estudio: No experimental – corte Transversal Nivel de estudio: Descriptivo - correlacional Método de investigación: Hipotético - deductivo
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy, S.A., Surquillo 2020?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.	Existe relación entre la gestión del talento humano y el engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.		
Problemas Específicos	Problemas Específicos	Hipótesis Específicos		
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso efectivo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020? ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuación en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020? ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en Tai Loy S.A., Surquillo 2020. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuación en Tai Loy S.A., Surquillo 2020. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en Tai Loy S.A., Surquillo 2020.	Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020. Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020. Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuación en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020.		

Fuente: Elaboración propia

Matriz operacional de variable Gestión del Talento Humano

Variable de estudio	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	Chiavenato (2008), indico que la gestión del talento está definida como un grupo de procesos de recursos humanos formados y elaborados para persuadir, evolucionar, incentivar y retener a los colaboradores de una institución	De acuerdo a Chiavenato se han reconocido dos beneficios que observaremos como dimensiones de la gestión del Talento Humano, los cuales son capacidades y motivación.	Capacidades	Conocimiento	Los colaboradores se encuentran capacitado para poder desarrollar sus labores en el puesto asignado.	Ordinal
					La empresa cuenta con un plan de capacitación y desarrollo al personal relacionado al perfil del puesto que desempeña.	
				Destreza	Los colaboradores cumplen con el trabajo encomendado a tiempo o incluso antes de tiempo.	
					La empresa cuenta con las estrategias necesarias para hacer frente al cambio que actualmente se viene suscitando.	
				Competencia	Las labores que se le asignan a los colaboradores no van de la mano con sus funciones y competencias.	
					La organización colabora con el desarrollo de nuevas habilidades de sus colaboradores para el cumplimiento de metas tanto personales como organizacionales.	
			Motivación	Logros	La organización brinda la oportunidad de hacer línea de carrera.	
					Los colaboradores se sienten descontentos por las pocas oportunidades de desarrollo que se le brinda.	
				Poder	Los colaboradores se sienten descontentos por las pocas oportunidades de desarrollo que se le brinda.	
					Afilación	
Los colaboradores no se sienten conformes a la cultura estructurada de la organización.						

Fuente: Elaboración propia

Matriz Operacional de Variable Engagement

Variable de estudio	DEFINICIÓN C ONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de medición
Engagement	La aplicación del engagement nos facilita el comportamiento humano en el ambiente laboral, la interacción entre los colaboradores y la institución misma. Para Rodríguez et al (2004), el comportamiento organizacional es una ciencia que investiga la influencia de los individuos, conjunto y sistema que actúan sobre la conducta dentro de las instituciones y/o empresas, a fin de adaptar conocimientos y aumentar eficiencia.	De acuerdo a Rodríguez et. al, se han reconocido tres beneficios que observaremos como dimensiones del Engagement, los cuales son componente afectivo, componente normativo y componente de continuidad.	Compromiso Afectivo	Identificación con la organización	Los colaboradores se sienten orgullosos de trabajar en la organización.	Ordinal
					Los colaboradores se sienten entusiasmado y cómodos con las labores que realizan.	
				Involucramiento con la organización	Los colaboradores siempre se mantienen concentrados al momento de ejecutar sus labores.	
					Los colaboradores aportan con ideas innovadoras para la mejora de la empresa.	
			Compromiso Normativo	Sentido de obligación	Los colaboradores siempre están comprometidos con la organización.	
					Lealtad con la organización	
			Compromiso de Continuidad	Percepción de alternativas		
					Inversiones en la organización	
La empresa reconoce el desempeño de sus colaboradores mediante bonos, comisiones u otro cualquier tipo de incentivos.						

Fuente: Elaboración propia

CUESTIONARIO

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ENGAGEMENT EN TAI LOY S.A., SURQUILLO
2020”

OBJETIVO: Colocar el Objetivo general

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo con lo que considere conveniente:

- 1= Muy en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= Indiferente
- 4= De acuerdo
- 5= Muy de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Los colaboradores se encuentran capacitado para poder desarrollar sus labores en el puesto asignado.					
2	La empresa cuenta con un plan de capacitación y desarrollo al personal relacionado al perfil del puesto que desempeña.					
3	Los colaboradores cumplen con el trabajo encomendado a tiempo o incluso antes de tiempo.					
4	La empresa cuenta con las estrategias necesarias para hacer frente al cambio que actualmente se viene suscitando.					
5	Las labores que se le asignan a los colaboradores no van de la mano con sus funciones y competencias.					
6	La organización colabora con el desarrollo de nuevas habilidades de sus colaboradores para el cumplimiento de metas tanto personales como organizacionales.					
7	La organización brinda la oportunidad de hacer línea de carrera.					
8	Los colaboradores se sienten descontentos por las pocas oportunidades de desarrollo que se le brinda.					
9	La organización toma al talento humano como pieza clave, y principal recurso para la mejora de la misma.					
10	Los colaboradores sienten confianza al momento de expresar sus opiniones.					
11	Los colaboradores no se sienten conformes a la cultura estructurada de la organización.					
12	Los colaboradores no se sienten conformes a la cultura estructurada de la organización.					
13	Los colaboradores se sienten entusiasmado y cómodos con las labores que realizan.					
14	Los colaboradores siempre se mantienen concentrados al momento de ejecutar sus labores.					
15	Los colaboradores aportan con ideas innovadoras para la mejora de la empresa.					
16	Los colaboradores siempre están comprometidos con la organización.					
17	Los colaboradores se mantienen firmes a aportar ideas nuevas para la organización incluso cuando las cosas no vayan del todo bien.					
18	Se les brinda a los colaboradores oportunidades de desarrollo laboral y profesional.					
19	La empresa decide optar por cambios de puesto de acuerdo a las necesidades que se presenten.					
20	La empresa reconoce el desempeño de sus colaboradores mediante bonos, comisiones u otro cualquier tipo de incentivos.					

Fuente: Elaboración propia

Consentimiento informado

Jr Mariano Odicio 153
Lima 34 Perú
T (511) 619 3030
F (511) 619 3050
www.talloy.com.pe



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Mediante el presente OTORGAMOS a los estudiantes de la universidad César Vallejo, AQUINO BARRIONUEVO MICHAEL STEVEN y SÁNCHEZ CAPILLO SALOMÓN la autorización para realizar su proyecto de investigación en nuestra organización. Reconocemos que la información proporcionada es confidencial y no será utilizada para algún propósito fuera de este estudio de investigación.

Se expide el presente documento para los fines que estime conveniente.

Lima, 20 de Noviembre del 2020

Atentamente,

**DUEÑAS MARTINO YTALO FRANCO
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
TAI LOY S.A.**

Resultado del alfa del Cronbach

Tabla de escala de confiabilidad

COEFICIENTE	CRITERIO
Coeficiente alfa >9	Es excelente
Coeficiente alfa >8	Es bueno
Coeficiente alfa >7	Es aceptable
Coeficiente alfa >6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >5	Es pobre
Coeficiente alfa <5	Es inaceptable

Betancourt, A y Caviedes, I. (2018). Elaborado por Facultad de Estadística de la Universidad Santo Tomas.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	20

Base de datos de Prueba Piloto

	Variable 1: Gestión del talento humano											Variable 2: Engagement									
	Capacidades						Motivación					Componente Afectivo					Componente Normativo			Componente de continuidad	
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	
1	3	3	1	3	5	3	2	3	4	3	4	3	3	5	3	3	2	1	3	3	
2	3	3	5	4	5	1	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	3	3	
3	5	2	3	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	2	
4	5	5	4	5	5	3	5	2	5	2	4	5	4	3	2	2	3	4	5	5	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	
6	5	3	4	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	
7	3	4	1	2	5	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	
8	4	4	5	4	5	5	4	2	5	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	
9	1	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	3	
10	4	5	4	3	5	5	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	
11	4	1	2	3	5	5	2	3	4	3	4	2	4	2	1	4	1	4	4	1	
12	4	2	1	2	5	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	4	2	
13	3	5	4	4	5	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	5	
14	3	4	5	4	4	3	1	3	3	1	1	2	4	4	3	2	2	2	3	4	
15	2	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	2	4	
	3.6	3.53	3.4	3.47	4.93	3.57	3.27	3.27	3.67	3.33	3.4	3.2	3.73	3.13	3.2	3	2.8	3.4	3.6	3.53	

- 1 TOTAL EN DESACUERDO
- 2 EN DESACUERDO
- 3 NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
- 4 DE ACUERDO
- 5 TOTALMENTE DE ACUERDO

Turnitin

The screenshot shows a Google Docs interface with a Turnitin Draft Coach overlay on the right side. The document is titled "Documento sin título" and is open in a browser window. The Turnitin overlay displays the following information:

- Turnitin Draft Coach** (Header)
- turnitin** logo
- Details | **Similarity** | Citations
- 22%** Overall Similarity
- Report last run Jun 29 4:56 PM -05
- [What should I do with my score?](#)
- 1 repositorio.ucv.edu.pe INTERNET 10%
- 2 doaj.org INTERNET 2%
- You can run **2** more similarity checks.
- [Run New Similarity Check](#)
- [View Full Report](#)
- [How should I use these checks?](#)

The document content includes the following text:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del Talento Humano y Engagement en Tai Loy S.A., Surquillo, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Validación del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ENGAGEMENT EN TAI LOY S.A., SURQUILLO,2020							
Apellidos y nombres del investigador: AQUINO BARRIONUEVO MICHAEL STEVEN / SANCHEZ CAPILLO SALOMÓN							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio Manrique Céspedes							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Gestión del Talento Humano	Capacidades	Conocimiento	Los colaboradores se encuentran capacitado para poder desarrollar sus labores en el puesto asignado.	LIKERT: Ordinal	✓		
			La empresa cuenta con un plan de capacitación y desarrollo al personal relacionado al perfil del puesto que desempeña.		✓		
		Destreza	Los colaboradores cumplen con el trabajo encomendado a tiempo o incluso antes de tiempo.		✓		
			La empresa cuenta con las estrategias necesarias para hacer frente al cambio que actualmente se viene suscitando.		✓		
		Competencia	Las labores que se le asignan a los colaboradores no van de la mano con sus funciones y competencias.		✓		

			La organización colabora con el desarrollo de nuevas habilidades de sus colaboradores para el cumplimiento de metas tanto personales como organizacionales.					
Motivación	Logros		La organización brinda la oportunidad de hacer línea de carrera.	2 = En desacuerdo				
			Los colaboradores se sienten descontentos por las pocas oportunidades de desarrollo que se le brinda.					
	Poder		La organización toma al talento humano como pieza clave, y principal recurso para la mejora de la misma.	3 = Indiferente				
			Los colaboradores sienten confianza al momento de expresar sus opiniones.	4 = De acuerdo				
	Afiliación		Los colaboradores no se sienten conformes a la cultura estructurada de la organización.	5 = Muy de acuerdo				
Firma del experto:			Fecha <u>14</u> / <u>12</u> / 2020					

Título de la investigación: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ENGAGEMENT EN TAI LOY S.A., SURQUILLO,2020

Apellidos y nombres del investigador: AQUINO BARRIONUEVO MICHAEL STEVEN / SANCHEZ CAPILLO SALOMÓN

Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio Manrique Céspedes

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Engagement	Componente Afectivo	Identificación con la organización	Los colaboradores se sienten orgullosos de trabajar en la organización.	LIKERT: Ordinal	✓		
			Los colaboradores se sienten entusiasmado y cómodos con las labores que realizan.		✓		
		Involucramiento con la organización	Los colaboradores siempre se mantienen concentrados al momento de ejecutar sus labores.	✓			
			Los colaboradores aportan con ideas innovadoras para la mejora de la empresa.	✓			
	Componente Normativo	Sentido de obligación	Los colaboradores siempre están comprometidos con la organización.		✓		

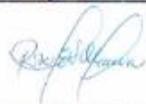
		Lealtad con la organización	Los colaboradores se mantienen firmes a aportar ideas nuevas para la organización incluso cuando las cosas no vayan del todo bien.		/		
			Se les brinda a los colaboradores oportunidades de desarrollo laboral y profesional.		/		
Componente de Continuidad		Poder	La organización toma al talento humano como pieza clave, y principal recurso para la mejora de la misma.	2 = En desacuerdo	/		
			Los colaboradores sienten confianza al momento de expresar sus opiniones.	3 = Indiferente	/		
			Los colaboradores no se sienten conformes a la cultura estructurada de la organización.	4 = De acuerdo	/		
				5 = Muy de acuerdo	/		
Firma del experto:			Fecha <u>14</u> / <u>12</u> / 2020				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ENGAGEMENT EN TAI LOY S.A., SURQUILLO,2020							
Apellidos y nombres del investigador: AQUINO BARRIONUEVO MICHAEL STEVEN / SANCHEZ CAPILLO SALOMÓN							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Gestión del Talento Humano	Capacidades	Conocimiento	Los colaboradores se encuentran capacitado para poder desarrollar sus labores en el puesto asignado.	LIKERT: Ordinal	✓		
			La empresa cuenta con un plan de capacitación y desarrollo al personal relacionado al perfil del puesto que desempeña.		✓		
		Destreza	Los colaboradores cumplen con el trabajo encomendado a tiempo o incluso antes de tiempo.		✓		
			La empresa cuenta con las estrategias necesarias para hacer frente al cambio que actualmente se viene suscitando.		✓		
		Competencia	Las labores que se le asignan a los colaboradores no van de la mano con sus funciones y competencias.		✓		

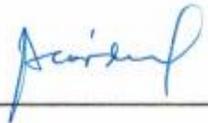
			La organización colabora con el desarrollo de nuevas habilidades de sus colaboradores para el cumplimiento de metas tanto personales como organizacionales.						
	Motivación	Logros	La organización brinda la oportunidad de hacer línea de carrera.	2 = En desacuerdo					
			Los colaboradores se sienten descontentos por las pocas oportunidades de desarrollo que se le brinda.						
		Poder	La organización toma al talento humano como pieza clave, y principal recurso para la mejora de la misma.	3 = Indiferente					
			Los colaboradores sienten confianza al momento de expresar sus opiniones.	4 = De acuerdo					
		Afiliación	Los colaboradores no se sienten conformes a la cultura estructurada de la organización.	5 = Muy de acuerdo					
Firma del experto:				Fecha <u>10</u> / <u>12</u> / 2020					

Título de la investigación: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ENGAGEMENT EN TAI LOY S.A., SURQUILLO,2020							
Apellidos y nombres del investigador: AQUINO BARRIONUEVO MICHAEL STEVEN / SANCHEZ CAPILLO SALOMÓN							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Engagement	Componente Afectivo	Identificación con la organización	Los colaboradores se sienten orgullosos de trabajar en la organización.	LIKERT: Ordinal	✓		
			Los colaboradores se sienten entusiasmado y cómodos con las labores que realizan.		✓		
		Involucramiento con la organización	Los colaboradores siempre se mantienen concentrados al momento de ejecutar sus labores.		✓		
			Los colaboradores aportan con ideas innovadoras para la mejora de la empresa.		✓		
	Componente Normativo	Sentido de obligación	Los colaboradores siempre están comprometidos con la organización.		✓		

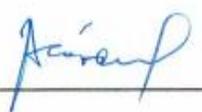
	Lealtad con la organización	Los colaboradores se mantienen firmes a aportar ideas nuevas para la organización incluso cuando las cosas no vayan del todo bien.		✓			
		Se les brinda a los colaboradores oportunidades de desarrollo laboral y profesional.		✓			
	Componente de Continuidad	Poder	La organización toma al talento humano como pieza clave, y principal recurso para la mejora de la misma.	2 = En desacuerdo			
			Los colaboradores sienten confianza al momento de expresar sus opiniones.	3 = Indiferente	✓		
		Afiliación	Los colaboradores no se sienten conformes a la cultura estructurada de la organización.	4 = De acuerdo	✓		
				5 = Muy de acuerdo	✓		
Firma del experto:			Fecha <u>10</u> / <u>12</u> / 2020				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ENGAGEMENT EN TAI LOY S.A., SURQUILLO,2020							
Apellidos y nombres del investigador: AQUINO BARRIONUEVO MICHAEL STEVEN / SANCHEZ CAPILLO SALOMÓN							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Cárdenas Saavedra Abraham							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Gestión del Talento Humano	Capacidades	Conocimiento	Los colaboradores se encuentran capacitado para poder desarrollar sus labores en el puesto asignado.	LIKERT: Ordinal	✓		
			La empresa cuenta con un plan de capacitación y desarrollo al personal relacionado al perfil del puesto que desempeña.		✓		
		Destreza	Los colaboradores cumplen con el trabajo encomendado a tiempo o incluso antes de tiempo.		✓		
			La empresa cuenta con las estrategias necesarias para hacer frente al cambio que actualmente se viene suscitando.		✓		
		Competencia	Las labores que se le asignan a los colaboradores no van de la mano con sus funciones y competencias.		✓		

			La organización colabora con el desarrollo de nuevas habilidades de sus colaboradores para el cumplimiento de metas tanto personales como organizacionales.						
Motivación		Logros	La organización brinda la oportunidad de hacer línea de carrera.	2 = En desacuerdo					
			Los colaboradores se sienten descontentos por las pocas oportunidades de desarrollo que se le brinda.						
		Poder	La organización toma al talento humano como pieza clave, y principal recurso para la mejora de la misma.		3 = Indiferente				
			Los colaboradores sienten confianza al momento de expresar sus opiniones.						
		Afilación	Los colaboradores no se sienten conformes a la cultura estructurada de la organización.			4 = De acuerdo			
			5 = Muy de acuerdo						
Firma del experto:			Fecha	_15_/_12_/_2020_					

Título de la investigación: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ENGAGEMENT EN TAI LOY S.A., SURQUILLO,2020							
Apellidos y nombres del investigador: AQUINO BARRIONUEVO MICHAEL STEVEN / SANCHEZ CAPILLO SALOMÓN							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Cárdenas Saavedra Abraham							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Engagement	Componente Afectivo	Identificación con la organización	Los colaboradores se sienten orgullosos de trabajar en la organización.	LIKERT: Ordinal	✓		
			Los colaboradores se sienten entusiasmado y cómodos con las labores que realizan.		✓		
		Involucramiento con la organización	Los colaboradores siempre se mantienen concentrados al momento de ejecutar sus labores.		✓		
			Los colaboradores aportan con ideas innovadoras para la mejora de la empresa.		✓		
	Componente Normativo	Sentido de obligación	Los colaboradores siempre están comprometidos con la organización.		✓		

		Lealtad con la organización	Los colaboradores se mantienen firmes a aportar ideas nuevas para la organización incluso cuando las cosas no vayan del todo bien.		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Se les brinda a los colaboradores oportunidades de desarrollo laboral y profesional.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Componente de Continuidad				2 = En desacuerdo			
		Poder	La organización toma al talento humano como pieza clave, y principal recurso para la mejora de la misma.		3 = Indiferente	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Los colaboradores sienten confianza al momento de expresar sus opiniones.		4 = De acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Afiliación	Los colaboradores no se sienten conformes a la cultura estructurada de la organización.		5 = Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:			Fecha <u>15</u> / <u>12</u> / 2020					