



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

**Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Engagement Laboral
en Colaboradores de Tiendas de la Empresa Pastipan S.A.C. 2022**

TESIS

**Para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Gerencia**

AUTOR

**Parraguez Echegaray, Diego Alonso
(ORCID: 0000-0002-9122-053X)**

ASESOR

**Villa Esteves, José Antonio
(ORCID: 0000-0003-0005-4482)**

**Lima, Perú
2023**

Metadatos Complementarios

Datos de autor:

Parraguez Echegaray, Diego Alonso

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 76272942

Datos de asesor

Villa Estéves, José Antonio

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 07778554

Datos del jurado

JURADO 1: Yto Yto, Juan Luis; DNI 07815722; Orcid 0000-0003-2454-4179

JURADO 2: Chenet Zuta, Manuel Enrique; DNI 40329035; Orcid 0000-0003-2088-2541

JURADO 3: Gálvez Castillo, José Wilhelm; DNI 07813680; Orcid 0000-0003-0526-2934

SECRETARIO: Bouroncle Velasquez, Mauricio Renato; DNI 47582777; Orcid 0000-0001-8621-3717

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

Dedicatoria

A mis padres por darme el privilegio
de una excelente educación.

Agradecimiento

A los profesores de mi carrera y a mi asesor.

Introducción

El presente trabajo de tesis ha sido elaborado con la finalidad de determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral de los trabajadores de la mencionada empresa. Para ello, se ha enfocado en seis aspectos importantes de la gestión del talento humano.

En el primer capítulo se aborda el planteamiento del problema principal, la formulación de los objetivos, la justificación e importancia de la realización de la investigación, y el alcance y limitaciones que se presentaron en la realización.

En el segundo capítulo se plantean los alcances teóricos, partiendo de los antecedentes, las bases teóricas y la definición de los términos básicos.

En el tercer capítulo se plantea la hipótesis y las variables de estudio. Asimismo, se plantea la operacionalización de las variables y la matriz lógica de consistencia.

En el cuarto capítulo se ilustra el diseño de investigación, la identificación de la población y la muestra, y el método estadístico y las técnicas de recopilación de los datos mediante el cual se pudo analizar los resultados.

En el quinto capítulo se abordan la presentación y posterior análisis de los resultados obtenidos.

En el sexto capítulo se presentan las conclusiones del estudio, y se plantean las recomendaciones en base a los resultados del análisis de los resultados.

Índice

Carátula.....	i
Metadatos Complementarios	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Introducción.....	v
Índice	vi
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xiii
Resumen	xvii
Abstract.....	xviii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1. Formulación del problema	4
2. Objetivo general y específicos	5
3. Justificación e importancia del estudio	6
4. Alcance y limitaciones	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO. CONCEPTUAL	9
1. Antecedentes de la investigación	9
2. Bases teórico-científicas	14
3. Definición de términos básicos	25
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	27

1.	Hipótesis y/o supuestos básicos	27
2.	Identificación de variables o unidades de análisis	27
3.	Operacionalización de las variables.....	29
4.	Matriz lógica de consistencia.....	31
CAPÍTULO IV: MÉTODO		33
1.	Tipo y método de investigación.....	33
2.	Diseño específico de investigación.....	33
3.	Población, muestra o participantes	33
4.	Instrumentos de recogida de datos.....	36
5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	39
6.	Procedimiento de ejecución del estudio.....	40
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		41
1.	Resultados	41
1.1.	Análisis descriptivo de los resultados	41
1.1.1.	Resultados por preguntas de la variable Gestión del Talento Humano.....	41
1.1.2.	Resultados por preguntas de la variable Engagement Laboral.....	71
1.1.3.	Resultados de la variable Gestión del Talento Humano.....	88
1.1.4.	Resultados de la variable Engagement Laboral.....	90
1.1.5.	Prueba de normalidad de las variables y dimensiones	91
1.2.	Análisis inferencial de los resultados	92
1.2.2.	Prueba de contrastación de hipótesis específicas	93

2. Discusión de resultados	99
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	104
1. Conclusiones.....	104
2. Recomendaciones	105
REFERENCIAS	107
APÉNDICE	113
1. Matriz de consistencia	113
2. Solicitud de permiso institucional.....	115
3. Consentimiento informado	116
4. Instrumento de recolección de datos.....	118

Lista de tablas

Tabla 1 Escala de la variable Gestión del talento humano.....	37
Tabla 2 Clasificación del grado de Correlación de Spearman.....	40
Tabla 3 <i>Pregunta 1: Se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal ...</i>	41
Tabla 4 <i>Pregunta 2: Las plazas que existen en la organización entran a concurso</i>	42
Tabla 5 <i>Pregunta 3: Se detalla todos los datos del puesto vacante.....</i>	43
Tabla 6 <i>Pregunta 4: El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico</i>	44
Tabla 7 <i>Pregunta 5: El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la modalidad.....</i>	45
Tabla 8 <i>Pregunta 6: Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente.....</i>	46
Tabla 9 <i>Pregunta 7: El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo.</i>	47
Tabla 10 <i>Pregunta 8: El personal idóneo desempeña el cargo que le corresponde.....</i>	48
Tabla 11 <i>Pregunta 9: La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan en la empresa.</i>	49
Tabla 12 <i>Pregunta 10: Existe una distribución adecuada de las bonificaciones de acuerdo a los cargos que se desempeñan.</i>	50
Tabla 13 <i>Pregunta 11: Todos reciben los mismos beneficios sociales.....</i>	51
Tabla 14 <i>Pregunta 12: Se brinda reconocimientos públicos por los logros obtenidos.....</i>	52
Tabla 15 <i>Pregunta 13: Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrado a los colaboradores.</i>	53
Tabla 16 <i>Pregunta 14: Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los colaboradores.....</i>	54
Tabla 17 <i>Pregunta 15: Se cumple oportunamente con el pago de las remuneraciones.....</i>	55

Tabla 18 Pregunta 16: La empresa promueve talleres de capacitación de manera continua.	56
Tabla 19 Pregunta 17: La empresa brinda capacitación a sus colaboradores por lo menos una vez al año.	57
Tabla 20 Pregunta 18: La empresa promueve la capacitación de su personal fuera de la empresa.	58
Tabla 21 Pregunta 19: La capacitación brindada cubre las expectativas de los colaboradores participes.	59
Tabla 22 Pregunta 20: La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.	60
Tabla 23 Pregunta 21: Las condiciones laborales que brinda la empresa son buenas.	61
Tabla 24 Pregunta 22: El clima organizacional de la empresa es favorable.	62
Tabla 25 Pregunta 23: Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa.	63
Tabla 26 Pregunta 24: Existen buenas relaciones interpersonales fuera de la empresa.	64
Tabla 27 Pregunta 25: Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora.	65
Tabla 28 Pregunta 26: Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida de los colaboradores.	66
Tabla 29 Pregunta 27: Existe un registro de temas y horas que labora el colaborador.	67
Tabla 30 Pregunta 28: Se evalúa el desempeño del colaborador de forma continua.	68
Tabla 31 Pregunta 29: Se emplea el monitoreo en las horas de trabajo, para evaluar el desempeño del colaborador.	69
Tabla 32 Pregunta 30: La empresa realiza con frecuencia calificaciones de desempeños individuales y grupales de los colaboradores.	70
Tabla 33 Pregunta 1: En su trabajo se siente lleno/a de energía.	71

Tabla 34 Pregunta 2: Es fuerte y entusiasta en su trabajo.	72
Tabla 35 Pregunta 3: Cuando se levanta por las mañanas se siente motivado de ir a trabajar.....	73
Tabla 36 Pregunta 4: Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	74
Tabla 37 Pregunta 5: Es muy persistente en su trabajo.	75
Tabla 38 Pregunta 6: Incluso cuando las cosas se complican, continúa trabajando.....	76
Tabla 39 Pregunta 7: Su trabajo está lleno de significado y propósito.	77
Tabla 40 Pregunta 8: Está entusiasmado con su trabajo.	78
Tabla 41 Pregunta 9: Su trabajo le inspira.....	79
Tabla 42 Pregunta 10: Se siente orgulloso(a) del trabajo que realiza.	80
Tabla 43 Pregunta 11: Su trabajo es desafiante.....	81
Tabla 44 Pregunta 12: El tiempo transcurre rápido cuando está trabajando.	82
Tabla 45 Pregunta 13: Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de sí. ...	83
Tabla 46 Pregunta 14: Es feliz cuando está concentrado en su trabajo.....	84
Tabla 47 Pregunta 15: Se concentra íntegramente en su trabajo.....	85
Tabla 48 Pregunta 16: Se desenvuelve con facilidad en su trabajo.....	86
Tabla 49 Pregunta 17: Le es difícil ‘desconectarse’ de su trabajo.	87
Tabla 50 Resultados por dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano	89
Tabla 51 Resultados por dimensiones de la variable Engagement Laboral	90
Tabla 52 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	91
Tabla 53 Prueba de Hipótesis General	92
Tabla 54 Prueba de Hipótesis Específica 1	93
Tabla 55 Prueba de Hipótesis Específica 2	94
Tabla 56 Prueba de Hipótesis Específica 3	95
Tabla 57 Prueba de Hipótesis Específica 4	96

Tabla 58 Prueba de Hipótesis Específica 5	97
Tabla 59 Prueba de Hipótesis Específica 6	98

Lista de figuras

<i>Figura 1.</i> Modelo de Gestión de Recursos Humanos de Zayas	19
<i>Figura 2.</i> Modelo de Beer y Colaboradores	20
<i>Figura 3.</i> Mapa de Gestión de Recursos Humanos de Beer y colaboradores (modificado) Tomado de: Cuesta (2010). Tecnología de gestión de recursos humanos.....	20
<i>Figura 4.</i> Modelo de gestión de recursos humanos DPC Tomado de: Cuesta (2010). Tecnología de gestión de recursos humanos.	22
<i>Figura 5.</i> Pregunta 1: Se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal Fuente: Elaboración Propia	42
<i>Figura 6.</i> Pregunta 2: Las plazas que existen en la organización entran a concurso Elaboración propia.....	43
<i>Figura 7.</i> Pregunta 3: Se detalla todos los datos del puesto vacante Fuente: Elaboración propia.....	44
<i>Figura 8.</i> Pregunta 4: El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico. Fuente: Elaboración propia.....	45
<i>Figura 9.</i> Pregunta 5: El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la modalidad. Fuente: Elaboración propia.....	46
<i>Figura 10.</i> Pregunta 6: Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente Fuente: Elaboración propia.....	47
<i>Figura 11.</i> Pregunta 7: El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo Fuente: Elaboración propia.....	48
<i>Figura 12.</i> Pregunta 8: El personal idóneo desempeña el cargo que le corresponde.	49

<i>Figura 13.</i> Pregunta 9: La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan en la empresa.	50
<i>Figura 14.</i> Pregunta 10: Existe una distribución adecuada de las bonificaciones de acuerdo a los cargos que se desempeñan.	51
<i>Figura 15.</i> Pregunta 11: Todos reciben los mismos beneficios sociales.	52
<i>Figura 16.</i> Pregunta 12: Se brinda reconocimientos públicos por los logros obtenidos.	53
<i>Figura 17.</i> Pregunta 13: Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrado a los colaboradores.	54
<i>Figura 18.</i> Pregunta 14: Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los colaboradores.	55
<i>Figura 19.</i> Pregunta 15: Se cumple oportunamente con el pago de las remuneraciones.	56
<i>Figura 20.</i> Pregunta 16: La empresa promueve talleres de capacitación de manera continua.	57
<i>Figura 21.</i> Pregunta 17: La empresa brinda capacitación a sus colaboradores por lo menos una vez al año.	58
<i>Figura 22.</i> Pregunta 18: La empresa promueve la capacitación de su personal fuera de la empresa.	59
<i>Figura 23.</i> Pregunta 19: La capacitación brindada cubre las expectativas de los colaboradores participes.	60
<i>Figura 24.</i> Pregunta 20: La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.	61
<i>Figura 25.</i> Pregunta 21: Las condiciones laborales que brinda la empresa son buenas.	62
<i>Figura 26.</i> Pregunta 22: El clima organizacional de la empresa es favorable.	63
<i>Figura 27.</i> Pregunta 23: Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa.	64
<i>Figura 28.</i> Pregunta 24: Existen buenas relaciones interpersonales fuera de la empresa.	65

<i>Figura 29.</i> Pregunta 25: Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora.	66
<i>Figura 30.</i> Pregunta 26: Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida de los colaboradores.	67
<i>Figura 31.</i> Pregunta 27: Existe un registro de temas y horas que labora el colaborador. ...	68
<i>Figura 32.</i> Pregunta 28: Se evalúa el desempeño del colaborador de forma continua.	69
<i>Figura 33.</i> Pregunta 29: Se emplea el monitoreo en las horas de trabajo, para evaluar el desempeño del colaborador.	70
<i>Figura 34.</i> Pregunta 30: La empresa realiza con frecuencia calificaciones de desempeños individuales y grupales de los colaboradores.	71
<i>Figura 35.</i> Pregunta 1: En su trabajo se siente lleno/a de energía.....	72
<i>Figura 36.</i> Pregunta 2: Es fuerte y entusiasta en su trabajo.	73
<i>Figura 37.</i> Pregunta 3: Cuándo se levanta por las mañanas se siente motivado de ir a trabajar.	74
<i>Figura 38.</i> Pregunta 4: Puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo. ...	75
<i>Figura 39.</i> Pregunta 5: Es muy persistente en su trabajo.	76
<i>Figura 40.</i> Pregunta 6: Incluso cuando las cosas se complican, continúa trabajando.....	77
<i>Figura 41.</i> Pregunta 7: Su trabajo está lleno de significado y propósito.....	78
<i>Figura 42.</i> Pregunta 8: Está entusiasmado con su trabajo.....	79
<i>Figura 43.</i> Pregunta 9: Su trabajo le inspira.....	80
<i>Figura 44.</i> Pregunta 10: Se siente orgulloso(a) del trabajo que realiza.	81
<i>Figura 45.</i> Pregunta 11: Su trabajo es desafiante.....	82
<i>Figura 46.</i> Pregunta 12: El tiempo transcurre rápido cuando está trabajando.	83
<i>Figura 47.</i> Pregunta 13: Cuándo está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de sí..	84
<i>Figura 48.</i> Pregunta 14: Es feliz cuando está concentrado en su trabajo.....	85

<i>Figura 49.</i> Pregunta 15: Se concentra íntegramente en su trabajo.....	86
<i>Figura 50.</i> Pregunta 16: Se desenvuelve con facilidad en su trabajo.....	87
<i>Figura 51.</i> Pregunta 17: Le es difícil ‘desconectarse’ de su trabajo.	88
<i>Figura 52.</i> Gestión de Talento Humano de la empresa Pastipan S.A.C. Fuente: Elaboración propia.....	88
<i>Figura 53.</i> Engagement Laboral de la empresa Pastipan S.A.C.	90

Resumen

El objetivo de la investigación es analizar el nivel de incidencia que tiene la gestión del talento humano en el engagement laboral en los colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. El estudio es de tipo aplicado, diseño no experimental, transversal, correlacional. La muestra fue de 71 colaboradores de la empresa. El método de recolección de información fue la encuesta, tomando como instrumento al cuestionario. Para la variable engagement laboral se aplicó la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES). La prueba estadística utilizada fue el Coeficiente de Correlación de Spearman. Los resultados mostraron que la mayoría de los colaboradores tiene una mala percepción de la gestión del talento humano (45.1%); asimismo, la mayor parte de los colaboradores tiene una regular percepción del engagement laboral (54.9%). Se demostró que la gestión del talento humano y el engagement laboral están relacionados significativamente ($\rho=0.574$; $p=0.000$), así como cada uno de los componentes de la gestión del talento humano con el engagement laboral: la admisión de personas ($\rho=0.360$; $p=0.002$), la colocación de personas ($\rho=0.404$; $p=0.00$), la compensación de personas ($\rho=0.410$; $p=0.000$), el desarrollo de personas ($\rho=0.387$; $p=0.001$), la retención de personas ($\rho=0.477$; $p=0.000$) y la evaluación de personas ($\rho=0.486$; $p=0.000$). Se concluyó, que la gestión del talento humano incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C.

Palabras clave: Gestión de talento humano, engagement laboral, admisión, colocación, compensación, desarrollo, retención, evaluación.

Abstract

The objective of the research is to analyze the level of incidence that human talent management has on work engagement in store employees of the company Pastipan S.A.C., 2022. The study is an applied, non-experimental, cross-sectional, correlational design. The sample consisted of 71 employees of the company. The data collection method was the survey, using the questionnaire as an instrument. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) was used for the work engagement variable. The statistical test used was Spearman's Correlation Coefficient. The results showed that most employees have a poor perception of human talent management (45.1%); likewise, most employees have a fair perception of work engagement (54.9%). It was shown that human talent management and work engagement are significantly related ($\rho=0.574$; $p=0.000$), as well as each of the components of human talent management with work engagement: admission of people ($\rho=0.360$; $p=0.002$), placement of people ($\rho=0.404$; $p=0.00$), compensation of people ($\rho=0.410$; $p=0.000$), development of people ($\rho=0.387$; $p=0.001$), retention of people ($\rho=0.477$; $p=0.000$) and evaluation of people ($\rho=0.486$; $p=0.000$). It was concluded that human talent management has a significant impact on work engagement in Pastipan S.A.C.'s store employees.

Keywords: Human talent management, work engagement, admission, colocation, compensation, development, retention, evaluation.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción del problema

Diversos estudios en el campo empresarial han abordado el factor humano como uno de los aspectos más importantes que pueden contar las organizaciones para alcanzar sus objetivos de largo plazo. En la necesidad de mejorar y desarrollar los recursos humanos, varias recomendaciones de estudios científicos se han vuelto importantes, en relación al entorno empresarial cambiante, acelerado y la compleja situación económica. Además, existiría grandes ventajas para las organizaciones empresariales, si se aumentará el grado de compromiso de los colaboradores, que se reflejará en el desempeño general de la organización, como el aumento de la tasa de productividad y el aumento de la lealtad del cliente, además de mejorar el desempeño financiero de la organización (Hussein, 2020). Por otro lado, en el estudio de Schaufeli et al. (2002), observó que los colaboradores de una organización donde se permite un mayor engagement laboral generarían más energía y eficiencia en el desarrollo de sus actividades. Asimismo, Bakker (2009), demostró en su estudio, que empleados que tenían mayor compromiso con su trabajo se caracterizaban por un alto desempeño y con la capacidad de crear sus propios recursos personales que le permitan cumplir sus actividades de manera efectiva.

Muchas organizaciones han comenzado a prestar atención a la atracción de talentos porque conducirían los objetivos de la empresa a otro nivel (Friday & Sunday, 2019). Asimismo, Shirkhani y Nazari (2014) manifestaron que las empresas que tendrían más éxito en atraer y retener colaboradores talentosos registrarían mayores ganancias. Oladipo y Abdalkader (2011) sostiene que las personas serían el recurso más valioso, y que, para lograr sus

objetivos y éxito, cualquier organización debe tener el personal adecuado en el lugar y el momento oportuno.

En ese sentido, las organizaciones deberían prestar más atención a sus recursos humanos, ya que la implementación de la gestión del talento humano estaría respaldada por la maximización de las competencias de los trabajadores (Saleem & Khurshid, 2014). Las prácticas de gestión del talento pueden instaurar organizaciones que se caractericen por ser flexibles y competentes en comparación con sus rivales. Estas organizaciones aplicarían políticas y prácticas de reclutamiento, selección y capacitación de empleados calificados. Estos trabajadores, a su vez, enfocarían sus esfuerzos hacia la cooperación dentro del conjunto de recursos de su organización (Nancy, 2013).

Según Cherif (2020), el poder competitivo, el éxito, y la supervivencia de las organizaciones estaría vinculado al compromiso de sus colaboradores, y para que estos estén comprometidos con su organización deben estar satisfechos con su labor, lo que supondría que la satisfacción laboral de los trabajadores sería un requisito previo fundamental para su compromiso con la organización. Las prácticas de gestión del talento humano tienen un rol que desempeñar en la construcción de una relación mutua viable en las organizaciones y sus colaboradores basada en la confianza y deberes compartidos. Esta relación estaría sustentada en los servicios que ofrecen los colaboradores a la organización a cambio de beneficios y gratificaciones que reciben de ellas. En ese sentido, la reducción de costos de rotación, ausentismo, baja productividad podría darse cuando los colaboradores estén satisfechos y comprometidos con la organización.

Hay algunos estudios en nuestra región, que sustentarían que la gestión del talento humano estaría vinculado al compromiso laboral y de esta manera lograr mayor calidad, productividad y cumplimiento de los objetivos (Vallejo, 2016). Además, personal que presente altos niveles de engagement presentarían niveles mayores de satisfacción, lo que permitiría disfrutar más de la vida laboral (Circular HR, 2018). Hay otras investigaciones que no serían tan concluyentes al analizar la relación de la gestión del talento humano y engagement (Portero, 2017).

A nivel local, Calla (2019) sostendría que la gestión del talento humano estaría vinculada con el compromiso laboral; sin embargo, Salazar y Panca (2018) no confirmaría estos hallazgos. A la luz de estos resultados, no habría investigaciones científicas concluyentes, lo cual invita a la realización de un estudio que pueda profundizar en la relación de estas dos variables.

En la presente investigación, se abordó la situación de la empresa Pastipan S.A.C., la cual presenta ciertas limitaciones en la gestión del talento humano, lo que podría estar generando que los colaboradores no estén tan comprometidos con su labor. En efecto, se percibió una rotación alta de los empleados, posiblemente por una mala gestión administrativa, pocos incentivos, mala calidad laboral, etc. Esto ocasionó que exista una mayor carga laboral impuesta a los trabajadores actuales, afectando a la eficiencia, eficacia y productividad de los mismos, y aumentando las posibilidades de deserción. Adicionalmente, se observó que el personal se ha mostrado inconforme con la visión y los objetivos de la empresa, empeorando su ánimo y vigor en la realización de las obligaciones laborales. Por otro lado, el poco compromiso con la empresa, la

insatisfacción por las pocas posibilidades de crecer laboralmente y la insatisfacción con los salarios también pudieron ser identificados como consecuencias de la gestión deficiente.

Las condiciones mencionadas son idóneas para realizar la investigación que evidencie la vinculación de las prácticas de gestión del talento humano y el engagement laboral en los colaboradores de la empresa Pastipan S.A.C., de esta manera, las prácticas de gestión del talento humano, como la atracción de nuevos colaboradores competentes y talentosos, deben ser consistentes. Por consiguiente, la premisa fundamental por lo cual, la empresa debe de dar como objetivo prioritario la satisfacción laboral de los trabajadores de tal modo mejore el engagement laboral.

1. Formulación del problema

1.1. Problema general

¿En qué medida la gestión del talento humano incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022?

1.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida la “admisión” de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022?
- ¿En qué medida la “colocación” de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022?
- ¿En qué medida la “compensación” de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022?
- ¿En qué medida el “desarrollo” de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022?

- ¿En qué medida la “retención” de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022?
- ¿En qué medida la “evaluación” de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022?

2. Objetivo general y específicos

2.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

2.2. Objetivos específicos

- Determinar la incidencia de la “admisión” de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.
- Determinar la incidencia de la “colocación” de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.
- Determinar la incidencia de la “compensación” de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.
- Determinar la incidencia del “desarrollo” de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.
- Determinar la incidencia de la “retención” de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.
- Determinar la incidencia de la “evaluación” de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

3. Justificación e importancia del estudio

La gestión del talento humano es importante para toda organización porque permite fomentar un ambiente laboral adecuado, lo que originaría que se mejore la productividad a través del compromiso y motivación de los colaboradores. Y a partir de la identificación de las necesidades de las personas favorecía a enfocarnos a las metas de la organización, además facilitaría el entrenamiento continuo de los colaboradores, favorecía la implementación de programas de bienestar, y la resolución de conflictos entre el personal y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales. De esta manera al tener una buena gestión de los recursos humanos, mejoraría el compromiso de los colaboradores, es decir se sientan más identificados y comprometidos con la organización. Esta situación fomentaría el establecimiento de una cultura organizacional, que ayudaría a posicionar a la empresa y estar preparados y enfrentar cualquier crisis o cambio que se experimente en el entorno (Guzmán, 2021).

Desde una perspectiva teórica, el presente estudio se justifica dado que pretende aportar con conceptos y modelos teóricos sobre la gestión del talento humano y el engagement laboral, caracterizando sus componentes que ayudarían a identificar estrategias luego del trabajo de campo realizado, estableciendo un estudio académico que aporte al conocimiento, donde aún muchas organizaciones industriales y/o de servicios del país desconocen cómo gestionar del talento humano y sus ventajas de su implementación. Y, por otro lado, el engagement es otra herramienta fundamental, que se derivaría de la buena gestión del recurso humano, pero que es de interés en esta investigación revelarla para poder elaborar posteriormente estrategias que mejoren la productividad y se alcance las metas de una organización como la empresa Pastipan S.A.C.

Desde una perspectiva práctica, se sustenta, ya que el beneficio es para la empresa Pastipan S.A.C., porque brindará información actualizada de cómo se está conduciendo la gestión del talento humano y el engagement de los colaboradores, y que tan fuerte es el grado de incidencia. Así, se podrá formular alternativas o líneas de acción que deberían implementarse para fortalecer la gestión del recurso humano; es decir, buscar el desarrollo, la motivación y la retención de los colaboradores de la organización.

Desde una perspectiva metodológica, se justifica, en virtud de que será un aporte académico, para profundizar en el estudio de la gestión del talento humano, el engagement laboral y su vinculación, y de esta manera ampliar la literatura sobre el tema.

4. Alcance y limitaciones

La coyuntura de emergencia sanitaria que atraviesa el país y el mundo por la pandemia del COVID-19, ha exigido hacer uso de otras estrategias de recolección, como la encuesta virtual. Esto tomará un tiempo para su aprendizaje y diseño, para luego ser compartido con los colaboradores, haciendo una breve explicación del estudio y del llenado de los cuestionarios. Pero también, en el caso que sea posible, se aplicará encuesta presencial, teniendo en cuenta la disponibilidad del colaborador para el llenado de los cuestionarios. No hubo inconvenientes con la literatura sobre las variables de estudios.

Delimitación del estudio

Desde un enfoque teórico, las variables estudiadas en este proyecto de investigación se circunscriben en el ámbito teórico de la gestión de recursos humanos y comportamiento organizacional.

Desde un enfoque espacial, la investigación se desarrollará en una empresa de fabricación de productos de panificación denominada Pastipan S.A.C., la cual se encuentra domiciliada en el distrito de San Luis, Lima.

Desde un enfoque temporal, se realizará el estudio entre los meses de noviembre 2021 y junio de 2022. Cabe señalar que, a la fecha, anteriormente no se había llevado a cabo un estudio parecido en este negocio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO. CONCEPTUAL

1. Antecedentes de la investigación

1.1. Antecedentes internacionales

Cherif (2020), desarrolló una investigación titulada “El papel de las prácticas de gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados en la predicción del compromiso organizacional en el sector bancario de Arabia Saudita”, con el objetivo de investigar el rol de la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados para predecir el compromiso organizacional en el sector bancario de Arabia Saudita. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y la muestra estuvo compuesta por 330 empleados encuestados de tres bancos. La técnica de recolección de datos empleada fue el cuestionario, específicamente el de prácticas de gestión de recursos humanos, el cual es un cuestionario de 16 ítems, con escala Likert y el instrumento empleado fue la encuesta. Los resultados obtenidos establecen que tener altos niveles de satisfacción laboral entre los empleados bancarios evitará niveles bajos de rotación, absentismo y niveles de productividad, asimismo aumentará el compromiso organizacional. Las prácticas de gestión de recursos humanos, por otro lado, ayudan en las oportunidades de desarrollo profesional y, por lo tanto, brindan mejores oportunidades laborales. A modo de conclusión, se determina que la gestión de recursos humanos estaba correlacionada positivamente con la satisfacción laboral de los empleados y el compromiso organizacional. Por otro lado, se encontró que la satisfacción laboral de los empleados se correlaciona positivamente con el compromiso organizacional. Las dos variables independientes hicieron contribuciones individuales significativas a la predicción del compromiso organizacional.

Hussein (2020), llevo a cabo una investigación titulada “The relationship between human resources management practices and job engagement: The mediating role of psychological capital”, el objetivo principal es investigar la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el compromiso laboral con el papel mediador del capital psicológico en las empresas de telecomunicaciones de Jordania. La investigación se enfocó en el método analítico descriptivo para poder analizar y clasificar los datos, y lograr los objetivos e identificar las variables. Se realizó un total de (270) cuestionarios a la dirección superior y media de las empresas de telecomunicaciones jordanas en Amman (Zain, Orange, Umniah), se excluyen 9 cuestionarios, debido a que no eran válidos para el análisis estadístico. El número de cuestionarios analizados es de 261 (96,7%). Los resultados mostraron que hubo un impacto de las dimensiones (Análisis y descripción de puestos, Selección y reclutamiento, Formación, Evaluación del desempeño) sobre el Compromiso laboral y el Capital psicológico. También, los resultados indican un impacto del Capital Psicológico en el Engagement Laboral y hay un impacto parcial del Capital Psicológico, es decir, hay un impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos a través de la variable moderadora (Capital Psicológico).

Friday y Sunday (2019) llevaron a cabo una tesis titulada “Gestión del talento y Compromiso de los trabajadores Empresas de petróleo y gas en Nigeria”. El objetivo de la investigación fue investigar la relación entre la gestión del talento y el compromiso de los trabajadores con las empresas de petróleo y gas en Nigeria. Se recopiló información mediante una encuesta transversal realizada a gerentes y supervisores de diez empresas de petróleo y gas en el estado de Rivers. Se entregaron 95 copias del cuestionario a gerentes y supervisores, pero 74 copias se completaron y devolvieron correctamente. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar las hipótesis. A modo de conclusión,

se establece que la gestión del talento tiene una relación positiva significativa con el compromiso de los trabajadores.

Kumar, Dash y Kesari (2019) realizaron una investigación titulada “¿Influyen las prácticas de recursos humanos en la satisfacción laboral? Examinar el papel mediador de la participación de los empleados en las empresas del sector público de la India”, los autores buscan arrojar luz verde en el examen de la función mediadora del compromiso de los empleados entre las prácticas de recursos humanos y la satisfacción laboral. Los datos fueron recopilados de 393 ejecutivos a través de un cuestionario. La relación entre las prácticas de recursos humanos, el compromiso de los empleados y la satisfacción laboral se desarrolló utilizando un modelo de ecuaciones estructurales. Los autores concluyen que, las prácticas de RR.HH. estaban vinculadas positivamente con la satisfacción laboral.

Jing (2018) realizó una investigación titulada “Estrategias de gestión de recursos humanos para aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados del hospital”, el objetivo principal del autor es comprender las percepciones de los trabajadores médicos sobre la gestión de recursos humanos de los hospitales y las respectivas influencias en la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los trabajadores. El método usado en la investigación fue el de muestreo aleatorio simple, para elegir a los empleados a encuestar del Hospital de Salud Maternoinfantil de Shenzhen. Seguidamente, se utilizó un cuestionario para recopilar datos relevantes y se recolectaron 445 cuestionarios válidos, con una tasa efectiva del 91,92%. Posteriormente se adoptaron métodos de análisis como el análisis de correlación, la regresión lineal multifactorial y el análisis factorial para el análisis estadístico. Se obtiene como resultado, luego de realizar el ajuste del análisis de confiabilidad y validez, usando la escala HPWS que contiene 16 ítems, divididos en tres

dimensiones: reclutamiento y selección, promoción y capacitación, y evaluación del desempeño y gestión salarial, que el alfa de Cronbach fue 0.901 y la puntuación total de la percepción de la gestión de recursos humanos arrojó el resultado de $87,91 \pm 12,31$ puntos. Se concluye que, las percepciones de la gestión de recursos humanos tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral y el compromiso laboral.

1.2. Antecedentes nacionales

Benito y Esquivel (2020) realizaron una investigación titulada “Relación de la gestión de recursos humanos con el engagement de los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Iren-Sur Arequipa 2020”, para optar el grado de bachiller en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, la cual tuvo como objetivo constatar la relación entre la gestión de recursos humanos y el engagement de los trabajadores dentro de dicha institución. La investigación fue descriptiva y correlacional ya que se busca medir la asociación que existe entre las variables. La recopilación de datos se realizó mediante la encuesta aplicada a 166 colaboradores de la institución. A modo de conclusión, se determina que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables gestión de recursos humanos y engagement, lo cual se comprueba con los resultados de las pruebas inferenciales utilizadas ($\chi^2=124.408$ con un $p\text{-value}=0.001$ y el coeficiente Tau C = 0.183).

Cruz (2020) llevo a cabo una investigación titulada “Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Convenio Andrés Bello, periodo 2019”, para optar el grado académico de Magister de la Universidad Peruana de los Andes, la que consideró como objetivo establecer de qué manera influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores

de dicha institución educativa. La investigación realizada fue explicativa y no experimental, para recopilar información se realizó una encuesta a 40 trabajadores que ocupan puestos de directivos, docentes de planta, docentes contratados, personal administrativo y de servicios. El autor concluye que, la gestión del talento humano presentó una correlación directa y alta con el desempeño laboral, lo cual se sustenta con una Rho Pearson igual a 0,810 con 5% de probabilidad de error.

Espinoza y Vélchez (2019) realizaron un trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y engagement laboral en colaboradores de empresas financieras del Distrito de Tarma”, para optar el grado académico de Licenciado de la Universidad Nacional del Centro del Perú, cuyo propósito fue determinar la correlación que existe entre la gestión del talento humano y engagement laboral en colaboradores de las empresas financieras del distrito de Tarma. La investigación fue básica, correlacional, descriptiva, no experimental y transversal, se seleccionó una muestra que estuvo compuesta por 39 trabajadores de las empresas financieras, la recopilación de datos se realizó usando instrumentos para cada viable, Los autores concluyen que, de acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de Tau b de Kendall que arrojó un $p\text{-value}=0.315$, no existe correlación significativa entre gestión de talento humano y engagement laboral.

Huaytalla y Palomino (2018) llevaron a cabo una investigación titulada “Gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017”, para obtener el grado académico de Magister de la Universidad Cesar Vallejo, dicha investigación tiene el propósito de identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa mencionada. Para lograr tal fin, se desarrolló una investigación

transversal, correlacional y no experimental, se acotó una muestra compuesta por 61 colaboradores a los cuales se les aplicó un cuestionario por cada variable. Los resultados obtenidos de la prueba de coeficiente de correlación Pearson ($\rho=0.967$ con un $p\text{-value}=0.000$), lo cual establece que existe una relación positiva muy alta entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la institución educativa.

Tarazona (2018) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la Botica Arcángel – Huaraz 2017”, desarrollada para optar el grado académico de licenciado de la Universidad San Pedro, cuyo objetivo es argumentar de que manera la gestión de talento humano influye en el desarrollo organizacional en la botica Arcángel – Huaraz. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y no experimental, la muestra estuvo compuesta por 20 trabajadores que ocupan diversos cargos a los cuales se le aplicó un cuestionario para recopilar información. Los resultados obtenidos fueron presentados mediante tablas y figuras, el autor concluye que, la gestión del talento humano influye mucho en las ventas para el desarrollo organizacional de la botica.

2. Bases teórico-científicas

2.1. Gestión del talento humano

2.1.1 Conceptos

Para Chiavenato (2009), la gestión del talento humano es una nueva concepción en la cual se considera que los individuos dejan de ser simples recursos dentro de las organizaciones para ser tratados como seres que poseen inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones propias. Sumado a ello, se reconoce el rol que desempeñan dentro de la organización y son denominados los nuevos

asociados, por lo cual se reconoce que deben ser instruidas para afrontar nuevos retos, cumplir metas y alcanzar resultados establecidos.

Además, Talledo (2015) define a la gestión del talento humano, como una versión mejorada de la administración de los recursos humanos, en la que los trabajadores solo eran vistos como un recurso reemplazable en la organización, no como lo que realmente son en las empresas actuales; el activo más importante que tiene como objetivo hacer que las metas y objetivos institucionales se alcancen de manera eficiente.

Por último, Atehortúa, Bustamante y Valencia (2008) define a la gestión del talento humano como un proceso de alta importancia que se realiza en el marco de un sistema de gestión integral, asimismo señalan que el talento humano es el recurso que determina gran parte del éxito o el fracaso de una empresa.

2.1.2 Dimensiones de la gestión del talento humano

De acuerdo a Chiavenato (2009), la gestión del talento humano estaría compuesto de seis elementos o dimensiones: admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y evaluación de personas.

a) Admisión de personas

Representa el camino que conduce el ingreso de personas a la empresa, la oportunidad de entrada sólo se abre para los candidatos que poseen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella. Las empresas poseen métodos de filtración (a través de entrevistas, pruebas de conocimiento y capacidades, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad o técnicas de simulación), que codifican las

características importantes para cumplir con sus objetivos y cultura interna, y de ahí seleccionan a los candidatos que las reúnen en gran medida (Chiavenato, 2009).

b) Colocación de personas

Es un proceso utilizado para establecer las actividades que los colaboradores deben realizar en la empresa, así como orientar y acompañar su desempeño. Además, incluye el diseño organizacional, especificación de los cargos, orientación de las personas y realizar la evaluación del desempeño (Chiavenato, 2009).

c) Compensación de personas

Son los procedimientos utilizados para incentivar a los individuos y satisfacer las necesidades individuales. Abarca la remuneración, beneficios y servicios sociales (Chiavenato, 2009).

Asimismo, Cabrera (2003) establece que los individuos buscan ser apreciados a nivel gerencial y operativo, en el ámbito empresarial, los colaboradores reciben reconocimientos por su desempeño. Las recompensas son necesarias ya que permiten estimular a los trabajadores.

d) Desarrollo de personas

Dolan et al. (2007) definen al desarrollo de personas como un grupo de actividades cuyo objetivo es aumentar su rendimiento presente o futuro, incrementando su capacidad mediante la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Sumado a ello, Chiavenato (2009) establece que el desarrollo de personas no es simplemente brindar información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino por el contrario es brindar información básica que permita que los individuos aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que les permita modificar sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana.

e) Retención de personas

De acuerdo a Chiavenato (2009) es utilizado para generar condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las labores que realizan los colaboradores. Además, comprende la administración de la disciplina de higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo. Por otro lado, Dolan (2003) establece que las empresas tienen estrategias establecidas para retener a los colaboradores que presentan un buen desempeño y características que le permiten resaltar dentro de la empresa.

f) Evaluación de personas

Chiavenato (2009) establece que la evaluación de persona, significa seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de los individuos en estándares definidos. Debido a eso, las empresas necesitan realizar actividades de monitoreo en las distintas operaciones y actividades, con el objetivo de garantizar que la planeación se ajuste bien, para alcanzar los objetivos y metas trazadas.

Por su parte, Gibson, et al. (2006) determina que los procesos de evaluación están relacionados con la estrategia definida para alcanzar los objetivos a través de la actividad

que realizan los colaboradores de la organización. En este sentido, las actividades que realiza el staff y la responsabilidad gerencial de línea adquieren límites específicos.

2.1.3 Teorías o modelos de la gestión del talento humano

Según Abril (2018), existe nuevas tendencias y enfoque de la gestión del capital humanos en las empresas, además, los modelos que se están usando en la actualidad están centrados en la gestión del medio fundamental, que es el talento humano, a continuación, se presentan tres modelos de la gestión del talento humano, según diversos autores:

a) Modelo de Zayas (1996)

En este modelo se resalta el carácter sistémico de la gestión de recursos humano ya que se determina que existen tres subsistemas que pertenecen a este proceso: el subsistema organizativo, el de selección y desarrollo de personal, y el social que es formado por el individuo y las interacciones que establece.

Se identifica el papel de la planeación estratégica, mediante la cual, tomando en consideración la misión, se definen los objetivos y la estructura organizativa y de dirección, lo que permite realizar el diseño de los cargos mediante la realización del análisis y descripción de los puestos y ocupaciones, estableciendo así los requerimientos y características que deben tener los colaboradores. considerando esto como un punto de partida para diseñar las fuentes de reclutamiento, los métodos de selección y la formación y desarrollo del personal, lo que condiciona las características del personal que ingresa en la organización y las interrelaciones que se producen. Así, se debe tener en consideración que la relación entre estos subsistemas es recíproca. (Zayas, 1996).

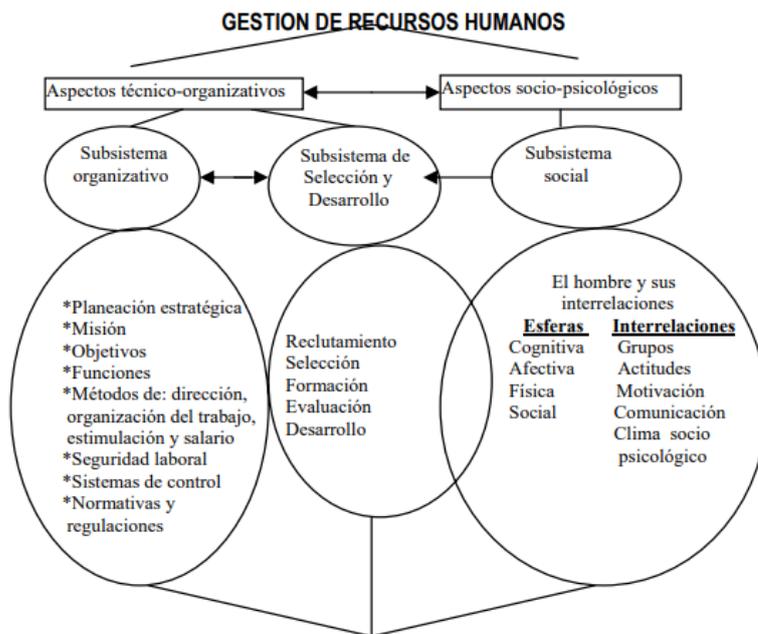


Figura 1. Modelo de Gestión de Recursos Humanos de Zayas

Tomado de: Zayas (1996). *¿Cómo seleccionar al personal de la empresa?* La Habana Cuba: Academia.

b) Modelo de Beer y colaboradores

El modelo de gestión de recursos humanos de Beer et al. (1989) se concentra en cuatro políticas que comprenden cuatro áreas con las mismas denominaciones de esas políticas. Además, mencionan que la influencia de los colaboradores (participación, involucramiento) es considerada central, y actúa sobre las otras áreas o políticas del talento humano (sistema de trabajo, flujo de recursos humanos y sistemas de recompensas).

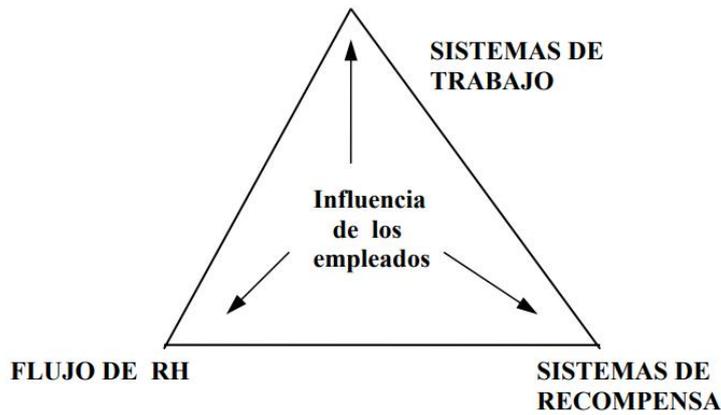


Figura 2. Modelo de Beer y Colaboradores

Tomado de: Cuesta (2010). Tecnología de gestión de recursos humanos.

El mapa desarrollado por Beer y sus colaboradores fue modificado por Cuesta en 1999, quien decide incluir la auditoría de la gestión de recursos humanos centrada en la calidad, como mecanismo de retroalimentación o *feed-back*. Asimismo, incorporó nuevos componentes, indicadores y técnicas (Cuesta, 1999).

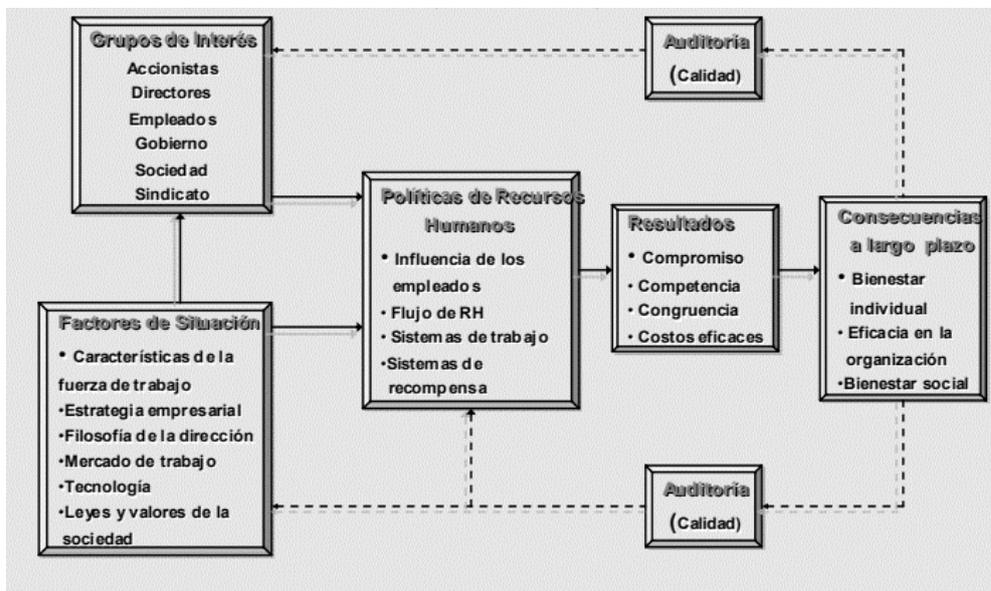


Figura 3. Mapa de Gestión de Recursos Humanos de Beer y colaboradores (modificado)

Tomado de: Cuesta (2010). Tecnología de gestión de recursos humanos.

c) Modelo de GTH de Diagnóstico, Proyección y Control (DPC)

Tomando como punto de partida el modelo de Beer modificado por Cuesta en el año de 1999 y analizando otros elementos adicionales, surge este modelo funcional, que es propuesto por Cuesta (2005), el cual necesita una tecnología para ponerlo en práctica dentro de la empresa. Este modelo centra todas las actividades clave de la gestión de los recursos humanos en los cuatro subsistemas:

- *Flujo de talento humano:* Inventario de personal, selección de personal, colocación, evaluación del desempeño, evaluación del potencial humano, promoción, movilización, recolocación.
- *Educación y desarrollo:* Formación, planes de carrera, planes de comunicación, organización que aprende, participación, promoción, desempeño de cargos y tareas.
- *Sistemas de trabajo:* Organización del trabajo, seguridad e higiene ocupacional, exigencias ergonómicas, optimización de plantillas, perfiles de cargo.
- *Compensación laboral:* Sistemas de pago, sistemas de reconocimiento social, sistemas de motivación, entre otros.

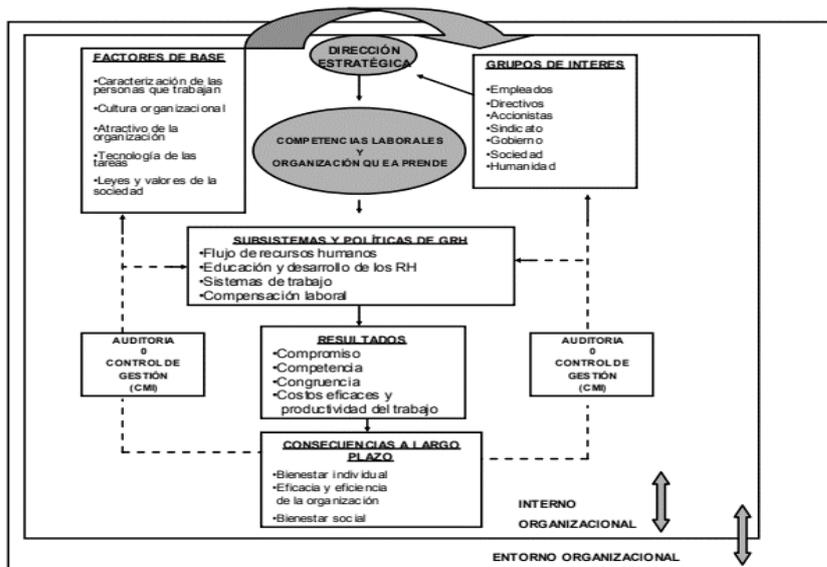


Figura 4. Modelo de gestión de recursos humanos DPC

Tomado de: Cuesta (2010). Tecnología de gestión de recursos humanos.

2.2. Engagement laboral

2.2.1 Conceptos

De acuerdo a Schaufeli et al. (2002) definen el término *engagement* como un estado mental positivo que se encuentra asociado al trabajo y se caracteriza por altos niveles de vigor, dedicación y absorción

Borregó (2016) conceptualiza el *engagement* como un estado que se presenta de forma permanente en el ambiente laboral, que estudia las necesidades de seguridad, además evalúa las necesidades de pertenencia en la medida que el trabajador es considerado parte de su grupo laboral, aceptación e identidad ante sus compañeros. Por último, el *engagement* averigua las necesidades de autorrealización al mencionar a la productividad en el desempeño de las labores que se requiere para realizar un determinado trabajo.

Por otro lado, Albrecht (2010) asevera que el *engagement* es un estado de iniciativa e identificación que se manifiesta mediante las actitudes de los individuos, los cuales permiten elevar su rendimiento laboral y convertirse en colaboradores más productivos para la organización.

2.2.2 Dimensiones del engagement laboral

De acuerdo a Salanova y Schaufeli (2004) el engagement laboral estaría compuesto de tres elementos o dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

- a) **Vigor:** Está constituido por altos niveles de energía y resiliencia mental que se evidencia en los individuos que realizan sus labores, además de la voluntad que se invierte en el trabajo y persistencia en situaciones de dificultad y conflicto que se presenta (Flores, et al., 2015).

- b) **Dedicación:** Supone un sentido de importancia del trabajo que realiza el individuo, con la sensación de ánimo y orgullo por la labor ejecutada, además de inspirarse y enfrentar los desafíos laborales (Song, et al., 2012). Sumado a ello, se establece que la dedicación hace referencia a sentirse motivados en el trabajo y percibir un sentido de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío (Flores et al., 2015).

- c) **Absorción:** Hace referencia a una sensación de desapego del entorno, olvidando todo lo que pasa alrededor, desarrollando así un nivel elevado de concentración en el trabajo y una pérdida de la noción del tiempo gastado en el trabajo (Rayton y Yalabik, 2014).

2.2.3 Teorías o modelos del engagement laboral

a) Teoría de las demandas y recursos laborales (DRL)

De acuerdo a Bakker y Demerouti (2013) esta teoría establece que los entornos o características laborales pueden agruparse en dos categorías: demandas y recursos laborales. Sumado a ello, los autores determinan que este modelo puede aplicarse a todos los ámbitos laborales sin excepción alguna:

- Las demandas laborales, hacen referencia al esfuerzo incansable que se realiza, conllevando a desencadenar daños tanto psíquicos como fisiológicos.
- Los recursos laborales, hacen mención a la motivación que tienen los trabajadores y además responden a las necesidades humanas básicas ya que buscan ser competentes, autónomos y poder relacionarse de manera efectiva

b) Modelo JD-R de Bakker y Leiter

Bakker y Leiter (2010) desarrollan un modelo JD-R con el objetivo de pronosticar el engagement en el trabajo. Este modelo plantea que el engagement en el trabajo se puede predecir a partir de los recursos de empleo o recursos laborales y de los recursos personales o capital psicológico.

El Modelo JD-R propone que las demandas laborales están relacionadas con los recursos del engagement, y que los recursos del empleo permiten mantener al engagement tras la exigencia del puesto, la cual puede generar un ambiente desfavorable, carga de trabajo, trabajo físico, etc. Además, se ha observado que las competencias profesionales como elemento del engagement modera el efecto negativo de la carga de trabajo. Todo esto permite evidenciar que las demandas laborales como las presiones en el trabajo, las

demandas emocionales, las demandas mentales, las demandas psicológicas, entre otras. pueden ser resueltos con los recursos del engagement.

3. Definición de términos básicos

- a) **Capacitación:** Es el proceso educativo de corto plazo, que se aplica de manera ordenada y clara, por medio del cual los individuos obtienen conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos establecidos (Chiavenato, 2011).

- b) **Engagement laboral:** Es una condición deseable, que posee un objetivo organizacional y describe la participación, compromiso, pasión, entusiasmo y esfuerzo en las labores que se realiza en el trabajo (Cortes, s.f.).

- c) **Evaluación:** Es una apreciación sistemática del accionar de cada persona en función a las labores que realiza, metas, resultados, competencias y el desarrollo potencial que posee (Vallejo, 2016).

- d) **Gestión del talento humano:** Es un enfoque estratégico para la gestión de los colaboradores de una empresa, que son los individuos que contribuyen a alcanzar los objetivos establecidos (Armstrong, 2006).

- e) **Motivación:** Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de un individuo enfocada en una determinada acción y perdura hasta que se realice (Gómez, 2013).

- f) **Recursos humanos:** Es una división dentro de la organización que se encarga de la gestión y administración del personal, con el paso de los años ha ido asumiendo paulatinamente funciones que se relacionan con la misión del personal (Lope & Hernández, 2013).
- g) **Retención de personas:** Son aquellas estrategias administrativas que se orientan a “no dejar ir” a los trabajadores que ocupan cargos importantes dentro de la organización (Gonzales y René, 2009).

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y/o supuestos básicos

1.1 Hipótesis general

La gestión del talento humano incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

1.2 Hipótesis específicas

- La admisión de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.
- La colocación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.
- La compensación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.
- El desarrollo de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.
- La retención de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.
- La evaluación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

2. Identificación de variables o unidades de análisis

- **Variable Independiente**
Gestión de Talento Humano
- **Variable Dependiente**

Engagement Laboral

Unidad de análisis

Colaboradores de la tienda de la empresa Pastipan S.A.C

3. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Escala de medición	Categoría	Instrumento
Gestión del talento humano	Según Chiavenato (2009), la gestión del talento humano es una nueva concepción en la cual se considera que los individuos dejan de ser simples recursos dentro de las organizaciones para ser tratados como seres que poseen inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones propias.	Según Chiavenato (2009), la gestión del talento humano tiene seis componentes: admisión de personas, colocación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, retención de personas y evaluación de personas.	Admisión de personas	Selección y organización	Cualitativa	Nominal	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre	Cuestionario
				Pruebas y entrevistas	Cualitativa	Nominal		
			Colocación de personas	Asignación de cargos	Cualitativa	Nominal		
				Inducción	Cualitativa	Nominal		
				Idoneidad del personal	Cualitativa	Nominal		
				Remuneración y bonificación	Cualitativa	Nominal		
			Compensación de personas	Beneficios y reconocimiento	Cualitativa	Nominal		
				Servicio social	Cualitativa	Nominal		
				Pago oportuno	Cualitativa	Nominal		
			Desarrollo de personas	Capacitación continua	Cualitativa	Nominal		
				Capacitación de acuerdo a las necesidades	Cualitativa	Nominal		
			Retención de personas	Condiciones y clima laboral	Cualitativa	Nominal		
				Relación con los colaboradores	Cualitativa	Nominal		
				Satisfacción del colaborador	Cualitativa	Nominal		
Evaluación de personas	Control de ingreso	Cualitativa	Nominal					
	Evaluación de desempeño	Cualitativa	Nominal					

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Escala de medición	Categoría	Instrumento
Engagement laboral	Según Schaufeli et al. (2002) definen el termino engagement como un estado mental positivo que se encuentra asociado al trabajo y se caracteriza por altos niveles de vigor, dedicación y absorción.	Según Schaufeli y Bakker (2004), el engagement laboral tiene tres componentes: vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía	Cualitativa	Nominal	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Regularmente, Bastantes veces, Casi siempre, Siempre	Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
				Fuerza	Cualitativa	Nominal		
				Motivación	Cualitativa	Nominal		
				Persistencia	Cualitativa	Nominal		
			Dedicación	Propósito	Cualitativa	Nominal		
				Entusiasmo	Cualitativa	Nominal		
				Inspiración	Cualitativa	Nominal		
				Orgullo	Cualitativa	Nominal		
				Desafío	Cualitativa	Nominal		
			Absorción	Involucramiento	Cualitativa	Nominal		
				Felicidad	Cualitativa	Nominal		
				Concentración	Cualitativa	Nominal		
				Comodidad	Cualitativa	Nominal		
Atención	Cualitativa	Nominal						

4. Matriz lógica de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables y dimensiones	Diseño Metodológico
<p>Problema Principal ¿En qué medida la gestión del talento humano incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿En qué medida la admisión de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022? 2. ¿En qué medida la colocación de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022? 3. ¿En qué medida la compensación de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022? 4. ¿En qué medida el desarrollo de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022? 5. ¿En qué medida la retención de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Determinar la incidencia de la admisión de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 2. Determinar la incidencia de la colocación de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 3. Determinar la incidencia de la compensación de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 4. Determinar la incidencia del desarrollo de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 5. Determinar la incidencia de la retención de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.</p>	<p>Hipótesis General La gestión del talento humano incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas 1. La admisión de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 2. La colocación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 3. La compensación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 4. El desarrollo de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 5. La retención de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.</p>	<p>Variable 1 Gestión del talento humano</p> <p>Dimensión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Admisión de personas • Colocación de personas • Compensación de personas • Desarrollo de personas • Retención de personas • Evaluación de personas <p>Variable 2 Engagement laboral</p> <p>Dimensión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigor • Dedicación • Absorción 	<p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Población: Todos los colaboradores de tienda de la empresa Pastipan S.A.C. en el periodo de mayo/junio de 2022. Según indicó la cantidad de colaboradores de tienda oscilan entre 50 a 100 personas, los cuales pasarán a formar parte de la población de estudio.</p> <p>Muestra: la muestra será de tipo censal, conformada por la cantidad de colaboradores de tienda que oscilan entre 50 a 100 personas.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario Gestión del talento humano y Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</p> <p>Análisis de datos: Prueba de correlación de Spearman</p>

<p>6. ¿En qué medida el desarrollo de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022?</p>	<p>6. Determinar la incidencia de la evaluación de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.</p>	<p>6. La evaluación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.</p>		
---	---	---	--	--

CAPÍTULO IV: MÉTODO

1. Tipo y método de investigación

Esta investigación fue aplicada, ya que se buscó dar solución a un problema en un contexto dado (Sánchez et al., 2018). En la presente investigación se delimitó la incidencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral en los colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

2. Diseño específico de investigación

Esta investigación tuvo un diseño no experimental, transversal, correlacional. Es no experimental, porque esta indagación se desarrolló sin la injerencia directa por parte del investigador, solo se observó las variables en su contexto real sin una acción deliberada. Es transversal, porque el recojo de la información se realizó en un momento o periodo determinado. Es correlacional, porque el propósito fue determinar el grado de relación entre las variables de estudio, en este caso de la gestión del talento humano y el engagement laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3. Población, muestra o participantes

Población: La población estuvo conformada por todos los colaboradores de tienda de la empresa Pastipan S.A.C. en el periodo de mayo/junio de 2022. Según indicó la cantidad de colaboradores de tienda oscilan entre 50 a 100 personas, los cuales pasaron a formar parte de la población de estudio.

Muestra: Tamaño muestral

Dado que la población no es grande se consideró encuestar a todos los colaboradores tienda de la empresa Pastipan S.A.C. en el periodo de mayo/junio de 2022. Es decir, la muestra fue de tipo censal, conformada por la cantidad de colaboradores de tienda que oscilan entre 50 a 100 personas. La muestra final quedó conformada por 71 casos.

Tipo de muestreo

No aplica tipo de muestreo, porque participaron todos los colaboradores de tienda de la empresa Pastipan S.A.C. en el periodo de mayo/junio de 2022.

Criterios de selección de la muestra

Criterios de inclusión

- Colaborador de sexo masculino o femenino.
- Colaborador con al menos 3 a 6 meses laborando en la tienda.
- Colaborador que aceptó participar en el estudio

Criterios de exclusión

- Colaborador con menos de 3 meses laborando en la tienda.
- Colaborador con permiso o vacaciones al momento del estudio.
- Colaborador que no deseo participar en el estudio.

Variables del estudio

Definiciones conceptuales

Variable gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009), la gestión del talento humano es una nueva concepción en la cual se considera que los individuos dejan de ser simples recursos dentro de las organizaciones para ser tratados como seres que poseen inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones propias.

Variable engagement laboral

Según Schaufeli et al. (2002) definen el término engagement como un estado mental positivo que se encuentra asociado al trabajo y se caracteriza por altos niveles de vigor, dedicación y absorción.

4. Instrumentos de recogida de datos

El instrumento de recolección fue el cuestionario. Se diseñaron dos cuestionarios, una por cada variable de estudios, es decir para la variable Gestión del talento humano y la variable Engagement laboral. A continuación, se detalla las características de cada instrumento y en la sección Anexo se muestran los dos formatos.

a.- Cuestionario de la variable Gestión del talento humano

El cuestionario de la variable Gestión del talento humano estuvo estructurada por 30 preguntas, distribuido en seis dimensiones: Admisión de personas (5 ítems), Colocación de personas (5 ítems), Compensación de personas (5 ítems), Desarrollo de personas (5 ítems), Retención de personas (5 ítems) y Evaluación de personas (5 ítems), haciendo uso para su medición de la escala Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre). A cada pregunta se le atribuyó un puntaje, donde 5 si señala “Siempre”, 4 si señala “Casi siempre”, 3 si señala “A veces”, 2 si señala “Casi nunca” y 1 si señala “Nunca”. El puntaje alcanzado en relación a la suma mínima como máxima de las preguntas del cuestionario se clasificó en 3 niveles (bueno, regular, malo) tomando en cuenta para su cálculo los percentiles 50 y 75, tomando como dato para el cálculo de los percentiles el número total de preguntas del cuestionario, valores considerados como límites para establecer los rangos de puntajes, que a continuación se señalan y en la Tabla 1:

- Buena (mayor P75 o rango de puntos 121 a 150)
- Regular (P50 a P75 o rango de puntos 90 a 120)
- Mala (menor P50 o rango de puntos 30 a 89)

Tabla 1

Escala de la variable Gestión del talento humano

Cualitativo	Cuantitativo						
	General	Admisión de personas	Colocación de personas	Compensación de personas	Desarrollo de personas	Retención de personas	Evaluación de personas
Buena	121 - 150	25 - 30	25 - 30	25 - 30	25 - 30	25 - 30	25 - 30
Regular	90 - 120	18 - 24	18 - 24	18 - 24	18 - 24	18 - 24	18 - 24
Mala	30 - 89	5 - 17	5 - 17	5 - 17	5 - 17	5 - 17	5 - 17

Fuente. Elaboración Propia

b.- Cuestionario de la variable Engagement laboral

El cuestionario de la variable Engagement laboral está basado en la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) elaborado por Schaufeli & Bakker (2003). El cuestionario de la variable Engagement laboral, está estructurada por 17 preguntas, distribuido en tres dimensiones: Vigor (6 ítems), Dedicación (5 ítems) y Absorción (6 ítems), haciendo uso para su medición de la escala Likert (Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Regularmente, Bastantes veces, Casi siempre, Siempre). A cada pregunta se le atribuyó un puntaje, donde 6 si señala “Siempre”, 5 si señala “Casi siempre”, 4 si señala “Bastantes veces”, 3 si señala “Regularmente”, 2 si señala “Algunas veces”, 1 si señala “Casi nunca” y 0 si señala “Nunca”. El puntaje alcanzado en relación a la suma mínima como máxima de las preguntas del cuestionario se clasificó en 3 niveles (bueno, regular, malo) tomando en cuenta para su cálculo los percentiles 50 y 75, tomando como dato para el cálculo de los percentiles el número total de preguntas del cuestionario, valores considerados como límites para establecer los rangos de puntajes, que a continuación se señalan:

- Bueno (mayor P75 o rango de puntos 83 a 102)
- Regular (P50 a P75 o rango de puntos 61 a 82)
- Malo (menor P50 o rango de puntos 0 a 60)

Validación y confiabilidad de instrumentos

Para la validez del instrumento se utilizó la validez de contenido, donde un grupo de expertos o especialistas en temas relacionados a las variables de estudio, evaluó la pertinencia de las preguntas, y luego se examinó la concordancia de los veredictos de los jueces respecto a las preguntas formuladas para los cuestionarios (Ver Anexo).

Asimismo, la confiabilidad de los cuestionarios, se evaluó a través de la prueba Alpha de Cronbach, considerando confiable a los instrumentos con valores superiores a 0.7.

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se diseñó una base de datos en el software estadístico SPSS v.25, basado en la operacionalización de variables, luego se desarrolló el control del conjunto de datos recolectados.

Análisis descriptivo

Las variables de tipo cualitativa fueron representadas mediante frecuencias o periodicidades absolutas y relativas (porcentaje), entretanto para las variables de tipo cuantitativa se cuantificaron las estadísticas de tendencia central como el promedio, y si fuera necesario la medida de dispersión como la desviación estándar.

Los resultados se mostraron en tablas simples y de doble entrada, además de gráficos estadísticos como barras y/o circulares, para ello se utilizó el programa Microsoft Excel 2019.

Análisis bivariado

Para determinar la relación entre la gestión del talento humano con el engagement laboral se utilizó la prueba de Correlación de Spearman, debido a la naturaleza ordinal de las variables de interés, considerando un nivel de significancia del 5%. Donde un $p < 0.05$ es significativo.

Tabla 2

Clasificación del grado de Correlación de Spearman

Rango de Rho	Significado
0.00	Correlación nula
0.01 - 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 - 0.39	Correlación positiva baja
0.40 - 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 - 0.89	Correlación positiva alta
0.90 - 0.99	Correlación positiva muy alta
1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Martínez et al. (2009)

6. Procedimiento de ejecución del estudio

Técnica

La técnica de recolección fue la encuesta, la encuesta es un instrumento que se utiliza en la indagación científica, para el registro de la opinión o percepción de un grupo de personas en relación a un tema de estudio (Gallardo, 2017). Este instrumento fue administrado vía virtual, dado las condiciones de emergencia sanitaria que vive el país. Además, se realizó un seguimiento de su correcto llenado y que esté terminado completamente.

Aspectos éticos de la investigación

El estudio aseguró la confidencialidad de los datos obtenidos, en el caso fueran usados para la publicación en una revista u otro medio análogo, no se revelará los datos de los participantes. El investigador es la única persona responsable de la gestión de los datos.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados

Se muestra a continuación los resultados de las respuestas de 71 colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C. en el periodo de mayo/junio de 2022. La finalidad de esta investigación fue conocer la incidencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral.

1.1. Análisis descriptivo de los resultados

1.1.1. Resultados por preguntas de la variable Gestión del Talento Humano

Tabla 3

Pregunta 1: Se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal

P1	N	%
Casi nunca	2	2.8
A veces	24	33.8
Casi siempre	34	47.9
Siempre	11	15.5
Total	71	100.0

En la tabla 3, se muestra que 63.4% de los colaboradores manifestaron que siempre/casi siempre se aplican medidas adecuadas para la selección del personal en la empresa Pastipan S.A.C (ver figura 5).

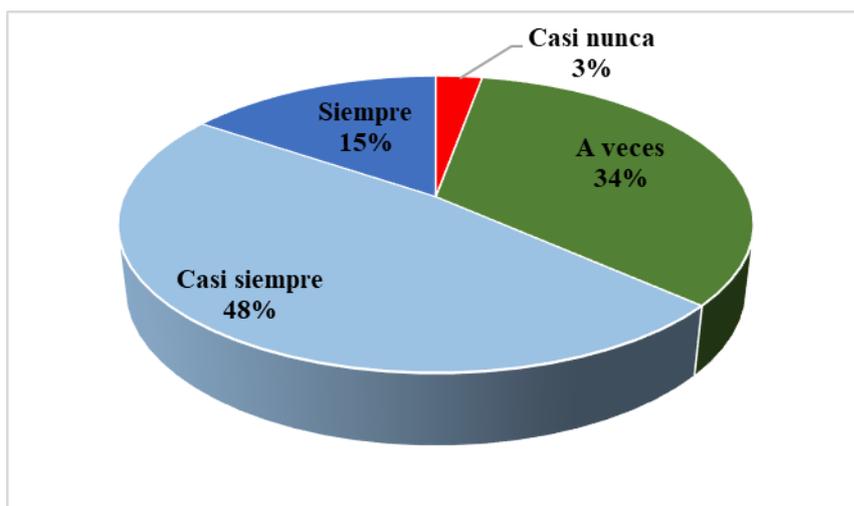


Figura 5. Pregunta 1: Se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4

Pregunta 2: Las plazas que existen en la organización entran a concurso

P2	N	%
Nunca	50	70.4
Casi nunca	1	1.4
A veces	9	12.7
Casi siempre	5	7.0
Siempre	6	8.5
Total	71	100.0

En la tabla 4, se observa que el 71% de los colaboradores afirmaron que nunca/casi nunca se realizan concursos por las plazas de trabajo en la empresa Pastipan S.A.C. (ver figura 6).

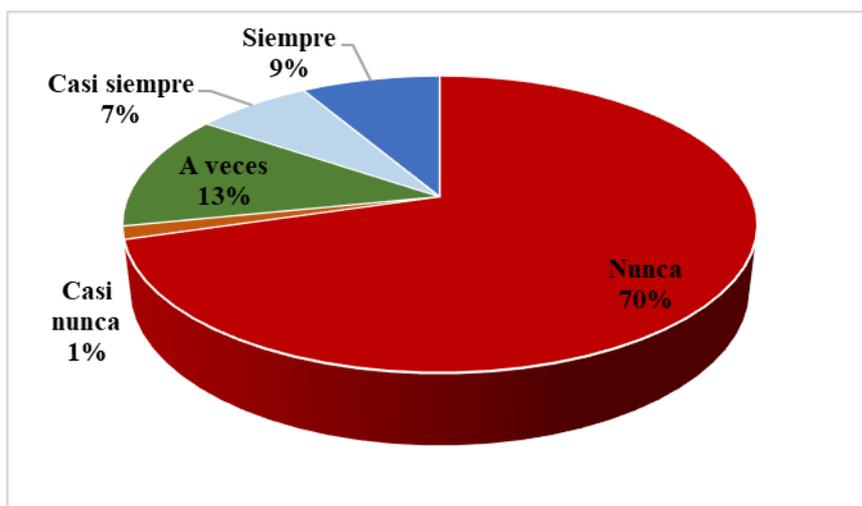


Figura 6. Pregunta 2: Las plazas que existen en la organización entran a concurso
Elaboración propia

Tabla 5

Pregunta 3: Se detalla todos los datos del puesto vacante

P3	N	%
Nunca	1	1.4
Casi nunca	2	2.8
A veces	34	47.9
Casi siempre	14	19.7
Siempre	20	28.2
Total	71	100.0

Se observa en la tabla 5, que el 48% de los colaboradores afirman que siempre/casi siempre se detallan todos los datos del puesto vacante. De la misma manera, un porcentaje similar cree que sólo a veces se detallan todos los datos del puesto vacante para la empresa Pastipan S.A.C. (ver figura 7).

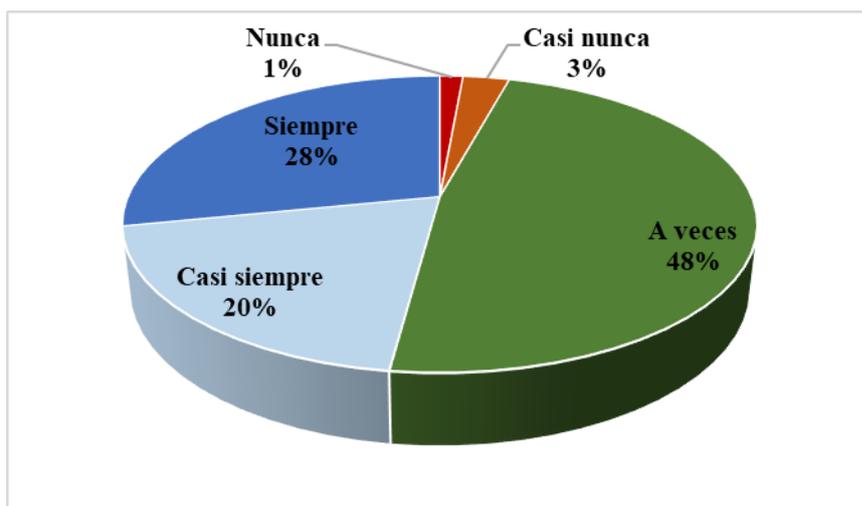


Figura 7. Pregunta 3: Se detalla todos los datos del puesto vacante

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

Pregunta 4: El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico

P4	N	%
Nunca	1	1.4
Casi nunca	2	2.8
A veces	31	43.7
Casi siempre	14	19.7
Siempre	23	32.4
Total	71	100.0

En la tabla 6, muestra que el 52% de los colaboradores confirma que el personal que es seleccionado es sujeto a un examen psicológico para laborar en la empresa Pastipan S.A.C. Por otro lado, el 44% cree que sólo a veces se pasa por un examen psicológico (ver figura 8).

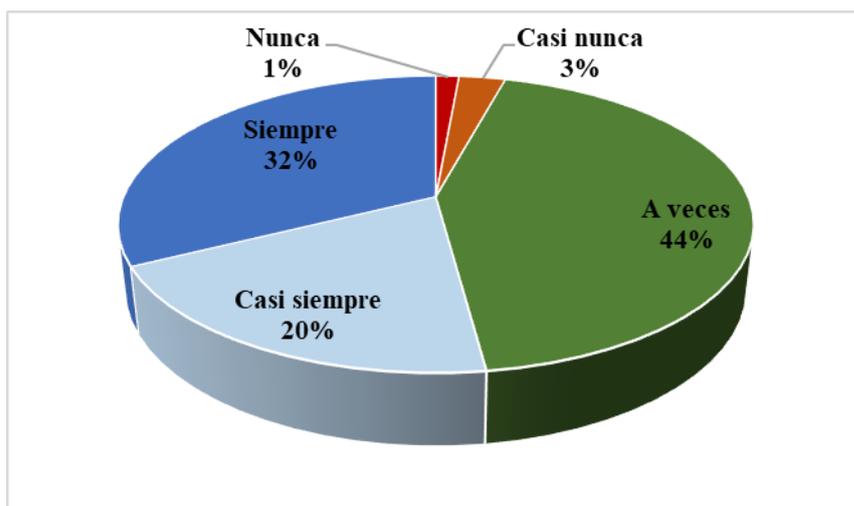


Figura 8. Pregunta 4: El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

Pregunta 5: El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la modalidad.

P5	N	%
Casi nunca	1	1.4
A veces	33	46.5
Casi siempre	11	15.5
Siempre	26	36.6
Total	71	100.0

En la tabla 7, muestra que el 53% de los encuestados afirma que el personal seleccionado pasa por una entrevista laboral con el fin de determinar su experiencia profesional, en la empresa Pastipan S.A.C. Mientras tanto, el 46% sostiene que las entrevistas sólo suceden a veces. (ver figura 9).

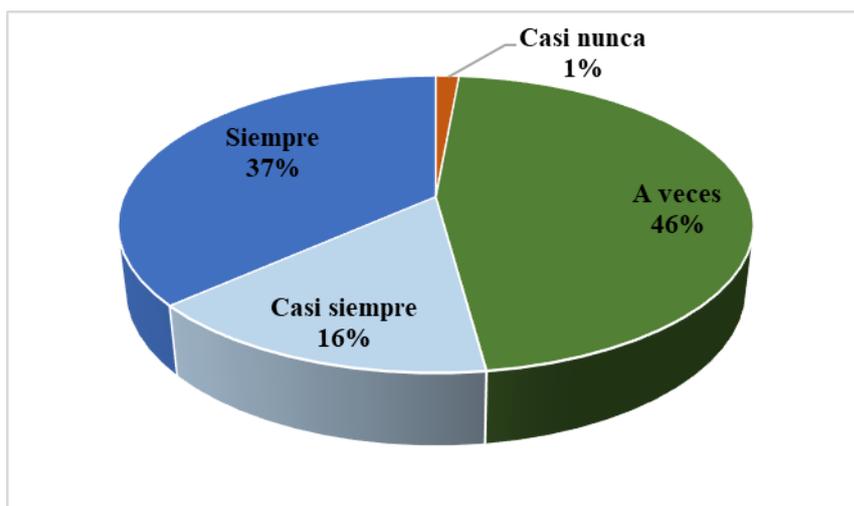


Figura 9. Pregunta 5: El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la modalidad.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Pregunta 6: Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente.

P6	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1.4
Casi nunca	1	1.4
A veces	25	35.2
Casi siempre	31	43.7
Siempre	13	18.3
Total	71	100.0

En la tabla 8, se evidencia que el 62% de colaboradores sostiene que siempre/casi siempre los cargos y las funciones son distribuidas adecuadamente en la empresa Pastipan S.A.C. Por otro lado, el 35% afirma que la distribución sólo a veces es adecuada (ver figura 10).

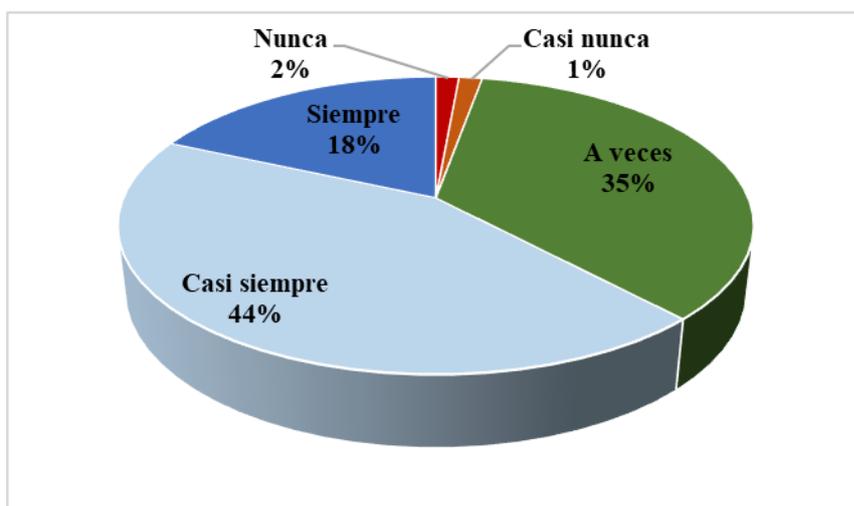


Figura 10. Pregunta 6: Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

Pregunta 7: El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo.

P7	N	%
Nunca	4	5.6
Casi nunca	9	12.7
A veces	35	49.3
Casi siempre	8	11.3
Siempre	15	21.1
Total	71	100.0

Se observa en la tabla 9, que un 49% de los colaboradores consideran que sólo a veces el personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo para la empresa Pastipan S.A.C. No obstante, el 32% afirma que siempre/casi siempre el personal es capacitado de acuerdo a su puesto (ver figura 11).

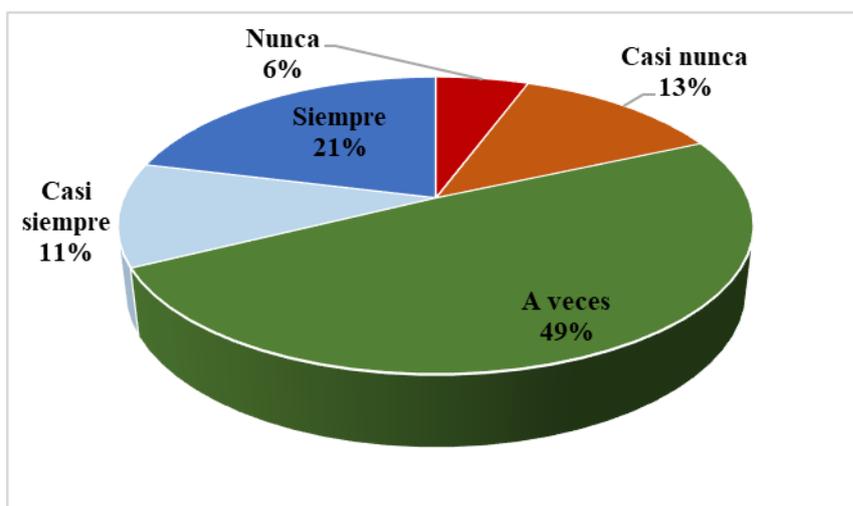


Figura 11. Pregunta 7: El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

Pregunta 8: El personal idóneo desempeña el cargo que le corresponde.

P8	N	%
Nunca	3	4.2
Casi nunca	10	14.1
A veces	31	43.7
Casi siempre	17	23.9
Siempre	10	14.1
Total	71	100.0

En la tabla 10, muestra que el 48% de colaboradores siempre/casi siempre se ocupan los cargos en la empresa Pastipan S.A.C. con el personal idóneo. Sin embargo, el 44% sostiene que solo a veces el personal idóneo desempeña el cargo que le corresponde (ver figura 12).

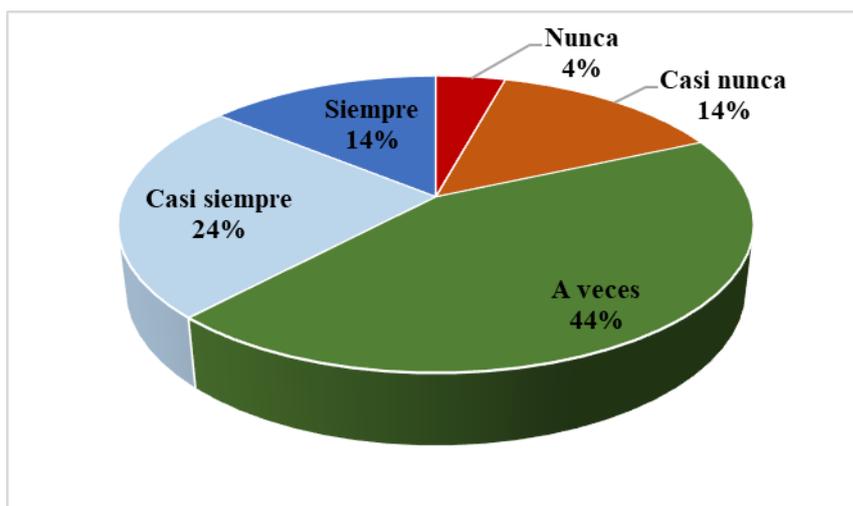


Figura 12. Pregunta 8: El personal idóneo desempeña el cargo que le corresponde.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11

Pregunta 9: La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan en la empresa.

P9	N	%
Nunca	3	4.2
Casi nunca	14	19.7
A veces	31	43.7
Casi siempre	17	23.9
Siempre	6	8.5
Total	71	100.0

Se muestra en la tabla 11, que un 44% de colaboradores cree que sólo a veces la remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos desempeñados en la empresa Pastipán S.A.C. Por otro lado, el 32% considera que siempre/casi siempre la remuneración es la adecuada (ver figura 13).

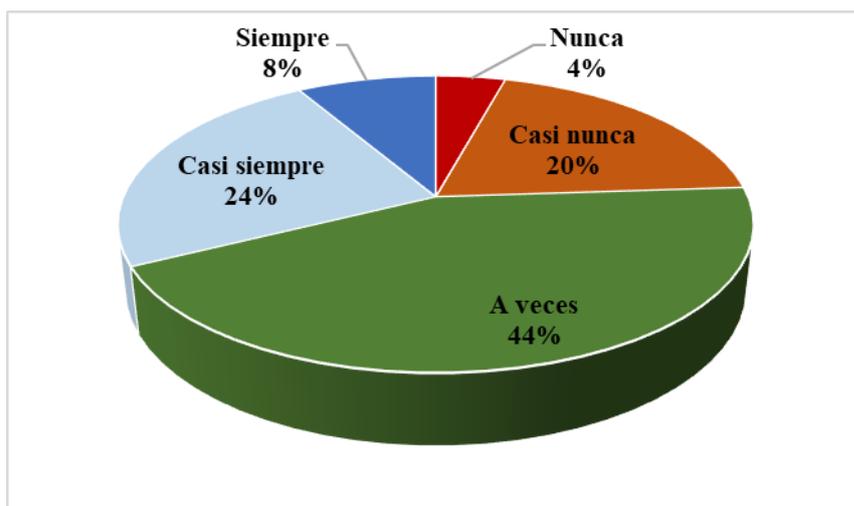


Figura 13. Pregunta 9: La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan en la empresa.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Pregunta 10: Existe una distribución adecuada de las bonificaciones de acuerdo a los cargos que se desempeñan.

P10	N	%
Nunca	9	12.7
Casi nunca	16	22.5
A veces	32	45.1
Casi siempre	9	12.7
Siempre	5	7.0
Total	71	100.0

En la tabla 12, muestran que el 45% de los colaboradores manifiesta que sólo a veces se da una distribución adecuada de las bonificaciones de acuerdo a los cargos que se desempeñan en la empresa Pastipan S.A.C. Similarmente, el otro 35% sostiene que nunca/casi nunca existe una distribución adecuada de las bonificaciones (ver figura 14).

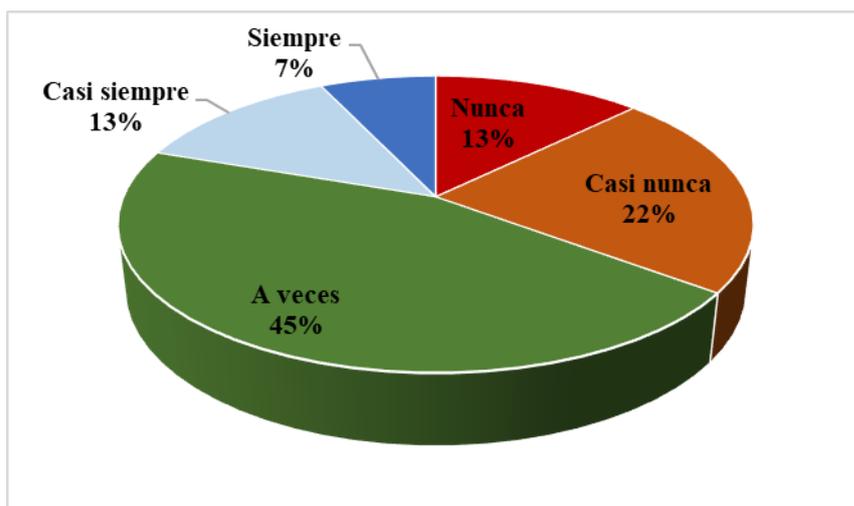


Figura 14. Pregunta 10: Existe una distribución adecuada de las bonificaciones de acuerdo a los cargos que se desempeñan.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13

Pregunta 11: Todos reciben los mismos beneficios sociales.

P11	N	%
A veces	10	14.1
Casi siempre	23	32.4
Siempre	38	53.5
Total	71	100.0

En la tabla 13, se evidencia, que el 86% de colaboradores siempre/casi siempre recibe beneficios sociales en la empresa Pastipan S.A.C. Solo un 14.1% no lo percibiría (ver figura 15).

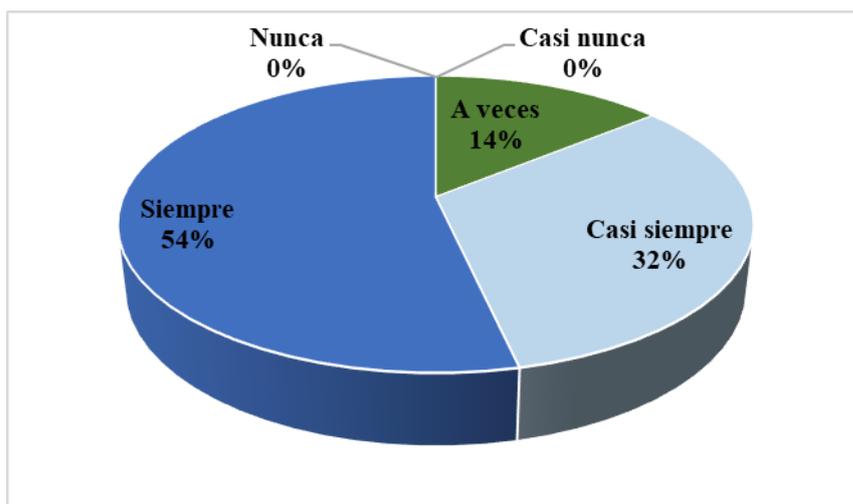


Figura 15. Pregunta 11: Todos reciben los mismos beneficios sociales.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14

Pregunta 12: Se brinda reconocimientos públicos por los logros obtenidos.

P12	N	%
Nunca	14	19.7
Casi nunca	20	28.2
A veces	31	43.7
Casi siempre	4	5.6
Siempre	2	2.8
Total	71	100.0

En la tabla 14, muestra que el 48% de colaboradores revelan que nunca/casi nunca se brindan reconocimientos públicos por los logros obtenidos en la empresa Pastipan S.A.C., mientras que un 44% opina que estos se dan a veces (ver figura 16).

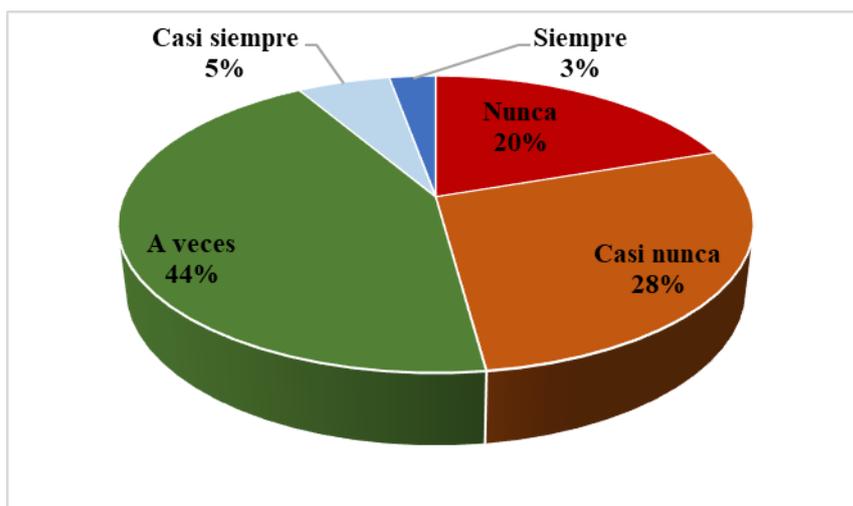


Figura 16. Pregunta 12: Se brinda reconocimientos públicos por los logros obtenidos.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15

Pregunta 13: Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrado a los colaboradores.

P13	N	%
Nunca	17	23.9
Casi nunca	19	26.8
A veces	30	42.3
Casi siempre	4	5.6
Siempre	1	1.4
Total	71	100.0

En la tabla 15, se observa que el 51% de colaboradores declara que nunca/casi nunca se dan estímulos, beneficios o premios por el desempeño en la empresa Pastipan S.A.C. No obstante, el 42% sostiene que a veces se dan estos estímulos (ver figura 17).

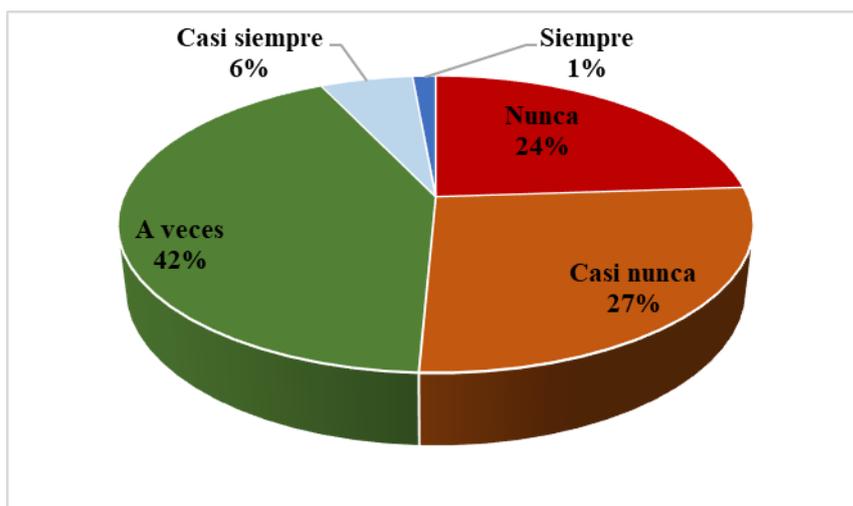


Figura 17. Pregunta 13: Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrado a los colaboradores.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

Pregunta 14: Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los colaboradores.

P14	N	%
Nunca	3	4.2
Casi nunca	13	18.3
A veces	25	35.2
Casi siempre	7	9.9
Siempre	23	32.4
Total	71	100.0

Se observa en la tabla 16, que el 43% de colaboradores sostiene que siempre/casi siempre se les brinda algún servicio social o de salud de manera gratuita en la empresa Pastipan S.A.C. Por otro lado, el 35% afirma que esto sucede sólo a veces (ver figura 18).

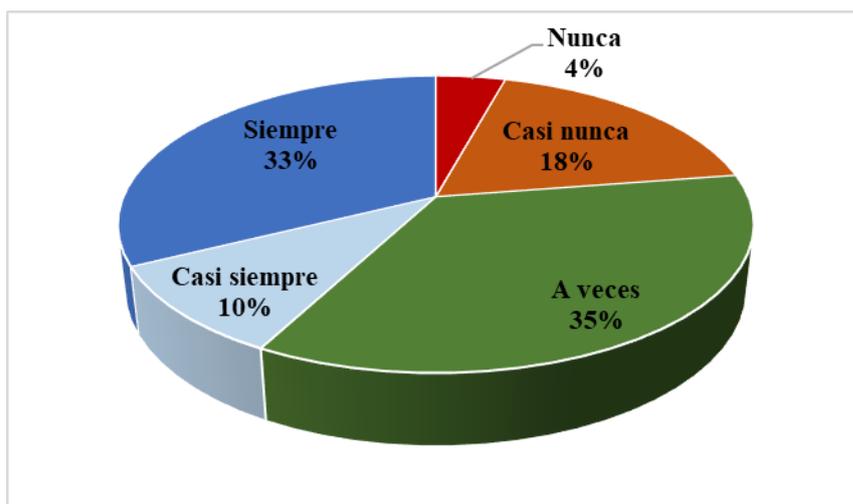


Figura 18. Pregunta 14: Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los colaboradores.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17

Pregunta 15: Se cumple oportunamente con el pago de las remuneraciones.

P15	N	%
Nunca	1	1.4
Casi nunca	10	14.1
A veces	24	33.8
Casi siempre	10	14.1
Siempre	26	36.6
Total	71	100.0

En la tabla 17, denota a un 51% de colaboradores que asegura que siempre/casi siempre la empresa Pastipan S.A.C. cumple con el pago de las remuneraciones. Sin embargo, un 34% sostiene que sólo a veces se cumple con estas obligaciones (ver figura 19).

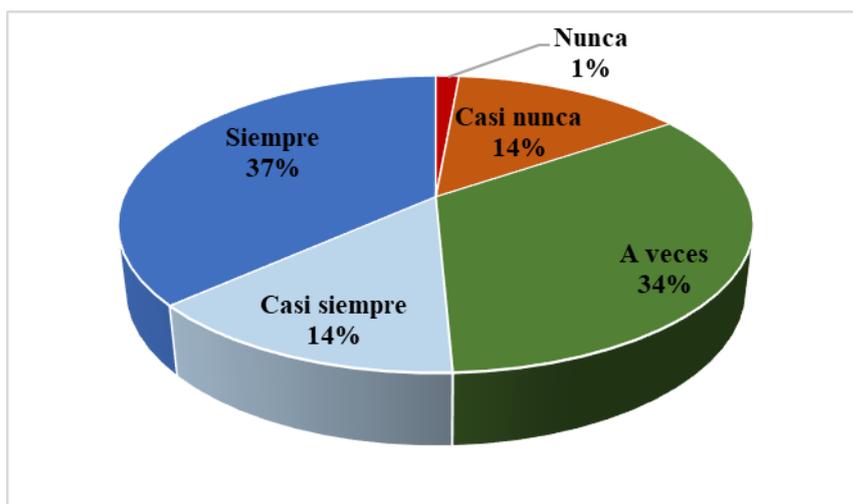


Figura 19. Pregunta 15: Se cumple oportunamente con el pago de las remuneraciones.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18

Pregunta 16: La empresa promueve talleres de capacitación de manera continua.

P16	N	%
Nunca	10	14.1
Casi nunca	34	47.9
A veces	17	23.9
Casi siempre	5	7.0
Siempre	5	7.0
Total	71	100.0

Se puede notar en la tabla 18, que el 62% de colaboradores declara que nunca/casi nunca se promueven talleres de capacitación de manera continua promovidos por la empresa Pastipan S.A.C. Por otro lado, el 24% sostiene que sólo a veces se dan estos talleres (ver figura 20).

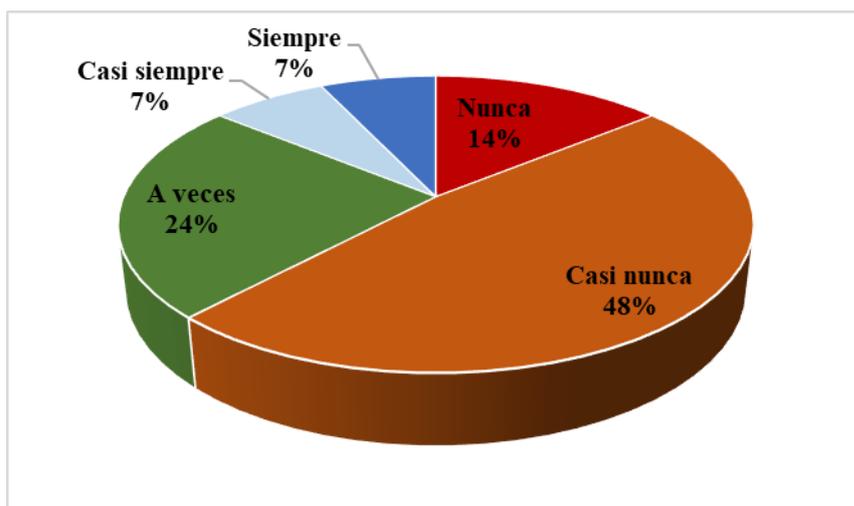


Figura 20. Pregunta 16: La empresa promueve talleres de capacitación de manera continua.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19

Pregunta 17: La empresa brinda capacitación a sus colaboradores por lo menos una vez al año.

P17	N	%
Nunca	5	7.0
Casi nunca	24	33.8
A veces	25	35.2
Casi siempre	7	9.9
Siempre	10	14.1
Total	71	100.0

En la tabla 19, se observa que el 41% de colaboradores sostiene que nunca/casi nunca se dan capacitaciones por lo menos una vez al año, impulsadas por la empresa Pastipan S.A.C. No obstante, un 35% sostiene que a veces si se dan (ver figura 21).

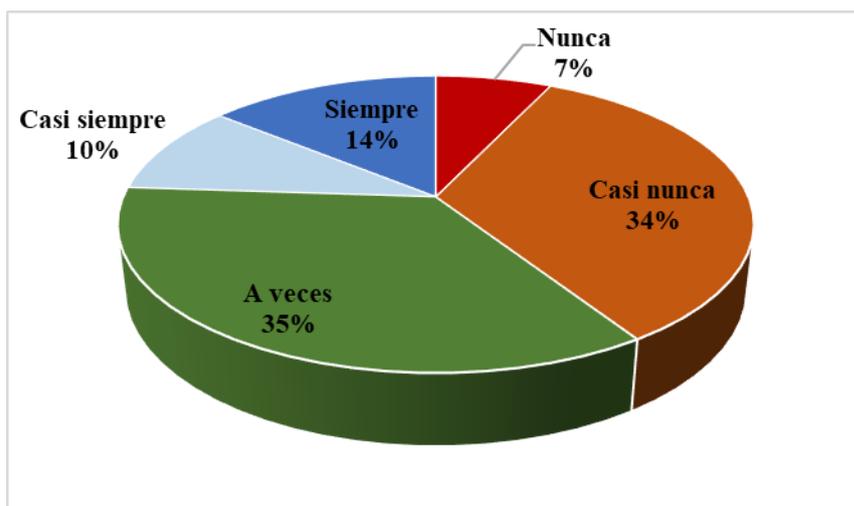


Figura 21. Pregunta 17: La empresa brinda capacitación a sus colaboradores por lo menos una vez al año.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20

Pregunta 18: La empresa promueve la capacitación de su personal fuera de la empresa.

P18	N	%
Nunca	16	22.5
Casi nunca	28	39.4
A veces	21	29.6
Casi siempre	3	4.2
Siempre	3	4.2
Total	71	100.0

En la tabla 20, ilustra que el 62% de colaboradores evidencian que nunca/casi nunca se promueve la capacitación por fuera de la empresa Pastipan S.A.C. Por otro lado, el 30% afirma que a veces si se dan esta promoción por parte de la empresa (ver figura 22).

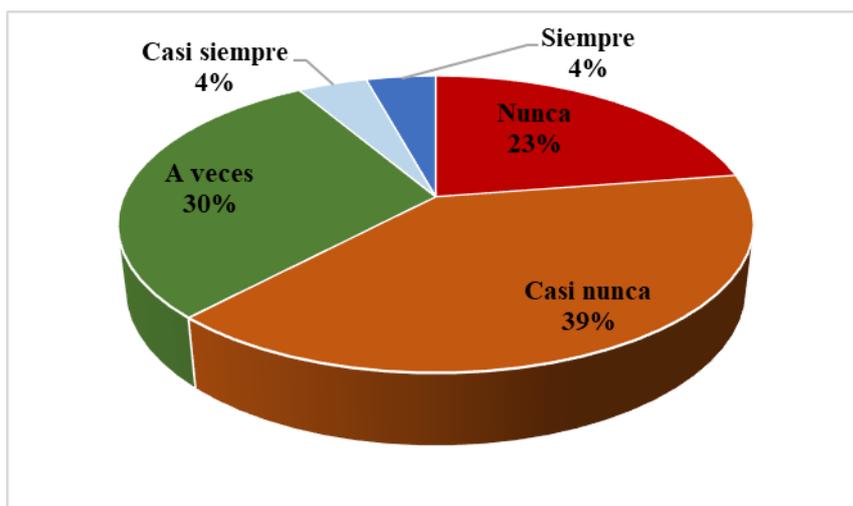


Figura 22. Pregunta 18: La empresa promueve la capacitación de su personal fuera de la empresa.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21

Pregunta 19: La capacitación brindada cubre las expectativas de los colaboradores participes.

P19	N	%
Nunca	4	5.6
Casi nunca	30	42.3
A veces	21	29.6
Casi siempre	11	15.5
Siempre	5	7.0
Total	71	100.0

En la tabla 21, ratifica que el 48% de colaboradores considera que las capacitaciones que se brindan nunca/casi nunca cumplen las expectativas de los participantes. Por otro lado, el 30% cree que sólo a veces si se cubren las expectativas (ver figura 23).

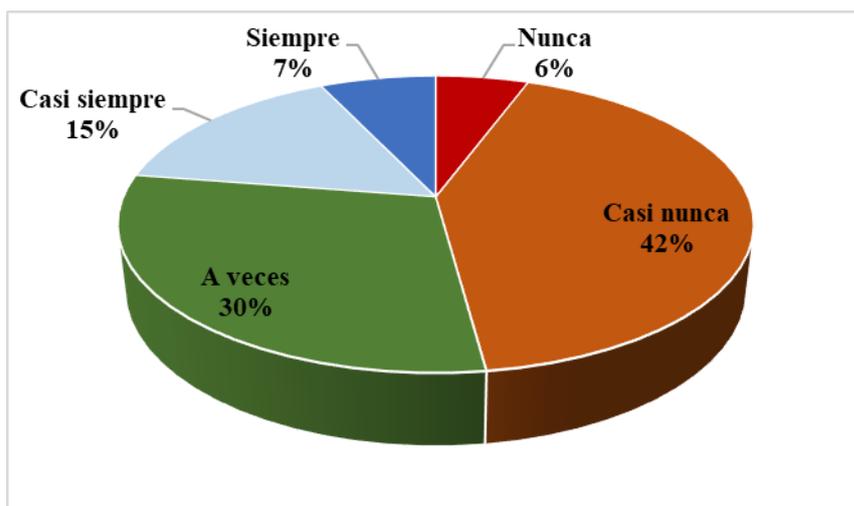


Figura 23. Pregunta 19: La capacitación brindada cubre las expectativas de los colaboradores participes.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22

Pregunta 20: La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.

P20	N	%
Nunca	3	4.2
Casi nunca	27	38.0
A veces	17	23.9
Casi siempre	17	23.9
Siempre	7	9.9
Total	71	100.0

En la tabla 22, denota que el 42% de colaboradores sostiene que la capacitación brindada por la empresa Pastipan S.A.C. nunca/casi nunca es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve. No obstante, el 34% afirmó lo contrario (ver figura 24).

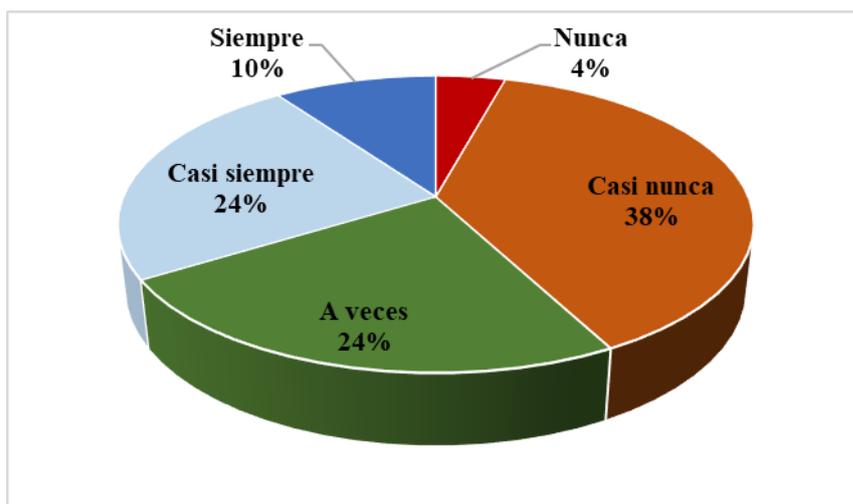


Figura 24. Pregunta 20: La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23

Pregunta 21: Las condiciones laborales que brinda la empresa son buenas.

P21	N	%
Nunca	1	1.4
Casi nunca	2	2.8
A veces	29	40.8
Casi siempre	27	38.0
Siempre	12	16.9
Total	71	100.0

Se puede observar en la tabla 23, que un 55% de colaboradores considera que las condiciones laborales que brinda la empresa Pastipan S.A.C. siempre/casi siempre son buenas. Por otro lado, el 41% considera que sólo a veces se podrían considerar buenas (ver figura 25).

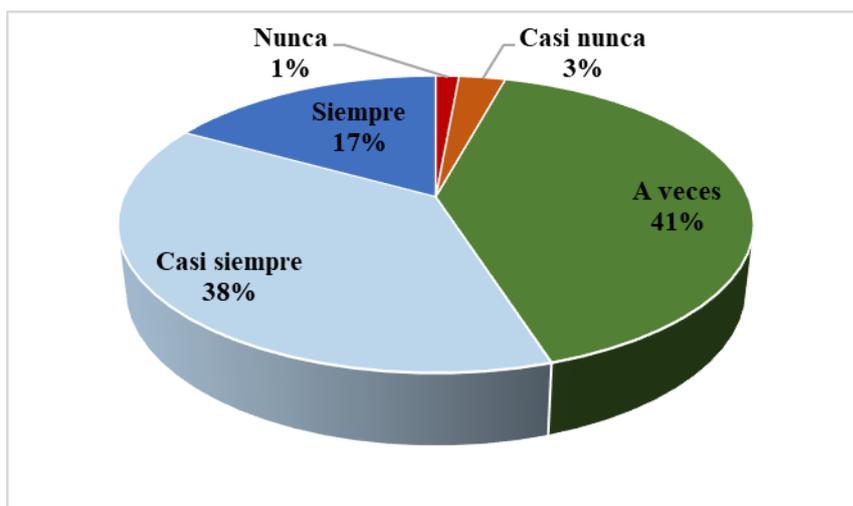


Figura 25. Pregunta 21: Las condiciones laborales que brinda la empresa son buenas.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24

Pregunta 22: El clima organizacional de la empresa es favorable.

P22	N	%
Nunca	2	2.8
Casi nunca	2	2.8
A veces	26	36.6
Casi siempre	31	43.7
Siempre	10	14.1
Total	71	100.0

Se observa en la tabla 24, con respecto al clima organizacional de la empresa Pastipan S.A.C., el 58% de colaboradores considera que siempre/casi siempre es favorable. Sin embargo, el 36% sostiene que sólo a veces (ver figura 26).

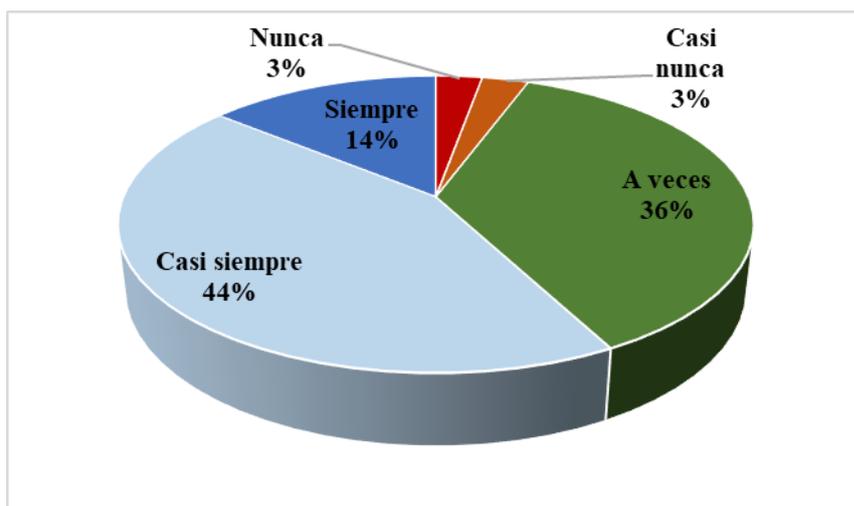


Figura 26. Pregunta 22: El clima organizacional de la empresa es favorable.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25

Pregunta 23: Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa.

P23	N	%
Casi nunca	11	15.5
A veces	31	43.7
Casi siempre	17	23.9
Siempre	12	16.9
Total	71	100.0

Se muestra en la tabla 25 que el 44% de colaboradores considera que las relaciones interpersonales buenas dentro de la empresa Pastipán S.A.C. sólo suceden a veces. El 41%, sin embargo, asevera que siempre/casi siempre se dan buenas relaciones interpersonales (ver figura 27).

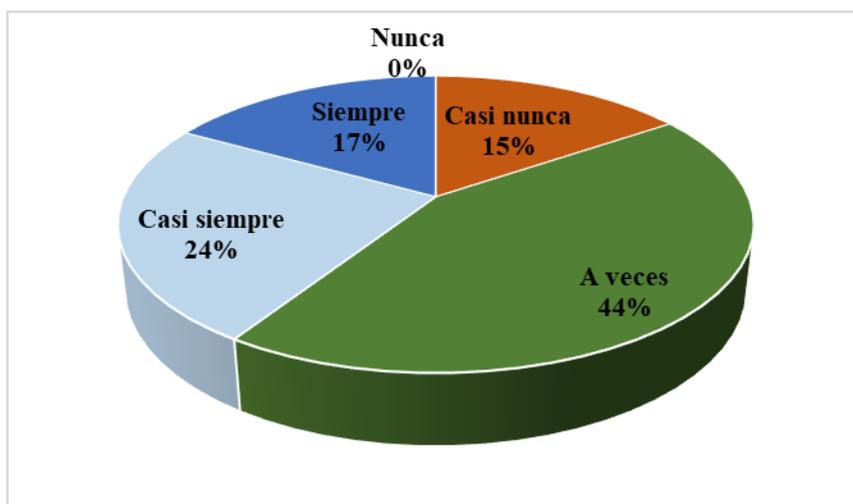


Figura 27. Pregunta 23: Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 26

Pregunta 24: Existen buenas relaciones interpersonales fuera de la empresa.

P24	N	%
Nunca	1	1.4
Casi nunca	10	14.1
A veces	30	42.3
Casi siempre	19	26.8
Siempre	11	15.5
Total	71	100.0

En la tabla 26, se observa que el 43% de colaboradores afirma que siempre/casi siempre se dan buenas relaciones interpersonales fuera de la empresa Pastipan S.A.C. Por otro lado, el 42% sostiene que estas buenas relaciones sólo se dan a veces (ver figura 28).

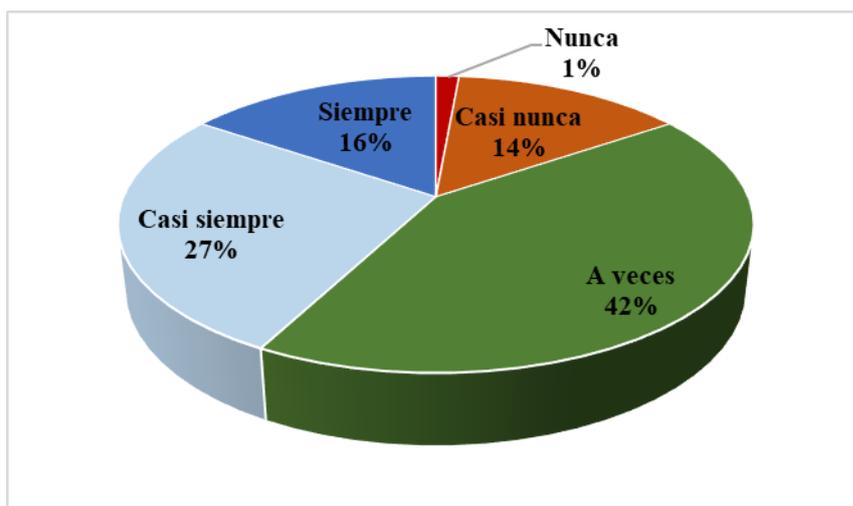


Figura 28. Pregunta 24: Existen buenas relaciones interpersonales fuera de la empresa.

Fuente: Elaboración personal

Tabla 27

Pregunta 25: Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora.

P25	N	%
Casi nunca	13	18.3
A veces	32	45.1
Casi siempre	17	23.9
Siempre	9	12.7
Total	71	100.0

Se observa en la tabla 27, que el 45% de los colaboradores sólo a veces observan satisfacción en el trabajo por parte de todo el personal de la empresa Pastipan S.A.C. Por otro lado, el 37% sostiene que siempre/casi siempre se evidencia dicha satisfacción (ver figura 29).

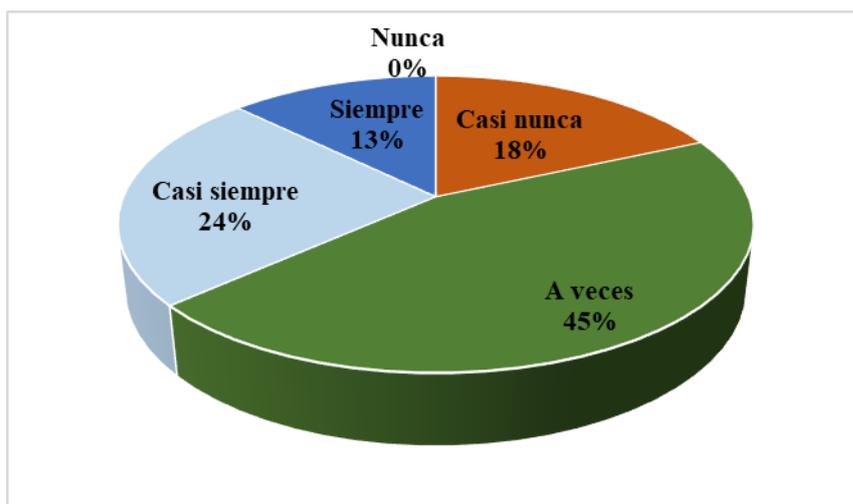


Figura 29. Pregunta 25: Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 28

Pregunta 26: Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida de los colaboradores.

P26	N	%
Nunca	1	1.4
Casi nunca	5	7.0
A veces	10	14.1
Casi siempre	27	38.0
Siempre	28	39.4
Total	71	100.0

La tabla 28 muestra que el 78% de los colaboradores sostiene que siempre/casi siempre se da el control de ingreso y salida en la empresa Pastipan S.A.C. (ver figura 30).

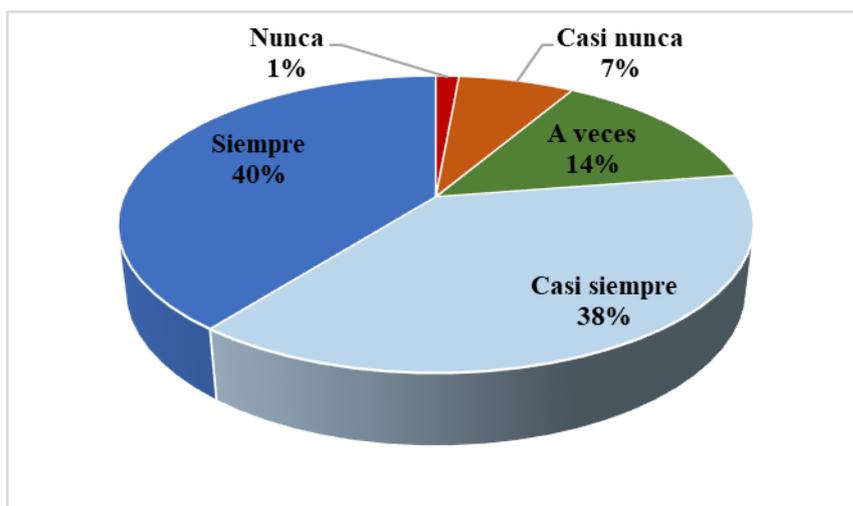


Figura 30. Pregunta 26: Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida de los colaboradores.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29

Pregunta 27: Existe un registro de temas y horas que labora el colaborador.

P27	N	%
Casi nunca	5	7.0
A veces	26	36.6
Casi siempre	17	23.9
Siempre	23	32.4
Total	71	100.0

En la tabla 29, denota que el 56% de colaboradores afirma que siempre/casi siempre se registra los temas y horas que laboran en la empresa Pastipan S.A.C. Sin embargo, el 37% afirma que sólo a veces se da este registro (ver figura 31).

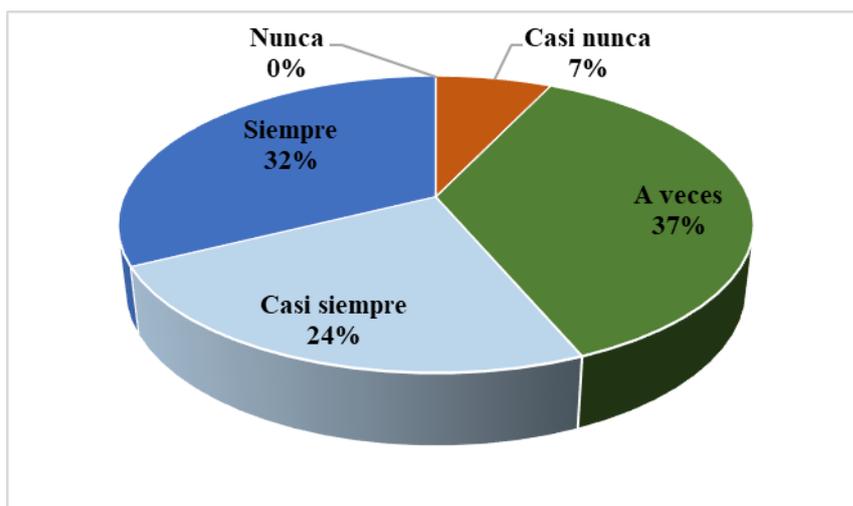


Figura 31. Pregunta 27: Existe un registro de temas y horas que labora el colaborador.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30

Pregunta 28: Se evalúa el desempeño del colaborador de forma continua.

P28	N	%
Nunca	1	1.4
Casi nunca	17	23.9
A veces	27	38.0
Casi siempre	19	26.8
Siempre	7	9.9
Total	71	100.0

En la tabla 30, se observa que el 38% de colaboradores sostiene que las evaluaciones continuas por desempeño en la empresa Pastipan S.A.C. se dan sólo a veces. De manera similar, el 37% afirma que estas se dan siempre/casi siempre (ver figura 32).

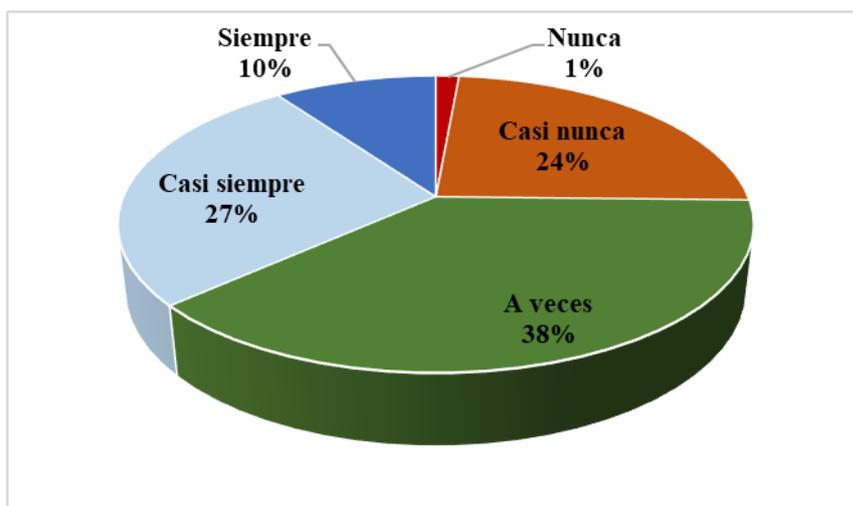


Figura 32. Pregunta 28: Se evalúa el desempeño del colaborador de forma continua.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 31

Pregunta 29: Se emplea el monitoreo en las horas de trabajo, para evaluar el desempeño del colaborador.

P29	N	%
Nunca	2	2.8
Casi nunca	18	25.4
A veces	25	35.2
Casi siempre	17	23.9
Siempre	9	12.7
Total	71	100.0

Se muestra en la tabla 31, que el 37% de colaboradores considera que el monitoreo con el fin de evaluar el desempeño laboral en la empresa Pastipan S.A.C. se da siempre/casi siempre. Por otro lado, el 35% afirma que este monitoreo solo se da a veces (ver figura 33).

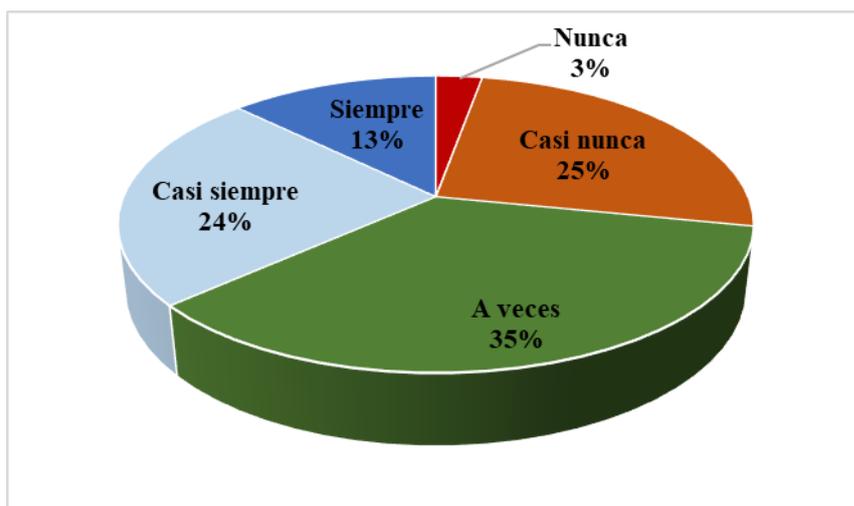


Figura 33. Pregunta 29: Se emplea el monitoreo en las horas de trabajo, para evaluar el desempeño del colaborador.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 32

Pregunta 30: La empresa realiza con frecuencia calificaciones de desempeños individuales y grupales de los colaboradores.

P30	N	%
Nunca	7	9.9
Casi nunca	23	32.4
A veces	24	33.8
Casi siempre	15	21.1
Siempre	2	2.8
Total	71	100.0

En la tabla 32, denota que el 42% de colaboradores revela que nunca/casi nunca se realizan calificaciones de desempeño individual y grupal en la empresa Pastipan S.A.C. Sin embargo, un 34% afirma que a veces si se realizan (ver figura 34).

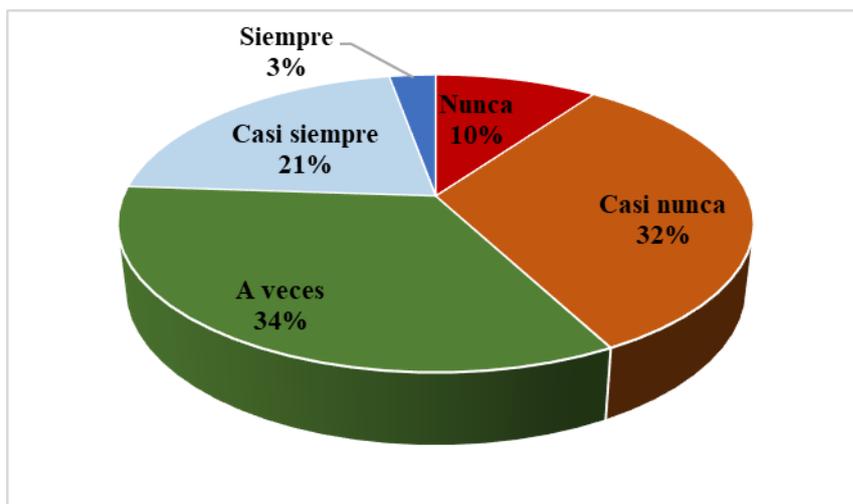


Figura 34. Pregunta 30: La empresa realiza con frecuencia calificaciones de desempeños individuales y grupales de los colaboradores.

Fuente: Elaboración propia

1.1.2. Resultados por preguntas de la variable Engagement Laboral

Tabla 33

Pregunta 1: En su trabajo se siente lleno/a de energía.

P1	N	%
Casi nunca	2	2.8%
Algunas veces	19	26.8%
Regularmente	22	31.0%
Bastante veces	10	14.1%
Casi siempre	14	19.7%
Siempre	4	5.6%
Total	71	100.0%

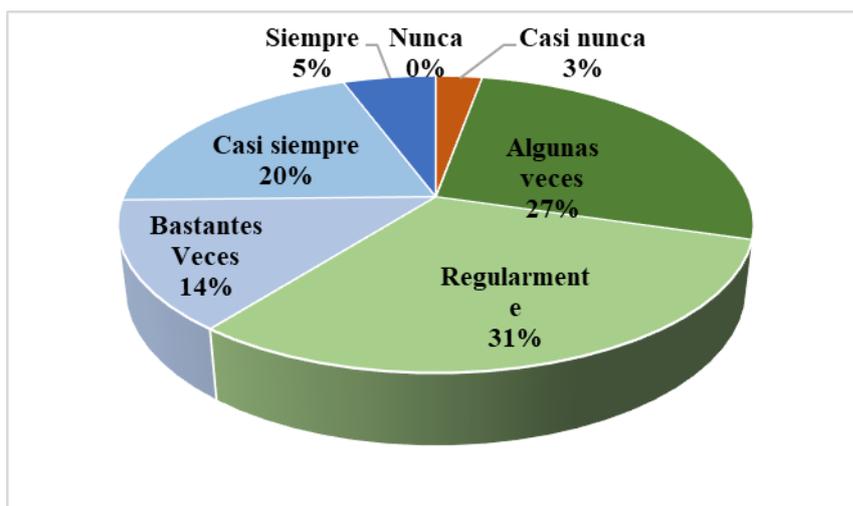


Figura 35. Pregunta 1: En su trabajo se siente lleno/a de energía.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 33, se muestra que 39.4% de los colaboradores manifestaron que /siempre/casi siempre/bastante veces se sienten llenos/as de energía en su trabajo, no obstante, hay un 29.6% que algunas veces/casi nunca se siente lleno/a de energía en la empresa Pastipan S.A.C.

Tabla 34

Pregunta 2: Es fuerte y entusiasta en su trabajo.

P2	N	%
Casi nunca	1	1.4
Algunas veces	17	23.9
Regularmente	19	26.8
Bastantes Veces	7	9.9
Casi siempre	15	21.1
Siempre	12	16.9
Total	71	100.0

En la tabla 34, denota que el 38% de los colaboradores siempre/casi siempre siente fuerza y entusiasmo en su trabajo en la empresa Pastipan S.A.C. Por otro lado, el 36% declara que algunas veces/regularmente siente entusiasmo o fuerza, y por último el 25% declara que casi nunca/algunas veces siente entusiasmo y fuerza en el ámbito laboral (ver figura 36).

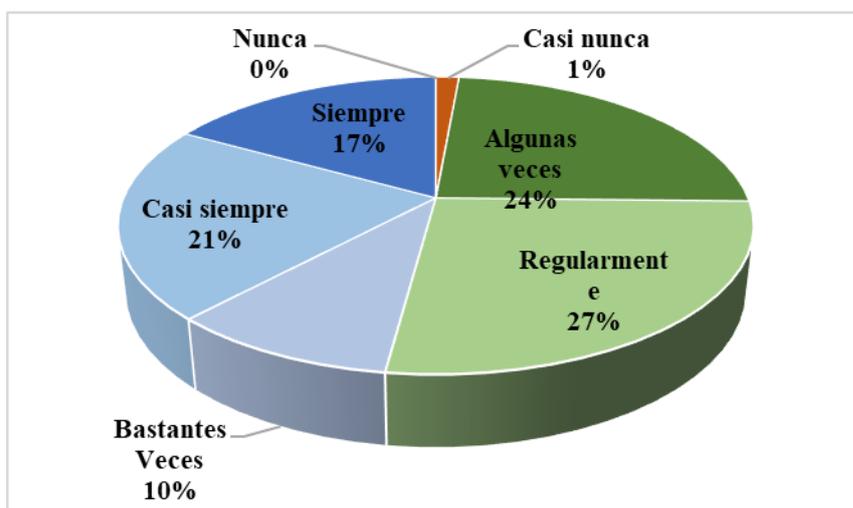


Figura 36. Pregunta 2: Es fuerte y entusiasta en su trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 35

Pregunta 3: Cuándo se levanta por las mañanas se siente motivado de ir a trabajar.

P3	N	%
Algunas veces	11	15.5
Regularmente	24	33.8
Bastantes Veces	11	15.5
Casi siempre	13	18.3
Siempre	12	16.9
Total	71	100.0

En la tabla 35, muestra que el 49% de colaboradores bastantes veces/regularmente siente motivación por ir a trabajar en la empresa Pastipan S.A.C. en las mañanas. De manera similar, el 35% considera que siempre/casi siempre siente dicha motivación (ver figura 37).

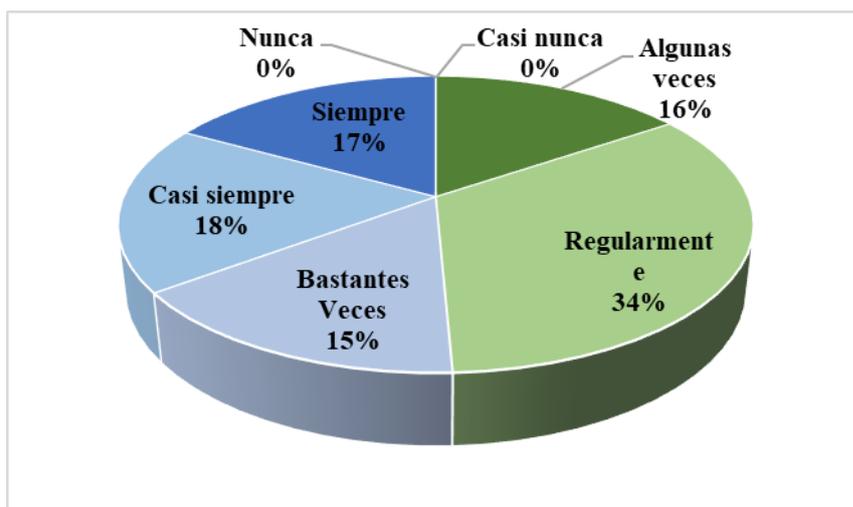


Figura 37. Pregunta 3: Cuándo se levanta por las mañanas se siente motivado de ir a trabajar.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 36

Pregunta 4: Puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.

P4	N	%
Casi nunca	1	1.4
Algunas veces	17	23.9
Regularmente	23	32.4
Bastantes Veces	9	12.7
Casi siempre	13	18.3
Siempre	8	11.3
Total	71	100.0

Se muestra en la tabla 36, que el 45% de colaboradores puede trabajar durante largos períodos de tiempo regularmente/bastantes veces. Similarmente, el 29% puede hacerlo siempre/casi siempre, mientras que el 25% casi nunca/algunas veces (ver figura 38).

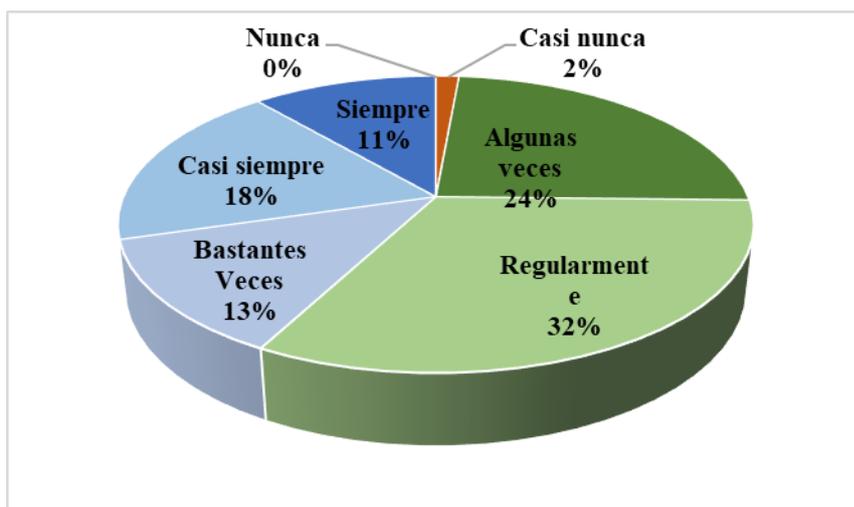


Figura 38. Pregunta 4: Puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 37

Pregunta 5: Es muy persistente en su trabajo.

P5	N	%
Algunas veces	11	15.5
Regularmente	26	36.6
Bastantes Veces	8	11.3
Casi siempre	16	22.5
Siempre	10	14.1
Total	71	100.0

Los resultados de la tabla 37, muestran que el 48% de colaboradores regularmente/bastantes veces es persistente en su trabajo en la empresa Pastipan S.A.C. De igual manera, el 36% siempre/casi siempre siente que tiene bastante persistencia en el ámbito laboral (ver figura 39).

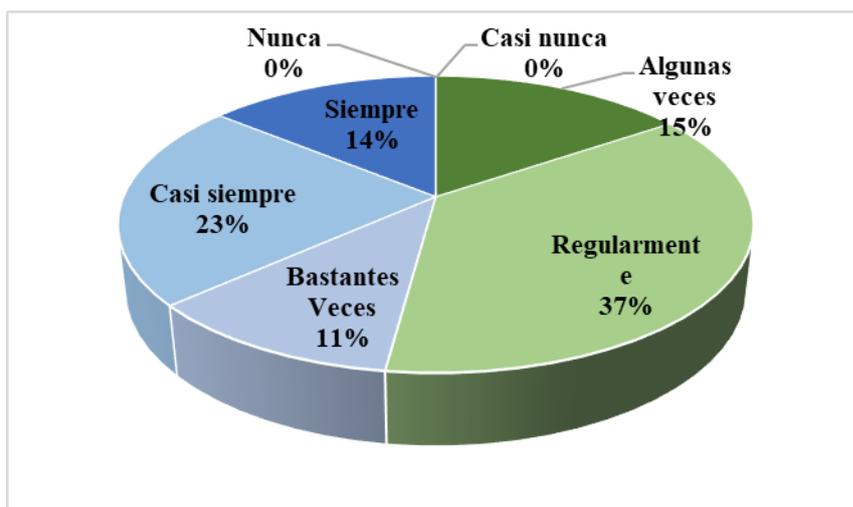


Figura 39. Pregunta 5: Es muy persistente en su trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 38

Pregunta 6: Incluso cuando las cosas se complican, continúa trabajando.

P6	N	%
Casi nunca	1	1.4
Algunas veces	12	16.9
Regularmente	15	21.1
Bastantes Veces	12	16.9
Casi siempre	20	28.2
Siempre	11	15.5
Total	71	100.0

Se evidencia en estos resultados de la tabla 38, que el 43% de los colaboradores siempre/casi siempre continúa trabajando frente a adversidades. De manera alterna, el 38% sostiene que regularmente/bastantes veces continúa trabajando, aunque las cosas se compliquen (ver figura 40).

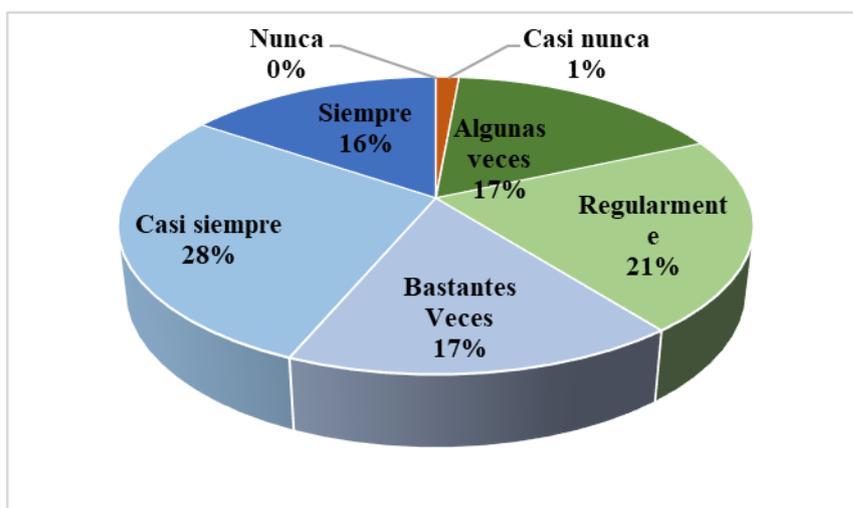


Figura 40. Pregunta 6: Incluso cuando las cosas se complican, continúa trabajando.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 39

Pregunta 7: Su trabajo está lleno de significado y propósito.

P7	N	%
Casi nunca	1	1.4
Algunas veces	5	7.0
Regularmente	22	31.0
Bastantes Veces	10	14.1
Casi siempre	17	23.9
Siempre	16	22.5
Total	71	100.0

Se presenta en la tabla 39, que el 46% de colaboradores siente siempre/casi siempre que su trabajo en la empresa Pastipan S.A.C. está lleno de significado y propósito. De manera similar, el 45% siente dicha sensación regularmente/bastantes veces (ver figura 41).

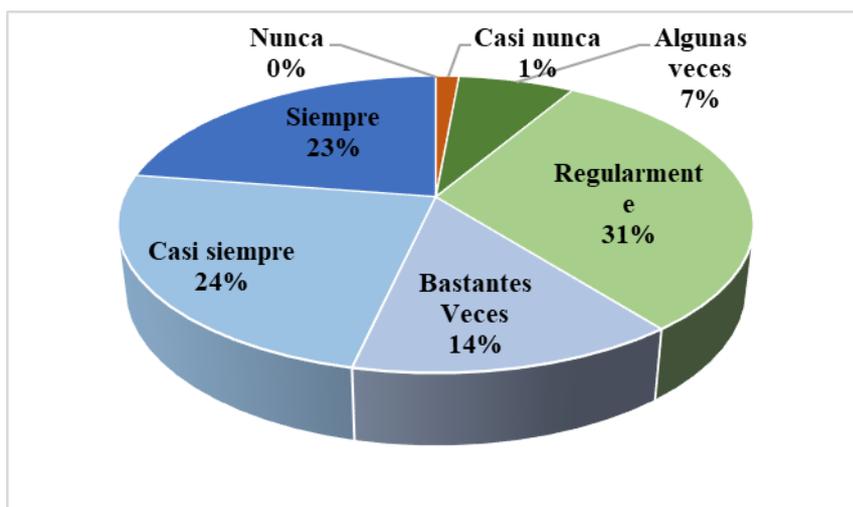


Figura 41. Pregunta 7: Su trabajo está lleno de significado y propósito.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 40

Pregunta 8: Está entusiasmado con su trabajo.

P8	N	%
Casi nunca	1	1.4
Algunas veces	10	14.1
Regularmente	28	39.4
Bastantes Veces	12	16.9
Casi siempre	9	12.7
Siempre	11	15.5
Total	71	100.0

Se distingue de los resultados de la tabla 40, que el 56% de los encuestados regularmente/bastantes veces siente entusiasmo por su trabajo en la empresa Pastipan S.A.C. Por otro lado, el 29% siente este entusiasmo siempre/casi siempre (ver figura 42).

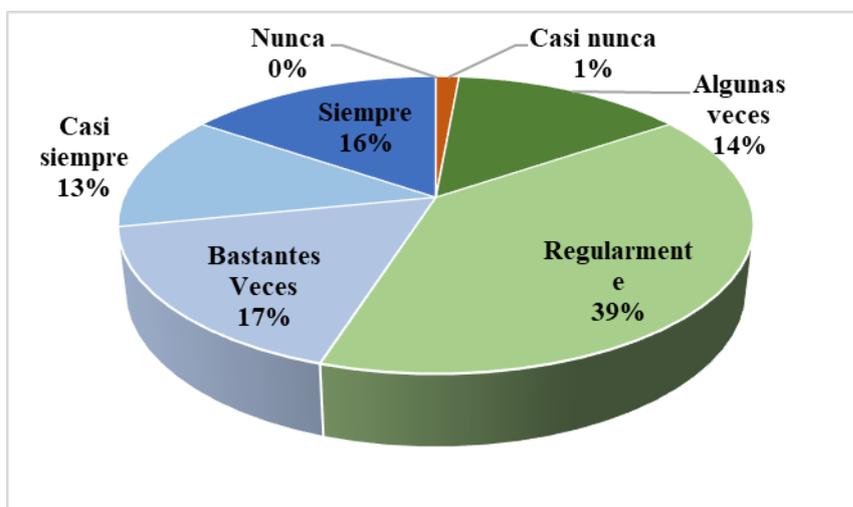


Figura 42. Pregunta 8: Está entusiasmado con su trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 41

Pregunta 9: Su trabajo le inspira.

P9	N	%
Casi nunca	1	1.4
Algunas veces	10	14.1
Regularmente	25	35.2
Bastantes Veces	14	19.7
Casi siempre	8	11.3
Siempre	13	18.3
Total	71	100.0

Los resultados de la tabla 41, denotan que el 55% de los colaboradores regularmente/bastantes veces sienten inspiración de sus labores en la empresa Pastipan S.A.C. De manera alterna, el 29% siempre/casi siempre siente inspiración por su labor (ver figura 43).

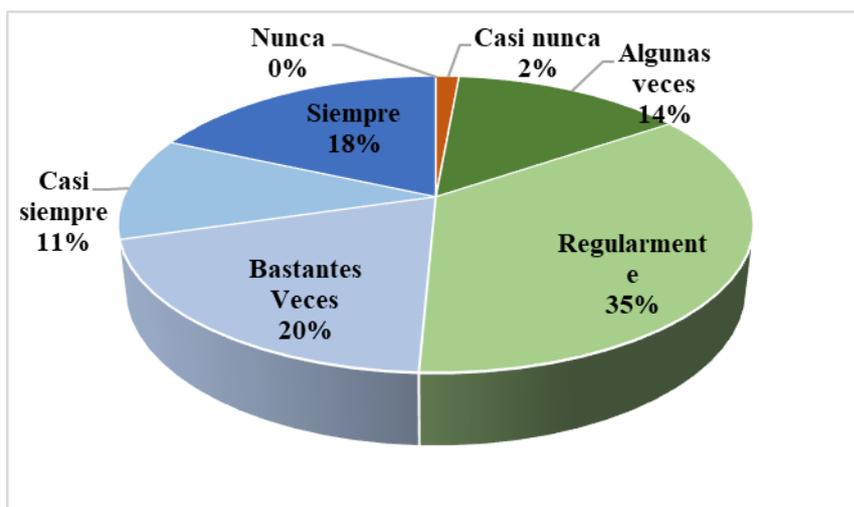


Figura 43. Pregunta 9: Su trabajo le inspira.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 42

Pregunta 10: Se siente orgulloso(a) del trabajo que realiza.

P10	N	%
Casi nunca	1	1.4
Algunas veces	11	15.5
Regularmente	20	28.2
Bastantes Veces	10	14.1
Casi siempre	14	19.7
Siempre	15	21.1
Total	71	100.0

Se presenta en la tabla 42, que el 42% de los colaboradores regularmente/bastantes veces sienten orgullo por su trabajo en la empresa Pastipan S.A.C. Similarmente, el 41% siempre/casi siempre dicho orgullo (ver figura 44).

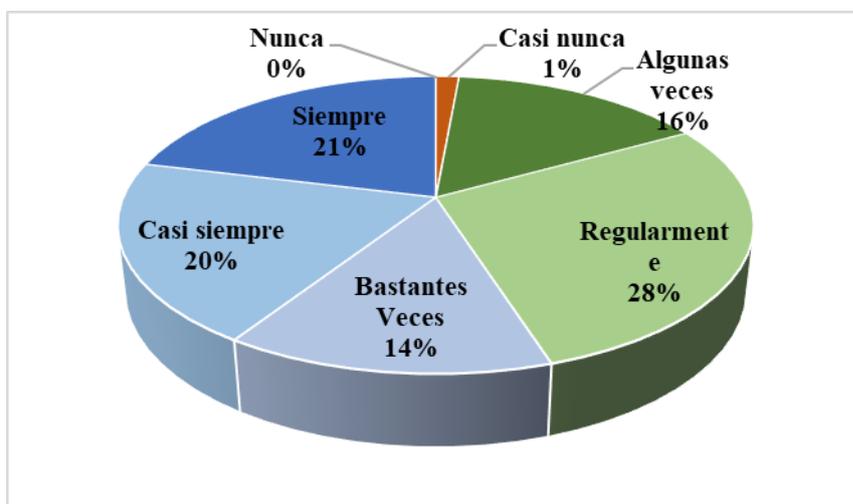


Figura 44. Pregunta 10: Se siente orgulloso(a) del trabajo que realiza.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 43

Pregunta 11: Su trabajo es desafiante.

P11	N	%
Casi nunca	2	2.8
Algunas veces	11	15.5
Regularmente	25	35.2
Bastantes Veces	9	12.7
Casi siempre	20	28.2
Siempre	4	5.6
Total	71	100.0

Los datos de la tabla 43, registran que el 48% de los encuestados sienten regularmente/bastantes veces que su trabajo en la empresa Pastipan S.A.C. es desafiante. Mientras tanto, el 34% siente que siempre/casi siempre lo es (ver figura 45).

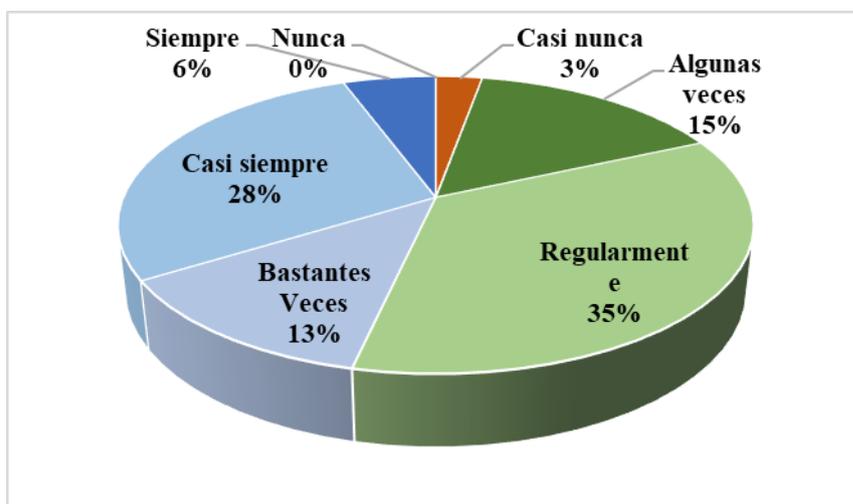


Figura 45. Pregunta 11: Su trabajo es desafiante.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 44

Pregunta 12: El tiempo transcurre rápido cuando está trabajando.

P12	N	%
Algunas veces	12	16.9
Regularmente	19	26.8
Bastantes Veces	6	8.5
Casi siempre	21	29.6
Siempre	13	18.3
Total	71	100.0

Los resultados de la tabla 44, evidencian que el 48% de encuestados considera que siempre/casi siempre sienten que el tiempo transcurre rápido cuando están laborando en la

empresa S.A.C. Por otro lado, el 35% siente tal fenómeno regularmente/bastantes veces (ver figura 46).

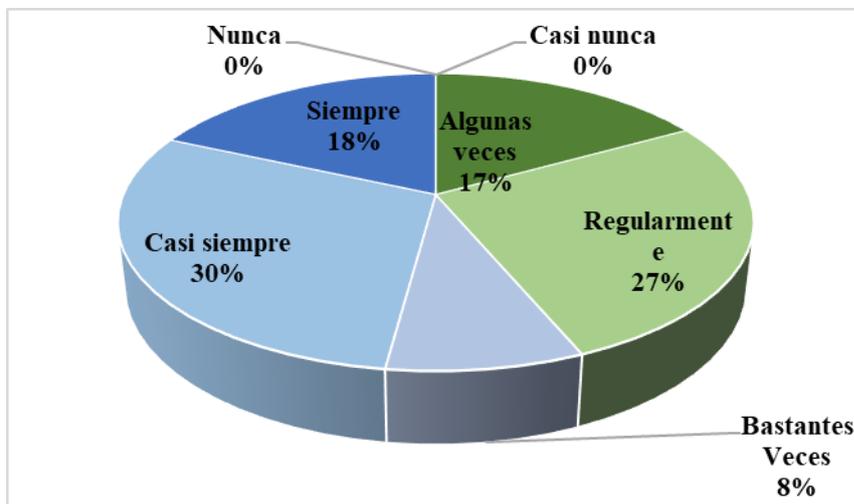


Figura 46. Pregunta 12: El tiempo transcurre rápido cuando está trabajando.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 45

Pregunta 13: Cuándo está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de sí.

P13	N	%
Casi nunca	2	2.8
Algunas veces	11	15.5
Regularmente	28	39.4
Bastantes Veces	4	5.6
Casi siempre	18	25.4
Siempre	8	11.3
Total	71	100.0

Se observa en la tabla 45 que el 45% de colaboradores regularmente/bastantes veces olvidan todo lo que pasa alrededor de ellos mientras trabajan en la empresa Pastipan

S.A.C. De manera similar, el 36% siempre/casi siempre sienten dicha sensación (ver figura 47).

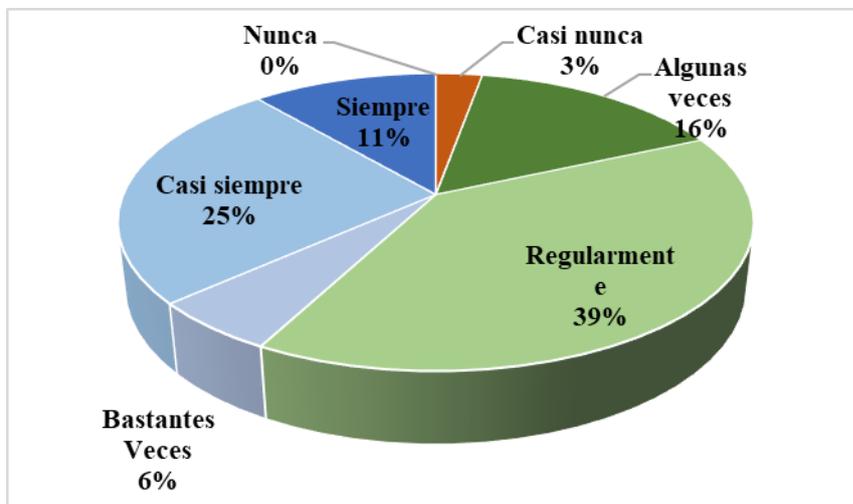


Figura 47. Pregunta 13: Cuándo está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de sí.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 46

Pregunta 14: Es feliz cuando está concentrado en su trabajo.

P14	N	%
Casi nunca	1	1.4
Algunas veces	10	14.1
Regularmente	20	28.2
Bastantes Veces	15	21.1
Casi siempre	17	23.9
Siempre	8	11.3
Total	71	100.0

Se muestra en la tabla 46, que el 49% de encuestados regularmente/bastantes veces siente felicidad mientras se concentra en su trabajo en la empresa Pastipan S.A.C. Mientras tanto, el 35% siempre/casi siempre siente dicha emoción (ver figura 48).

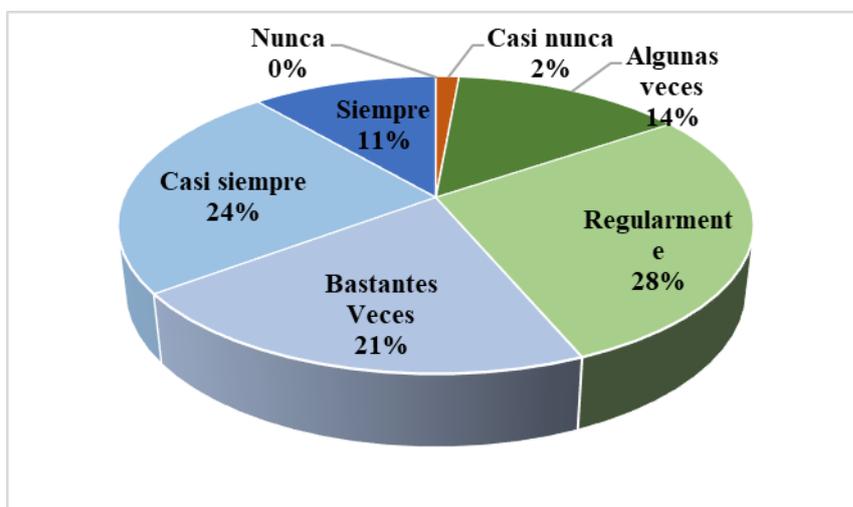


Figura 48. Pregunta 14: Es feliz cuando está concentrado en su trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 47

Pregunta 15: Se concentra íntegramente en su trabajo.

P15	N	%
Algunas veces	7	9.9
Regularmente	22	31.0
Bastantes Veces	10	14.1
Casi siempre	18	25.4
Siempre	14	19.7
Total	71	100.0

Se observa de los resultados de la tabla 47, que el 45% siempre/casi siempre siente concentración en su labor en la empresa Pastipan S.A.C. De manera similar, el otro 45% siente dicha concentración regularmente/bastantes veces (ver figura 49).

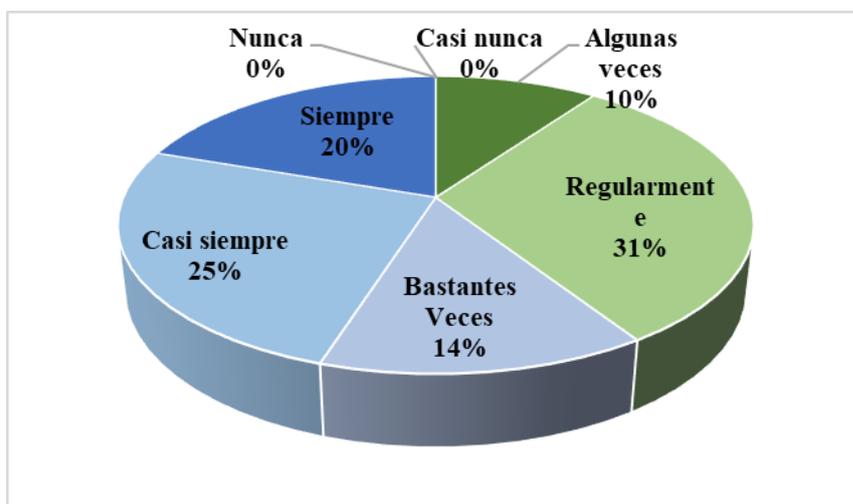


Figura 49. Pregunta 15: Se concentra íntegramente en su trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 48

Pregunta 16: Se desenvuelve con facilidad en su trabajo.

P16	N	%
Algunas veces	9	12.7
Regularmente	27	38.0
Bastantes Veces	7	9.9
Casi siempre	16	22.5
Siempre	12	16.9
Total	71	100.0

Se distingue de los resultados de la tabla 48, que el 48% de los colaboradores regularmente/bastantes veces se desenvuelven con facilidad en su entorno laboral.

Mientras tanto, el 39% siempre/casi siempre presentan este buen desenvolvimiento dentro de su entorno en la empresa Pastipan S.A.C. (ver figura 50).

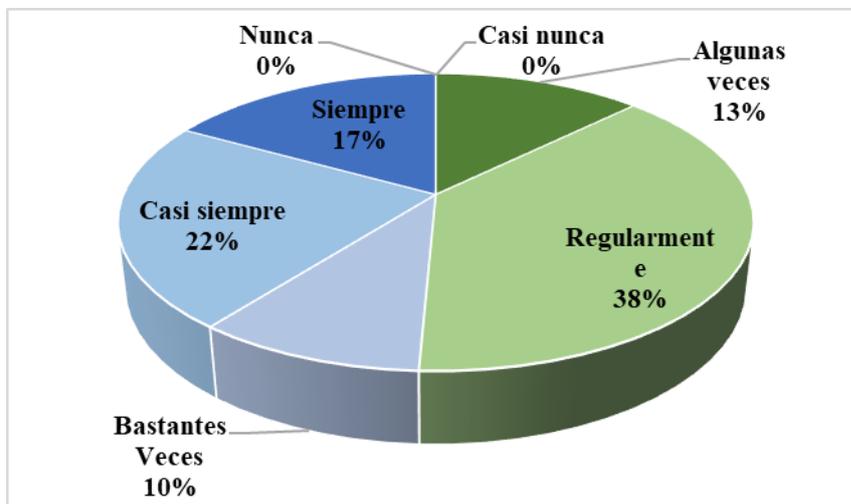


Figura 50. Pregunta 16: Se desenvuelve con facilidad en su trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 49

Pregunta 17: Le es difícil 'desconectarse' de su trabajo.

P17	N	%
Nunca	2	2.8
Casi nunca	8	11.3
Algunas veces	9	12.7
Regularmente	23	32.4
Bastantes Veces	5	7.0
Casi siempre	19	26.8
Siempre	5	7.0
Total	71	100.0

En la tabla 49, denota que el 39% de los colaboradores regularmente/bastantes veces les resulta complicado desconectarse de su trabajo en la empresa Pastipan S.A.C. Por otro lado, el 34% siempre/casi siempre presenta este problema (ver figura 51).

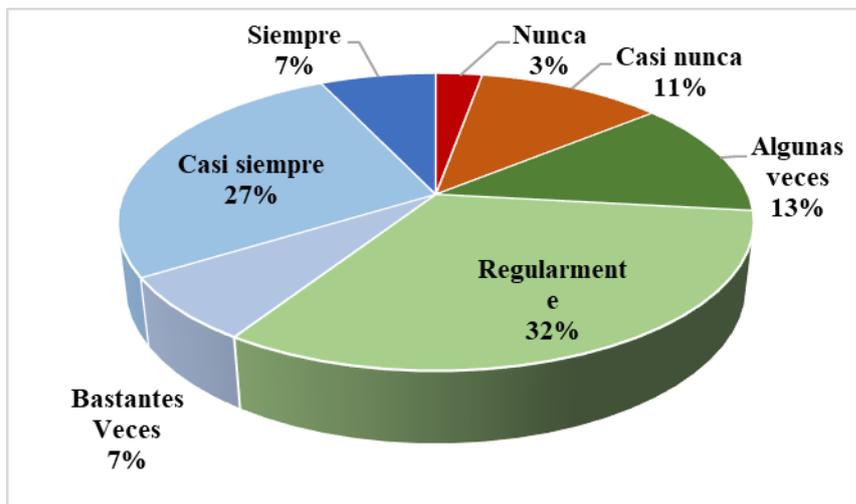


Figura 51. Pregunta 17: Le es difícil 'desconectarse' de su trabajo.

Fuente: Elaboración propia

1.1.3. Resultados de la variable Gestión del Talento Humano

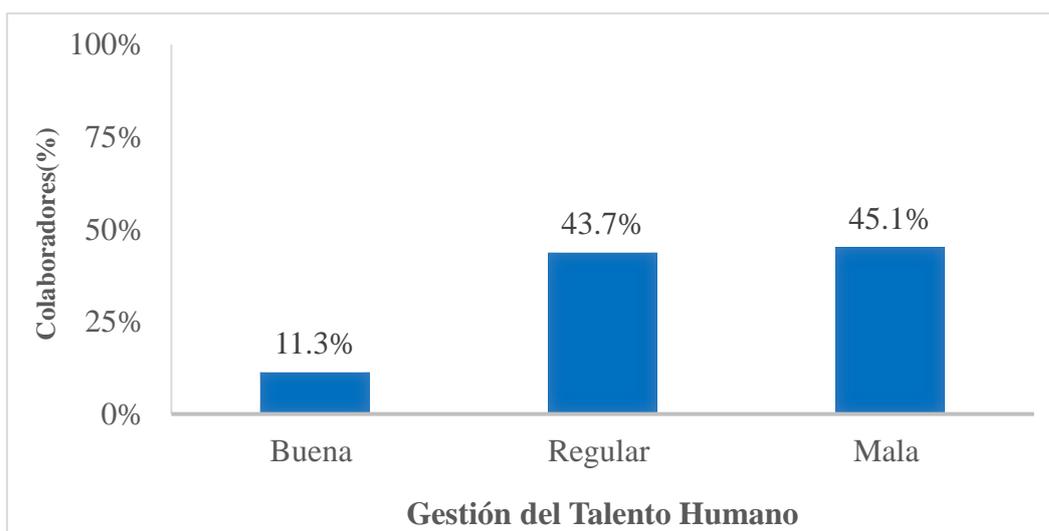


Figura 52. Gestión de Talento Humano de la empresa Pastipan S.A.C.

Fuente: Elaboración propia

En la figura 52, se muestra que la mayor parte de los colaboradores tiene una percepción mala de la gestión del talento humano (45.1%), asimismo el 43.7% lo considera regular, y un 11.3% lo considera buena en la empresa Pastipan S.A.C.

Tabla 50

Resultados por dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano

Dimensiones Gestión del Talento Humano	Buena		Regular		Mala	
	N	%	N	%	N	%
Admisión de personas	2	2.8%	28	39.4%	41	57.7%
Colocación de personas	4	5.6%	14	19.7%	53	74.6%
Compensación de personas	0	0.0%	22	31.0%	49	69.0%
Desarrollo de personas	1	1.4%	9	12.7%	61	85.9%
Retención de personas	3	4.2%	27	38.0%	41	57.7%
Evaluación de personas	2	2.8%	25	35.2%	44	62.0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 50, se muestra que, a nivel de dimensiones de la gestión del talento humano, la percepción es negativa o mala en general, siendo la dimensión desarrollo de personas la que tiene el mayor porcentaje de percepción negativa (85.9%), seguido de la colocación de personas (74.6%) y la compensación de personas (69.0%).

1.1.4. Resultados de la variable Engagement Laboral

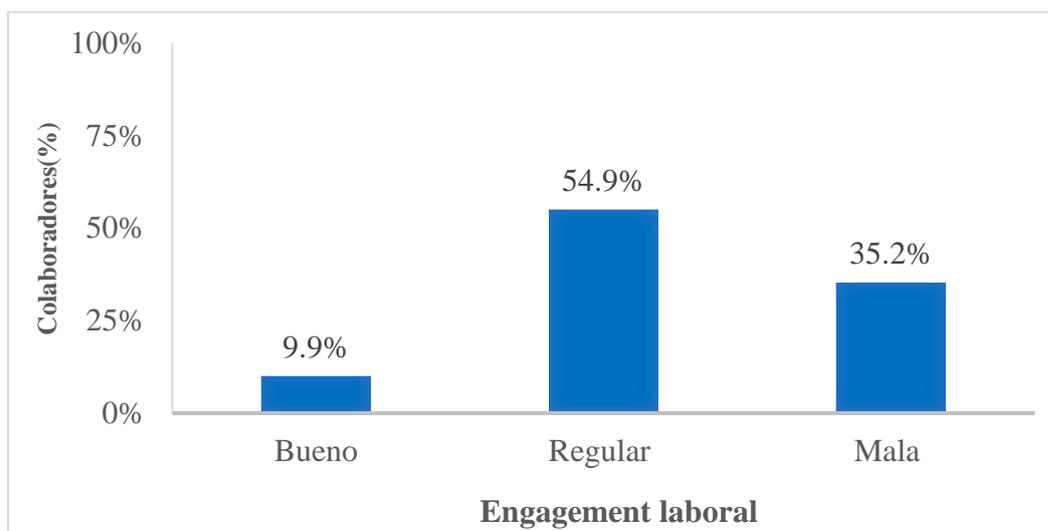


Figura 53. Engagement Laboral de la empresa Pastipan S.A.C.

Fuente: Elaboración propia

En la figura 53, se muestra que la mayor parte de los colaboradores tiene una percepción regular de engagement laboral (54.9%), asimismo el 35.2% lo considera mala, y un 9.9% lo considera bueno en la empresa Pastipan S.A.C.

Tabla 51

Resultados por dimensiones de la variable Engagement Laboral

Dimensiones	Bueno		Regular		Malo	
	N	%	N	%	N	%
Engagement laboral						
Vigor	10	14.1%	42	59.2%	19	26.8%
Dedicación	7	9.9%	45	63.4%	19	26.8%
Absorción	11	15.5%	44	62.0%	16	22.5%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 51, se muestra que a nivel de dimensiones del engagement laboral, la percepción es regular en general, siendo la dimensión dedicación la que tiene el mayor porcentaje de percepción regular (63.4%), seguido de la absorción (62.0%) y por último el vigor (59.2%). No obstante, en segundo orden está la percepción negativa, alrededor de la cuarta parte de colaboradores lo expreso de esta manera. Menos del 16.0% manifestó su posición positiva sobre el engagement laboral a nivel de dimensiones.

1.1.5. Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

Tabla 52

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

VARIABLES Y DIMENSIONES	ESTADÍSTICO	GL	SIG.
Gestión del Talento Humano	0.148	71	0.001
Admisión de personas	0.220	71	0.000
Colocación de personas	0.171	71	0.000
Compensación de personas	0.116	71	0.019
Desarrollo de personas	0.148	71	0.001
Retención de personas	0.123	71	0.010
Evaluación de personas	0.121	71	0.012
Engagement Laboral	0.092	71	0.200*

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 52, se observa la prueba de normalidad (prueba de Kolmogorov-Smirnov) aplicada a las variables de estudio: gestión del talento humano y engagement laboral junto a sus dimensiones, evidenciándose que la variable engagement laboral presenta distribución normal ($p > 0.05$); no obstante, la variable gestión del talento humano y sus

dimensiones no presentan distribución normal ($p < 0.05$). Lo que significa, que se aplicará una prueba no paramétrica para evaluar las hipótesis de investigación: general y específica, siendo esta prueba la Correlación de Spearman.

1.2. Análisis inferencial de los resultados

1.2.1. Prueba de contrastación de hipótesis general

Ho: La gestión de talento humano no incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022

Ha: La gestión de talento humano incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$, entonces se rechaza la Ho

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, entonces no se rechaza la Ho

Tabla 53

Prueba de Hipótesis General

	Coeficiente de correlación	Engagement laboral
	r de Spearman	0.574
Gestión del Talento Humano	p- value	0.000
	N	71

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 53, se observa que el $p\text{-value}$ de $0.000 < 0.05$, con una correlación positiva moderada ($\rho = 0.574$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que la

gestión de talento humano incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

1.2.2. Prueba de contrastación de hipótesis específicas

Contraste de Hipótesis Específica 1

Ho: La admisión de personas no incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Ha: La admisión de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$, entonces se rechaza la Ho

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, entonces no se rechaza la Ho

Tabla 54

Prueba de Hipótesis Específica 1

	Coeficiente de correlación	Engagement laboral
	r de Spearman	0.360
Admisión de personas	p- value	0.002
	N	71

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 54, se observa que el p-value de $0.002 < 0.05$, con una correlación positiva baja ($\rho=0.360$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que la admisión

de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Contraste de Hipótesis Específica 2

Ho: La colocación de personas no incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Ha: La colocación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$, entonces se rechaza la Ho

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, entonces no se rechaza la Ho

Tabla 55

Prueba de Hipótesis Específica 2

Coeficiente de correlación		Engagement laboral
	r de Spearman	0.404
Colocación de personas	p- value	0.000
	N	71

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 54, se observa que el p-value de $0.000 < 0.05$, con una correlación positiva moderada ($\rho=0.404$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que la colocación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Contraste de Hipótesis Específica 3

Ho: La compensación de personas no incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Ha: La compensación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$, entonces se rechaza la Ho

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, entonces no se rechaza la Ho

Tabla 56

Prueba de Hipótesis Específica 3

	Coeficiente de correlación	Engagement laboral
	r de Spearman	0.410
Compensación de personas	p- value	0.000
	N	71

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 56, se observa que el p-value de $0.000 < 0.05$, con una correlación positiva moderada ($\rho=0.410$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que la compensación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Contraste de Hipótesis Específica 4

Ho: El desarrollo de personas no incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Ha: El desarrollo de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$, entonces se rechaza la Ho

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, entonces no se rechaza la Ho

Tabla 57

Prueba de Hipótesis Específica 4

Coeficiente de correlación		Engagement laboral
	r de Spearman	0.387
Desarrollo de personas	p- value	0.001
	N	71

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 57, se observa que el p-value de $0.001 < 0.05$, con una correlación positiva baja ($\rho=0.387$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que el desarrollo de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Contraste de Hipótesis Específica 5

Ho: La retención de personas no incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Ha: La retención de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$, entonces se rechaza la Ho

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, entonces no se rechaza la Ho

Tabla 58

Prueba de Hipótesis Específica 5

Coeficiente de correlación		Engagement laboral
	r de Spearman	0.477
Retención de personas	p- value	0.000
	N	71

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 58, se observa que el $p\text{-value}$ de $0.000 < 0.05$, con una correlación positiva moderada ($\rho=0.477$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que la retención de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Contraste de Hipótesis Específica 6

Ho: La evaluación de personas no incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Ha: La evaluación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$, entonces se rechaza la Ho

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, entonces no se rechaza la Ho

Tabla 59

Prueba de Hipótesis Específica 6

	Coeficiente de correlación	Engagement laboral
	r de Spearman	0.486
Evaluación de personas	p- value	0.000
	N	71

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 59, se observa que el $p\text{-value}$ de $0.000 < 0.05$, con una correlación positiva moderada ($\rho=0.486$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que la evaluación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

2. Discusión de resultados

Actualmente las organizaciones están prestando mayor atención a sus recursos humanos, implementando un sistema de gestión del talento humano con la finalidad de maximizar las competencias y habilidades de los colaboradores. Estas prácticas de gestión del talento de las personas, estarían desempeñando un papel importante en las organizaciones, por contribuir a una relación mutua viable entre los colaboradores basada en la confianza y responsabilidades compartidas. Lo que conllevaría a una mejora de la productividad, con trabajadores que se encuentran satisfechos y comprometidos con la organización (Saleem & Khurshid, 2014; Cherif, 2020).

En esta investigación se buscó conocer la incidencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral en un grupo de colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., así como la incidencia de cada dimensión de la gestión del talento humano con el engagement laboral. A nivel general, la gestión del talento humano, esta percibida negativamente (45.1%), 43.7% lo considera regular y 11.3% lo considera buena. Y respecto al engagement laboral, el 54.9% de los colaboradores lo perciben de forma regular, 35.2% mala y 9.9% buena. A nivel de componentes de la gestión del talento humano, la percepción también es negativa o mala en general. La dimensión desarrollo de personas es la que tiene el mayor porcentaje de percepción negativa (85.9%), seguido de la colocación de personas (74.6%), la compensación de personas (69.0%), la evaluación de personas (62.0%), admisión de personas (57.7%) y retención de personas (57.7%). En cuanto a los componentes de la dimensión del engagement laboral, la percepción es más favorable calificada de regular mayormente en todas las dimensiones. En el componente dedicación tiene el mayor porcentaje de percepción regular (63.4%), seguido de la absorción (62.0%) y por último el vigor (59.2%).

Si examinamos el objetivo general, se determinó la incidencia de forma significativa de la gestión del talento humano en el engagement laboral ($\rho=0.574$; $p<0.05$). Esto significa que a mejor gestión del talento humano es mejor el engagement laboral de colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C. Mientras cuando es deficiente la gestión del talento humano también se reflejaría en un bajo nivel de engagement laboral. Este resultado coincide con Friday y Sunday (2020), quien reportó que la gestión del talento tiene una relación positiva significativa con el compromiso de los trabajadores ($p<0.05$). Asimismo, es congruente con los resultados de Cherif (2020) quien observó que la gestión de recursos humanos estaba correlacionada positivamente con el compromiso organizacional ($\rho=0.524$; $p<0.05$). Jing (2018) también concluyó que las percepciones de la gestión de recursos humanos tienen una influencia significativa en el compromiso laboral ($p<0.05$).

Otros autores como Benito y Esquivel (2020), demostraron que existe relación estadísticamente significativa entre la variable gestión de recursos humanos y engagement ($\text{Chi Cuadrado}=124.408$; $p=0.001$). Asimismo, Huaytalla y Palomino (2018), estableció una relación positiva muy alta entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral ($\rho=0.967$; $p<0.05$). No obstante, los resultados no coinciden con los reportados por Espinoza y Vélchez (2019) quien encontró que no existe correlación significativa entre gestión de talento humano y engagement laboral ($p=0.315$). Estos hallazgos nos demuestran, la importancia de la gestión de recursos humanos en las organizaciones ya que favorecería en establecer una vinculación emocional, una identificación con la empresa del colaborador, donde se sienta satisfecho y comprometido laboralmente, de esta manera mejore su desempeño laboral y en consecuencia la productividad organizacional.

A nivel de objetivos específicos, se reveló que las dimensiones de la gestión del talento humano incidirían significativamente en el engagement laboral, es decir, la admisión de personas ($\rho=0.360$; $p=0.002$), la colocación de personas ($\rho=0.404$; $p=0.00$), la compensación de personas ($\rho=0.410$; $p=0.000$), el desarrollo de personas ($\rho=0.387$; $p=0.001$), la retención de personas ($\rho=0.477$; $p=0.000$) y la evaluación de personas ($\rho=0.486$; $p=0.000$) influenciarían en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C.

Al contrastar el objetivo específico referido a la admisión de personas y su incidencia en el engagement laboral ($\rho=0.360$; $p=0.002$), este coincide con Hussein (2020) quien encontró que la selección y reclutamiento (el ingreso de personal) está vinculado significativamente con el compromiso laboral ($p<0.05$). Asimismo, concuerda con Huaytalla y Palomino (2018), quienes reportaron que la dotación de personal está relacionada de forma significativa con el compromiso laboral ($\rho=0.978$; $p<0.05$). No obstante, no coincide con Espinoza y Vílchez (2019), quienes observaron que la admisión de personas no está correlacionada de manera significativa con el engagement laboral ($p>0.05$).

En relación al objetivo específico referido a la colocación de personas y su incidencia en el engagement laboral ($\rho=0.404$; $p=0.00$), este coincide con Huaytalla y Palomino (2018), quienes reportaron que la inducción está relacionada de forma significativa con el compromiso laboral ($\rho=0.947$; $p<0.05$). No obstante, no coincide con Espinoza y Vílchez (2019), quienes observaron que la aplicación o colocación de personas no está correlacionada de manera significativa con el engagement laboral ($p>0.05$).

Respecto al objetivo específico referido a la compensación de personas y su incidencia en el engagement laboral ($\rho=0.410$; $p=0.000$), este no coincide con Espinoza y Vílchez (2019), quienes observaron que la compensación de personas no está correlacionada de manera significativa con el engagement laboral ($p>0.05$).

Al contrastar el objetivo específico referido al desarrollo de personas y su incidencia en el engagement laboral ($\rho=0.387$; $p=0.001$), este coincide con Hussein (2020) quien encontró que la formación (desarrollo del personal) está vinculado significativamente con el compromiso laboral ($p<0.05$). Asimismo, concuerda con Huaytalla y Palomino (2018), quienes reportaron que el desarrollo del personal está relacionado de forma significativa con el compromiso laboral ($\rho=0.974$; $p<0.05$). No obstante, no coincide con Espinoza y Vílchez (2019), quienes observaron que el desarrollo de personas no está correlacionado de manera significativa con el engagement laboral ($p>0.05$).

En cuanto al objetivo específico referido a la retención de personas y su incidencia en el engagement laboral ($\rho=0.477$; $p=0.000$), este coincide con Huaytalla y Palomino (2018), quienes reportaron que el mantenimiento (retención de personas) está relacionada de forma significativa con el compromiso laboral ($\rho=0.970$; $p<0.05$). No obstante, no coincide con Espinoza y Vílchez (2019), quienes observaron que el mantenimiento de personas no está correlacionado de manera significativa con el engagement laboral ($p>0.05$).

Al contrastar el objetivo específico referido a la evaluación de personas y su incidencia en el engagement laboral ($\rho=0.486$; $p=0.002$), este coincide con Hussein (2020) quien encontró que la evaluación de desempeño está vinculada significativamente con el

compromiso laboral ($p < 0.05$). No obstante, no coincide con Espinoza y Vélchez (2019), quienes observaron que la evaluación de personas no está correlacionada de manera significativa con el engagement laboral ($p > 0.05$).

Estos hallazgos corroborarían las percepciones teóricas concernientes al efecto que tiene la gestión del talento humano en el engagement laboral (Zaib, 2017; Chou, 2012). Esto significa que la gestión de recursos humanos y sus componentes son elementos esenciales para asegurar altos niveles de compromiso organizacional, y que se debe poner más hincapié en la práctica de las organizaciones. Y debe focalizarse en los aspectos más críticos de la gestión del talento humano, como es el desarrollo de las personas, es decir establecer estrategias de promoción y capacitación que fortalezcan las habilidades y competencias del personal, en este caso de los colaboradores de las tiendas de la empresa Pastipan S.A.C.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Luego de los resultados mostrados en la investigación, se determinó las siguientes conclusiones:

- A partir de la hipótesis general planteada, se concluye que la gestión del talento humano incide significativamente en el engagement laboral en los colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C. Se observó que el componente desarrollo de personas que está vinculado con el proceso de formación, es el aspecto más débil por atender. Otros componentes críticos, sería la colocación de personas y la compensación de personas, para lo cual se debe diseñar estrategias que ayuden a potenciarlos, de esta manera mejorar el nivel o grado de compromiso en la organización.
- En relación a la primera hipótesis específica, se concluye que la admisión de personas incide de forma significativa en el engagement laboral en los colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C. La admisión de personas, de manera individual está percibido de forma negativa, y es ineludible su atención por el efecto que tiene sobre el compromiso organizacional.
- En relación a la segunda hipótesis específica, se concluye que la colocación de personas incide de forma significativa en el engagement laboral en los colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C. La colocación de personas, de manera individual tiene una alta percepción negativa, y que debe atenderse con medidas de acción que mejoren su funcionamiento.
- En relación a la tercera hipótesis específica, se concluye que la compensación de personas incide de forma significativa en el engagement laboral en los colaboradores de

tiendas de la empresa Pastipan S.A.C. La compensación de personas, de manera individual está percibido de forma negativa, y es necesaria su atención por el efecto que tiene sobre el compromiso organizacional.

- En relación a la cuarta hipótesis específica, se concluye que el desarrollo de personas incide de forma significativa en el engagement laboral en los colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C. El desarrollo de personas, de manera individual tiene una alta percepción negativa, y que debe atenderse con medidas de acción que mejoren su funcionamiento.
- En relación a la quinta hipótesis específica, se concluye que la retención de personas incide de forma significativa en el engagement laboral en los colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C. La retención de personas, de manera individual está percibido de forma negativa, y es necesaria su atención por el efecto que tiene sobre el compromiso organizacional.
- En relación a la sexta hipótesis específica, se concluye que la evaluación de personas incide de forma significativa en el engagement laboral en los colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C. La evaluación de personas, de manera individual está percibido de forma negativa, y es necesaria su atención por el efecto que tiene sobre el compromiso organizacional.

2. Recomendaciones

Luego de los hallazgos de esta investigación, se expone las siguientes recomendaciones:

- La empresa Pastipan S.A.C. debe focalizar en atender prioritariamente el aspecto formativo, siendo el aspecto más débil o vulnerable que se ha identificado. Además, se

debe potenciar cada uno de los componentes de la gestión del talento humano, como es el reclutar, recompensar, alentar y retener ya que esto mejorará el desempeño de los colaboradores, lo que los involucrará a las actividades de la organización, de esta manera comprometerse y esforzarse, ser más productivos e innovadores en todas las actividades de la empresa, y alcanzar las metas propuestas.

- Se deben aplicar medidas más adecuadas para el ingreso del personal, que implique una mayor transparencia y rigurosidad, y asegure personal calificado para que se desempeñe de manera eficiente en la empresa.
- Se debe establecer los lineamientos de las actividades y funciones de los trabajadores de acuerdo a las funciones a desarrollar, y que exista un plan de formación continua para fortalecer las capacidades de los trabajadores.
- Para mejorar la motivación y compromiso del personal se debe establecer un plan de reconocimiento, que incluya diplomas, premios pecuniarios o capacitaciones que refuercen las habilidades de los trabajadores.
- Establecer un plan de necesidades de capacitación continua, donde participe el trabajador activamente, de tal manera que se potencie sus conocimientos cubriendo sus expectativas y de acuerdo a las funciones que desempeña.
- Se debe asegurar la implementación efectiva de capacitaciones, reconocimiento de personal y el delineamiento de sus funciones para mejorar el compromiso del personal, lo que implicara que las personas se sientan satisfechas asegurando su permanencia laboral.
- Se debe establecer evaluaciones periódicas al personal, de tal manera que se identifique aspectos críticos o por mejorar, de esta manera plantear medidas que conlleven a optimizar su desempeño en la empresa, para alcanzar mejores indicadores de productividad, y el cumplimiento de las metas de la organización.

REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Universidad Técnica de Ambato. Colombia. Recuperado de: <https://bit.ly/3c1Z2i6>
- Albrecht, S. (2010). *Handbook of employee engagement*. Cheltenham, England: Edward Elgar.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human resource Management Practice*. (Décima Edición). London: Kogan Page Publishing.
- Atehortúa, F., Bustamante, R., & Valencia, J. (2008). *Sistema de gestión integral: Una sola gestión, un solo equipo: articulación del modelo estándar de control interno, el modelo de responsabilidad social y los sistemas de gestión de calidad, ambiente, salud y seguridad industrial, seguridad de la información y riesgos*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Bakker, A. (2009). *Building engagement in the workplace*. In C. Cooper & R. Burke (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50–72), London, UK: Routledge.
- Bakker, B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://bit.ly/30gmndC>
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 102-117.
- Benito, A., & Esquivel, M. (2020). *Relación de la gestión de recursos humanos con el engagement de los trabajadores del instituto regional de enfermedades neoplásicas del sur Iren-Sur Arequipa 2020*. (Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Repositorio institucional. <https://bit.ly/3D66ZPi>

- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P., & Vasseur, W. (1989). *Dirección de los recursos humanos: Técnicas de Harvard Business School*. México: Cecsá.
- Borregó, A. (2016). *El engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales*. (Tesis de doctorado, Universidad de Huelva). Repositorio institucional. <https://bit.ly/3D4MmTL>
- Cabrera, R. (2003). *La gestión de talento humano*. Montreal: Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3c1Z2i6>
- Calla, E. (2019). *Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Royal Knit SAC – año 2017*. (Tesis de licenciatura en Administración, Universidad Nacional del Altiplano). Repositorio institucional.
- Cortes, N. (s.f.). *¿Qué es el engagement laboral?*
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40 (7/8), 529 – 541. <https://bit.ly/3bSNLRe>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª. edición). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9ª. edición). México: Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3HdsPCK>
- Circular HR. (2018). *Medición 2018 Engagement*. Fundación Chile. <https://bit.ly/2UvBFbb>
- Cruz, C. (2020). *Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Convenio Andrés Bello, periodo 2019*. (Tesis de maestría, Universidad Peruana los Andes). <https://bit.ly/307Dles>

- Cuesta, A. (1999). *Tecnología de gestión de recursos humanos*. La Habana, Cuba: Editorial Academia.
- Cuesta, A. (2005). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos* (2da. Edición). Revisada y Ampliada. La Habana, Cuba: Editorial Academia.
- Dolan, S. (2003). *Recursos profesionales business*. España: Amalia Editorial.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. (3ª. edición). Montreal: Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://bit.ly/3C1HPjl>
- Espinoza, V., & Vílchez, L. (2019). *Gestión del talento humano y engagement laboral en colaboradores de empresas financieras del Distrito de Tarma*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú). <https://bit.ly/3C7gU64>
- Flores, C., Fernández, M., & Juárez, A. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. <https://bit.ly/3F1z2jq>
- Friday, E., & Sunday, M. (2019). Talent Management and Workers' Commitment: Oil & Gas Firms in Nigeria. *SEISENSE Journal of Management*, 2(3), 1–15. <https://bit.ly/3FgjM2v>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: Manual autoformativo interactivo*. Huancayo, Perú: Universidad Continental.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2006). *Organización, estructura y procesos*. (13ª. edición). Montreal: Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://bit.ly/3HbaNRB>

- Gómez, E. (2013). *Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días*. <https://bit.ly/3D4L62F>
- Gonzales, M., & René, D. (2009). *Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances*. *Revista Universidad EAFIT*, 45(156), 45-72. <https://bit.ly/3D93ub0>
- Guzmán, C. (2021). *¿Por qué es importante la gestión del talento?* Portal PQS. Recuperado de: <https://bit.ly/3wwkRQo>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.) México: McGraw-Hill.
- Huaytalla, J., & Palomino, N. (2018). *Gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://bit.ly/30cza0N>
- Hussein, M. (2020). The relationship between human resources management practices and job engagement: The mediating role of psychological capital. *Management Science Letters*, 10, 3047 – 3056. <https://bit.ly/3EZuv0R>
- Jing, H. (2018). *Human Resource Management Strategies for Hospital Employee Satisfaction and Engagement*. (Tesis de doctorado, Instituto Universitario de Lisboa). <https://bit.ly/3wxcLan>
- Kumar, R., Dash, S., & Kesari, L. (2019). Do HR Practices Influence Job Satisfaction? Examining the Mediating Role of Employee Engagement in Indian Public Sector Undertakings. *Global Business Review*, 20(1) 119–132. <https://bit.ly/3wxNqNy>
- Lope, L., & Hernández, F. (2013). *Recursos humanos: la importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores*. <https://bit.ly/3jbPJks>

- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
- Nancy, Q. (2013). *The impact of hrm practices on organizational performance: the case study of some selected rural banks*. A thesis submitted to the Department of Managerial Science, Kwame Nkrumah University of Science and Technology.
- Oladipo, J., & Abdalkader, D. (2011). Strategic human resource management and organizational performance in the Nigerian manufacture sector: an empirical investigation. *International Journal of Business and Management*, 6(9). doi: 10.5539/ijbm.v6n9p46.
- Portero, L. (2017). *Mejoramiento de la gestión del talento humano para la cooperativa cámara de comercio de Ambato*. (Tesis de Ingeniería Comercial, Pontificia Universidad Católica de Ecuador). Repositorio institucional.
- Rayton, B., & Yalabik, Z. (2014). The International Journal of Human Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17). <https://bit.ly/3qwtUQx>
- Salanova, M., & Shchaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Salazar, H., & Panca, G. (2018). *El engagement laboral como un aliado estratégico en la gestión de recursos humanos en los colaboradores de Femaco S.R.L. Arequipa 2018*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Repositorio institucional.
- Saleem, I., & Khurshid, A. (2014). Do human resource practices affect employee performance? *Pakistan Business Review*, 15(4), 669-688.

- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://bit.ly/3qqxLyd>
- Shirkhani, S., & Nazari, R. (2014). An Examination of the Effect of Talent Management on Organizational Entrepreneurship: A Case Study Oil Products Company of Province of Ilam in Iran. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 33(2572), 1-8.
- Song, J., Kolb, J., Lee, U., & Kim, H. (2012). Role of Transformational Leadership in Effective Organizational Knowledge Creation Practices: Mediating Effects of Employees' Work Engagement. *Human resource development quarterly*, 23(1), 65–101. <https://bit.ly/30eilSV>
- Talledo, J. (2015). *Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano*. Madrid: Tetraedro.
- Tarazona, W. (2018). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la Botica Arcángel – Huaraz 2017*. (Tesis de licenciatura en Administración, Universidad San Pedro). Repositorio institucional. <https://bit.ly/3H8LTC0>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. <https://bit.ly/3gTvXsm>
- Zayas P. (1996). *¿Cómo seleccionar al personal de la empresa?* La Habana Cuba: Academia

APÉNDICE

1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables y dimensiones	Diseño Metodológico
<p>Problema Principal ¿En qué medida la gestión del talento humano incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿En qué medida la admisión de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022? 2. ¿En qué medida la colocación de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022? 3. ¿En qué medida la compensación de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022? 4. ¿En qué medida el desarrollo de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022? 5. ¿En qué medida la retención de</p>	<p>Objetivo General Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Determinar la incidencia de la admisión de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 2. Determinar la incidencia de la colocación de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 3. Determinar la incidencia de la compensación de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 4. Determinar la incidencia del desarrollo de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 5. Determinar la incidencia de la</p>	<p>Hipótesis General La gestión del talento humano incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas 1. La admisión de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 2. La colocación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 3. La compensación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 4. El desarrollo de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022. 5. La retención de personas incide</p>	<p>Variable 1 Gestión del talento humano</p> <p>Dimensión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Admisión de personas • Colocación de personas • Compensación de personas • Desarrollo de personas • Retención de personas • Evaluación de personas <p>Variable 2 Engagement laboral</p> <p>Dimensión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigor • Dedicación • Absorción 	<p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Población: Todos los colaboradores de tienda de la empresa Pastipan S.A.C. en el periodo de mayo/junio de 2022. Según indicó la cantidad de colaboradores de tienda oscilan entre 50 a 100 personas, los cuales pasarán a formar parte de la población de estudio.</p> <p>Muestra: la muestra será de tipo censal, conformada por la cantidad de colaboradores de tienda que oscilan entre 50 a 100 personas.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario Gestión del talento humano y Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</p> <p>Análisis de datos: Prueba de correlación de Spearman</p>

<p>personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022?</p> <p>6. ¿En qué medida el desarrollo de personas incide en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022?</p>	<p>retención de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.</p> <p>6. Determinar la incidencia de la evaluación de personas en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.</p>	<p>significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.</p> <p>6. La evaluación de personas incide significativamente en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.</p>		
--	--	---	--	--

2. Solicitud de permiso institucional

3. Consentimiento informado

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL ENGAGEMENT LABORAL EN COLABORADORES DE TIENDAS DE LA EMPRESA PASTIPAN S.A.C. 2022

La presente investigación está desarrollada por Diego Alonso Parraguez Echegaray, de la Universidad Ricardo Palma. El objetivo de esta investigación es determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C., 2022.

Si Usted accede a participar en esta investigación, se le solicitará responder una lista de preguntas de dos cuestionarios: Gestión del talento humano y engagement. El tiempo estimado es 20 minutos.

La participación en esta investigación es rigurosamente voluntaria donde los participantes no se verán expuestos a ningún riesgo toda vez que la información será anónima y sólo se empleará con fines de investigación. No recibirán ningún beneficio ni incentivo económico por la participación en el presente estudio. Además, las respuestas serán codificadas utilizando un número de identificación, asegurando su anonimato

Al ser un estudio no experimental, transversal, correlacional, el participante no estará expuesto a ningún riesgo o acción de intervención directa, además la administración de la encuesta será vía virtual. Los beneficios del participante están en relación a su contribución al estudio, cuyos resultados podrán favorecer a la elaboración de propuestas de solución para ser incorporados como conocimiento a la ciencia administrativa.

Si tiene alguna duda sobre la investigación podrá hacer la consulta en cualquier momento de su participación al teléfono 973461254 o vía correo electrónico dparraguez54@gmail.com. Asimismo, cuando crea conveniente podrá retirarse del estudio sin que esto perjudique a su persona. Si alguna pregunta es incómoda para Usted, podrá comunicarlo al investigador.

Desde luego, se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, a cargo de Diego Alonso Parraguez Echegaray.

Reconozco que los datos brindados para este estudio son estrictamente confidenciales y no será usado para otros fines fuera de esta investigación sin mi consentimiento. He sido comunicado que puedo realizar consultas en cualquier momento del estudio., así como retirarme del mismo cuando lo decida, sin que esta acción tenga algún perjuicio hacia mi persona. Además, cualquier duda puede contactarse con el investigador Diego Alonso Parraguez Echegaray.

Además, se me entregará una copia de esta ficha de consentimiento, y que puedo solicitar los resultados de esta investigación cuando termine.

Nombre y Firma del participante

Fecha: ____/____/____

4. Instrumento de recolección de datos

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL ENGAGEMENT LABORAL EN COLABORADORES DE TIENDAS DE LA EMPRESA PASTIPAN S.A.C. 2022

Instrucciones: A continuación, se te presenta una serie de preguntas sobre tus datos generales y dos cuestionarios sobre Gestión del talento humano y Engagement laboral en colaboradores de tiendas de la empresa Pastipan S.A.C. Te recordamos que tu participación es anónima y por ello se te pide la mayor sinceridad posible para responder las preguntas que se te harán. Deberás marcar con un aspa (“X”) en el recuadro que consideres sea tu respuesta o escribir tu respuesta en las líneas.

A. Datos generales

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Institución donde labora: _____

Tiempo laboral: _____

B. Cuestionario de Gestión del talento humano

Marca con una “X” la respuesta que consideras correcta

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Admisión de personas					
1. Se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.	1	2	3	4	5
2. Las plazas que existen en la organización entran a concurso.	1	2	3	4	5
3. Se detalla todos los datos del puesto vacante.	1	2	3	4	5
4. El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.	1	2	3	4	5
5. El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la modalidad.	1	2	3	4	5
Colocación de personas					

6. Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente.	1	2	3	4	5
7. El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo.	1	2	3	4	5
8. El personal idóneo desempeña el cargo que le corresponde.	1	2	3	4	5
9. La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan en la organización.	1	2	3	4	5
10. Existe una distribución adecuada de las bonificaciones de acuerdo a los cargos que se desempeñan.	1	2	3	4	5
Compensación de personas					
11. Todos reciben los mismos beneficios sociales.	1	2	3	4	5
12. Se brinda reconocimientos públicos por los logros obtenidos.	1	2	3	4	5
13. Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrado a los colaboradores.	1	2	3	4	5
14. Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los colaboradores.	1	2	3	4	5
15. Se cumple oportunamente con el pago de las remuneraciones.	1	2	3	4	5
Desarrollo de personas					
16. La empresa promueve talleres de capacitación de manera continua.	1	2	3	4	5
17. La empresa brinda capacitación a sus colaboradores por lo menos una vez al año.	1	2	3	4	5
18. La empresa promueve la capacitación de su personal fuera de la empresa.	1	2	3	4	5
19. La capacitación brindada cubre las expectativas de los colaboradores participantes.	1	2	3	4	5
20. La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.	1	2	3	4	5
Retención de personas					
21. Las condiciones laborales que brinda la empresa son buenas.	1	2	3	4	5
22. El clima organizacional de la empresa es favorable.	1	2	3	4	5
23. Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa.	1	2	3	4	5
24. Existen buenas relaciones interpersonales fuera de la empresa.	1	2	3	4	5
25. Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora.	1	2	3	4	5
Evaluación de personas					
26. Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida de los colaboradores.	1	2	3	4	5
27. Existe un registro de temas y horas que labora el colaborador.	1	2	3	4	5
28. Se evalúa el desempeño del colaborador de forma continua.	1	2	3	4	5
29. Se emplea el monitoreo en las horas de trabajo, para evaluar el desempeño del colaborador.	1	2	3	4	5
30. La empresa realiza con frecuencia calificaciones de desempeños individuales y grupales de los colaboradores.	1	2	3	4	5

C. Cuestionario de Engagement laboral

Marca con una "X" la respuesta que consideras correcta

Preguntas	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
Vigor							
1. En su trabajo se siente lleno/a de energía.	0	1	2	3	4	5	6
2. Es fuerte y entusiasta en su trabajo.	0	1	2	3	4	5	6

3. Cuándo se levanta por las mañanas se siente motivado de ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
4. Puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	0	1	2	3	4	5	6
5. Es muy persistente en su trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6. Incluso cuando las cosas se complican, continúa trabajando.	0	1	2	3	4	5	6
Dedicación							
7. Su trabajo está lleno de significado y propósito.	0	1	2	3	4	5	6
8. Está entusiasmado con su trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9. Su trabajo le inspira.	0	1	2	3	4	5	6
10. Se siente orgulloso(a) del trabajo que realiza.	0	1	2	3	4	5	6
11. Su trabajo es desafiante.	0	1	2	3	4	5	6
Absorción							
12. El tiempo transcurre rápido cuando está trabajando.	0	1	2	3	4	5	6
13. Cuándo está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de sí.	0	1	2	3	4	5	6
14. Es feliz cuando está concentrado en su trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15. Se concentra íntegramente en su trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16. Se desenvuelve con facilidad en su trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
17. Le es difícil 'desconectarse' de su trabajo.	0	1	2	3	4	5	6

Gracias por su colaboración.