

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT LABORAL
Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA
EMPRESA ARQUIDEAS S.R.L. UBICADA EN EL
DISTRITO DE COMAS-LIMA, 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autora:

Ethel Solanhs Alvares Oriundo

Asesor:

Mg. Patrick Michael Villamizar Morales

<https://orcid.org/0000-0002-1733-9516>

Lima - Perú

2022

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	ROSA DIANA PEDROZA SAN MIGUEL	45807238
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	SUSAN MADELEINE SILVERA ARCOS	70066528
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	LUIS JOSÉ ALVARADO YUPANQUI	20025251
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

A Dios por permitirme terminar con bien

mi carrera profesional

A mis padres Samuel y Sonia por su gran esfuerzo

y apoyo durante mi etapa profesional.

A mi hermano Alex y mi abuela Nicolasa

por ser mi motivación para cumplir todas mis

metas propuestas.

A Marlon por su apoyo y soporte en todo los

obstáculos que se me presentaron en el camino.

AGRADECIMIENTO

A la universidad y docentes por formar

parte de mi desarrollo profesional.

A mi asesor por su apoyo durante mi investigación.

ÍNDICE

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema	31
1.3. Objetivos	31
1.3.1. Objetivo general	31
1.3.2. Objetivo específicas	31
1.4. Hipótesis	31
1.4.1. Hipótesis general	31
1.4.2. Hipótesis específicas	32
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	33
2.1. Tipo de investigación	33
2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)	34
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	34
2.4. Confiabilidad	36
2.5. Procedimiento	39

2.6. Aspectos éticos	39
CAPÍTULO III: RESULTADOS	40
3.1. Estadística descriptiva	40
3.2. Resultados inferenciales	49
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	54
4.1. Discusión	54
4.2. Conclusiones	60
4.3. Recomendaciones	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 COMPETENCIAS DE UN TRABAJADOR ENGAGEMENT	24
TABLA 2 VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO ENGAGEMENT LABORAL	35
TABLA 3 VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	36
TABLA 4 ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	37
TABLA 5 ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ENGAGEMENT LABORAL	37
TABLA 6 ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	37
TABLA 7 TABLA DE CORRELACIÓN	38
TABLA 8 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL	40
TABLA 9 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN VIGOR	41
TABLA 10 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN DEDICACIÓN	42
TABLA 11 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN ABSORCIÓN	43
TABLA 12 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN CLIMA DE APRECIACIÓN	45
TABLA 13 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN ACTITUD DE APRENDIZAJE	46

TABLA 14 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN PRESIÓN DE TRABAJO	47
TABLA 15 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES DE LIDERAZGO	48
TABLA 16 PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	49
TABLA 17 PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE ENGAGEMENT LABORAL Y CLIMA DE APRECIACIÓN	50
TABLA 18 PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE ENGAGEMENT LABORAL Y ACTITUD DE APRENDIZAJE	51
TABLA 19 PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE ENGAGEMENT LABORAL Y PRESIÓN DEL TRABAJO	52
TABLA 20 PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE ENGAGEMENT LABORAL Y HABILIDADES DE LIDERAZGO	53

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 PHILLIP, W. (2015)	26
FIGURA 2 DIAGRAMA DE BARRAS DE VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL	40
FIGURA 3 DIAGRAMA DE BARRAS DE LA DIMENSIÓN VIGOR	41
FIGURA 4 DIAGRAMA DE BARRAS DE LA DIMENSIÓN DEDICACIÓN	42
FIGURA 5 DIAGRAMA DE BARRAS DE LA DIMENSIÓN ABSORCIÓN	43
FIGURA 6 DIAGRAMA DE BARRAS DE VARIABLE RETENCIÓN DEL TALENTO	44
FIGURA 7 DIAGRAMA DE BARRAS DE DIMENSIÓN CLIMA DE APRECIACIÓN	45
FIGURA 8 DIAGRAMA DE BARRAS DIMENSIÓN ACTITUD DE APRENDIZAJE	46
FIGURA 9 DIAGRAMA DE BARRAS DE DIMENSIÓN PRESIÓN DEL TRABAJO	47
FIGURA 10 DIAGRAMA DE BARRAS DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES DE LIDERAZGO	48

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el engagement laboral y la retención del talento humano en la empresa Arquideas S.R.L. La metodología del estudio estuvo compuesta por un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, además presentó un diseño no experimental de corte transversal. En la población de la investigación, se consideró a los 128 trabajadores, al igual que la muestra ya que, fue censal. Respecto a la recolección de información, la técnica empleada fue la encuesta y para el instrumento el cuestionario, validados por 4 juicios de expertos. Por otro lado, se determinó su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach con un resultado de 0.852, es decir, el instrumento presenta buena confiabilidad.

Por último, se concluyó que existe relación entre las variables en estudio con un Rho de Spearman de 0.871 que significa la existencia de una correlación positiva considerable.

PALABRAS CLAVES: Engagement laboral, retención del talento humano, vigor, dedicación, absorción.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, las empresas se enfrentan a los nuevos retos de gestión debido a la creciente globalización que ha ocasionado un importante incremento de competitividad empresarial donde, la clave para diferenciarse radica en el recurso humano (Bobadilla et al., 2015). Para Berardi (2015) el talento humano es el recurso más valioso en una empresa, razón por la cual compañías de éxito se enfocan en reclutar al personal más apto a través de, estrategias adecuadas que consigan que los colaboradores logren conectarse con su trabajo, bajo condiciones que promuevan bienestar y calidad de vida (Orbegoso, 2020). Por tanto, las organizaciones han dado un mayor énfasis a la retención del talento humano (Molina, 2021), tomando en cuenta que las nuevas generaciones son talentos que ya no valoran aspectos tangibles y por lo contrario buscan interés de crecimiento profesional y personal, con expectativas de ser valorados por sus habilidades y su creatividad (Ruiz & Machuca, 2020).

Hernández (2017) y Sanclemente et al. (2017) enfatizaron que en empresas líderes de España con rendimientos superiores a los de su competencia, orientan sus energías en optimizar los elementos de desarrollo y retención de sus trabajadores, aplicando estrategias de engaged. Por ende, el objetivo de las empresas se basa en tener empleados “engaged”, que según Sanclemente et al. (2017) son aquellos que toman iniciativa propia en su medio laboral. Del mismo modo Contreras (2015) señaló que, son aquellos que buscan constantemente retos nuevos y se encuentran totalmente comprometidos en alcanzar la excelencia y contribuir con los objetivos que la empresa posee. La consultora

de Circular HR (2020) llevó a cabo una encuesta recogiendo información de 522 chilenos para conocer el estado de activación, entusiasmo y concentración, a fin de medir el nivel de engagement en el trabajo. Dicha encuesta reveló que sólo un 6% de las personas se encuentran en un alto estado de engagement en comparación con el resultado del año 2019 con un 17%. Por consiguiente, surge la necesidad de potenciar las buenas prácticas de trabajo en los equipos y las habilidades en una cultura chilena, así como entregar los recursos adecuados con el objetivo de que los trabajadores mantengan su activación, entusiasmo y motivación laboral (Acuña et al., 2021).

En el Perú, Rivera (2020) enfatizó la importancia de promover el engagement en los colaboradores por su relación directa con la productividad en el trabajo y el involucramiento de estos para cumplir con los objetivos organizacionales. Reforzando lo descrito, Ames (2021) en su estudio realizado en la ciudad de Arequipa, mencionó que en estos tiempos de reestructuraciones en el contexto peruano, es vital la implementación de estrategias de engagement para retener al capital humano. Por otro lado, la organización Gallup Consulting (2021) presentó su informe sobre el nivel de engagement en Latinoamérica, demostrando que el Perú presenta un promedio de 20% de trabajadores con engagement posicionándose en el puesto 18 de 19 países estudiados. Por consiguiente, las empresas peruanas están en la necesidad de poner en marcha las mejores estrategias con el objeto de evitar que los trabajadores sientan agotamiento de trabajo y la falta de motivación, creatividad, iniciativa y colaboración en su organización (Triay, 2020).

En ese sentido, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el engagement laboral y retención del talento humano aplicado en la empresa

Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas, a fin de profundizar sobre las variables del estudio y demostrar la importancia de estos en el mundo empresarial.

Antecedentes internacionales

Callistus (2022) el artículo *Sobrecarga de rol y engagement laboral entre enfermeras: moderación papel de la resiliencia en Nigeria*, realizó un estudio de metodología cuantitativa y descriptiva con una población de 250 enfermeras seleccionadas al azar de 4 hospitales públicos en Enugu, Nigeria. En la recolección de datos, para la variable sobrecarga de roles se empleó como instrumento el Occupational Roles Questionnaire (ORQ) desarrollado por Osipow y Spokane (1987) y la variable engagement se midió con 17 ítems de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) desarrollado por Schaufeli & Bakker (2003). Los resultados demostraron que las correlaciones de orden cero muestran que el género, la edad, el estado civil el estado y la permanencia en el trabajo no se correlacionaron significativamente con el engagement laboral ($r = .06, -.09, .02$ y $-.05$, respectivamente). Sin embargo, la sobrecarga de roles ($r = -.49, p < .001$) mostró correlación negativa con el engagement en el trabajo; mientras que la resiliencia ($r = .52, p < .001$) tuvo relación positiva con el engagement en el trabajo. Asimismo, se demostró que la sobrecarga de roles tiene una asociación significativa negativa con el engagement laboral ($B = -0,45, t = -3,62, p < 0,05$), lo que indica que por cada aumento de una unidad en la sobrecarga de roles, hay un 0,45 disminución de la unidad en el engagement de trabajo. Además, la resiliencia tiene una asociación positiva significativa con engagement laboral ($B = .90, t = 5.17, p < .01$), lo que indica que por cada unidad de aumento en resiliencia, hay un aumento de 0,90 unidades en el engagement laboral. Se concluyó que la sobrecarga de roles influyó negativamente en el engagement laboral; por lo tanto, corresponde a las direcciones de los hospitales y a los empresarios fomentar el engagement tratando de adoptar estrategias que mitigarían el impacto del factor estresante en el lugar de trabajo.

Maharmeh (2021) en su tesis de título *Estilos de liderazgo y compromiso de los empleados: un estudio de campo en Corporación Pública Qatarí - Estado de Qatar*, tuvo como objetivo explorar la relación entre las variables en estudio. La investigación fue descriptiva, cuantitativa y se utilizó para la recolección de datos encuestas en línea a una muestra aleatoria de 294 trabajadores. Los resultados demostraron que el 75% de los encuestados consideran ser engagement en su área de trabajo, por otro lado, se demostró que existe relación entre las variables en estudio con una correlación de 0,846. Finalmente, se concluyó que es el desarrollo de estrategias para mejorar el engagement en los colaboradores, ya que se considera como uno de los factores claves para el comportamiento del liderazgo.

Elhaddad et al. (2020) en el artículo *Percepción de Enfermeros sobre la Gestión del Talento y su Relación con su engagement y Retención Laboral en Egipto*, tuvo como propósito evaluar la percepción de las enfermeras sobre la gestión del talento y su relación con el engagement y retención laboral. Para ello, se llevó a cabo una investigación descriptiva correlacional en el Hospital Universitario Menoufia en Shebin-ELkom, con una muestra por conveniencia de 400 enfermeras. Los resultados revelaron que los enfermeros tenían bajo nivel de percepción hacia la gestión del talento, más de la mitad de los enfermeros estudiados tenían bajo nivel de engagement laboral al igual que el nivel de retención. Asimismo, hubo una correlación positiva altamente significativa entre la percepción de las enfermeras sobre la gestión del talento, su engagement laboral y la retención con un $r= 0.653$ en engagement laboral; $r=0.436$ en retención. Se recomendó la implementación de estrategias y políticas para desarrollar la visión necesaria y retener enfermeras talentosas.

Martínez (2017) tituló su investigación *El clima laboral como determinante del engagement y del desempeño de los trabajadores en una empresa pública y privada en España*, donde buscó las relaciones entre el clima, el engagement y el desempeño. Para

comprobar la relación entre variables, se realizó un análisis de correlación aplicándolo en una muestra de 104 profesionales para la empresa privada y para la empresa pública una muestra de 466. Los resultados mostraron la correlación significativa entre las variables clima y engagement con un 0,352 en la empresa privada y 0,446 para la empresa pública.

Orgambídez et al. (2015) en su artículo *Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo en España*, tuvo como objetivo estudio examinar las relaciones entre estrés de rol, engagement y satisfacción laboral. Para la toma de datos, se trabajó con una muestra de 586 trabajadores del sur de España. Los resultados de análisis de correlación revelaron que, los estresores de rol tuvieron negatividad en la relación ($p < .01$) con la satisfacción laboral, según valores de Pearson de -0.54 , -0.38 y -0.21 para ambigüedad, conflicto y sobrecarga respectivamente así cómo, el engagement en el trabajo, con coeficientes de correlación de -0.42 , -0.36 y -0.20 ($p < .01$). Sin embargo, el engagement manifestó una correlación positiva y significativa con la satisfacción laboral ($r = 0.46$, $p < .01$).

Antecedentes regionales

Herrera y Álvarez (2019) en el estudio denominado *El engagement en las organizaciones: caso de un municipio en Ecuador*, tuvo como objetivo indagar sobre las diversas variables que afectan al individuo a tener un mayor o menor grado de engagement hacia la organización, a partir de un análisis donde se priorizan los factores género, edad, salario, tiempo de servicio y modalidad contractual. Para ello, se empleó una metodología de enfoque cuantitativa con una población de 180 trabajadores del Municipio de Juján, Provincia del Guayas, Ecuador, asimismo para conocer los niveles de engagement se utilizó la adaptación al español del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) compuesto por 17 ítems que plantean diversas situaciones a las que el sujeto responde con una valoración de tipo

Likert. Los resultados demostraron que la variante género indicó que 32% de los participantes fueron mujeres y 68% hombre, asimismo el estudio demostró que todos los rangos de edad presentaron un nivel medio de engagement. Respecto al salario, se concluyó que gran parte de los trabajadores no perciben un salario mayor a \$500, lo cual fue una gran influencia para que el nivel de engagement se considere medio y finalmente para la variable modalidad contractual se identificó que los trabajadores con un nombramiento presentan un mayor engagement que los colaboradores con un contrato, de tal forma se demostró que en instituciones públicas aún se encuentran en constante inestabilidad, cambios y falta de motivación laboral.

Recalde (2016) en su tesis titulada *El engagement en los empleados de la empresa multinacional minera "Oro" en Ecuador*, buscó medir el nivel de engagement en los empleados de la compañía minera y a la vez relacionar los niveles con los recursos que ofrece la misma. La metodología que se utilizó fue de tipo descriptivo-explicativo, aplicando un cuestionario a 145 empleados de la compañía. Asimismo, para determinar el nivel de engagement se utilizó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES), mientras que para medir la variable recursos laborales el cuestionario fue de elaboración propia, en base a la realidad de la compañía. Se demostró en los resultados una calificación de 5.41 puntos en la escala de engagement, sinónimo de un nivel alto en los trabajadores. Adicionalmente, los resultados sobre las dimensiones del engagement (vigor, absorción y dedicación) mostraron que la de mayor puntaje fue dedicación y la de menor puntuación fue la de absorción. De igual modo, los resultados arrojaron que, el engagement por género es más alto en los hombres; asimismo, en la categoría rango de edad presentaron un nivel más alto en engagement los trabajadores entre 40 y 50 años y en la categoría "Obrero" se evidenció en los resultados un nivel más elevado de engagement a diferencias de la categoría "Empleados".

Como conclusión, la compañía “Oro” SA es una empresa que busca marcar el hito en el desarrollo de la minería a gran escala dentro del país ecuatoriano, y ha logrado crear un marco propicio para la generación de engagement en sus empleados, a pesar de haber atravesado por importantes cambios en una industria innovadora.

Granados (2015) en su estudio *Engagement laboral en la dirección de gestión de talento humano de la Contraloría General de la República en Colombia*, tuvo como propósito establecer el nivel de engagement en los funcionarios. En la metodología se trabajó con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, descriptivo y transversal, además la población estuvo conformada por la totalidad de funcionarios con cargos no directivos que integran la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Contraloría General de la República en Bogotá y la muestra fue de 59 funcionarios; empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Finalmente, en los resultados se demostró un “Alto” nivel de engagement en los funcionarios, aunque lo ideal sería mostrar niveles “Muy Alto” para indicar que realmente existe productividad y bienestar en los funcionarios de la Contraloría colombiana.

Berardi (2015) en el estudio *Motivación laboral y engagement en una dependencia de la Administración Pública Nacional de la ciudad de Mar del Plata en Argentina*, tuvo como objetivo identificar el vínculo existente entre motivación laboral y engagement, deduciendo por engagement “el estado mental positivo de realización, concerniente con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. Su metodología lo plasmó con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal. La población se conformó por todos los integrantes de una Dependencia de la Administración Pública Nacional y la muestra fue de 105 empleados, asimismo para la recolección de datos se empleó el cuestionario UWES para medir el engagement y para el estudio de niveles de motivación se utilizó el cuestionario de

motivación laboral. Finalmente, los resultados permitieron corroborar que existe relación directa entre Motivación Laboral y Engagement, afirmando que "cuanto más motivado está un empleado, mayor es también el nivel de engagement laboral".

Antecedentes nacionales

Burga y Manrique (2022) presentaron su estudio que tuvo como finalidad evaluar la relación entre el clima laboral y el engagement del personal egresado del programa de capacitación laboral juvenil de Alicorp SAA, de los periodos 2017-2018. Su población fue de 69 colaboradores pero la investigación se limitó a tomar una muestra de 25 trabajadores de las áreas productivas. Para ello, se empleó una metodología correlacional con enfoque cuantitativo, además fue de diseño no experimental con corte transversal. Además, se aplicaron 2 encuestas mediante la escala de Likert, la primera contuvo 40 ítems para la variable clima laboral y la segunda 20 ítems para la variable engagement. Finalmente, se comprobó el grado de relación entre las variables clima y engagement determinada por el Rho de Spearman con un 0,861 es decir la relación positiva y directa.

Coz y Matto (2021) en la investigación titulada *Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana*, tuvo como propósito analizar la relación entre la satisfacción laboral y el engagement. Asimismo, la hipótesis planteada fue que existe una correlación positiva entre los constructos mencionados, empleando como instrumento el cuestionario de UWES-17 de Schaufeli y Bakker (2003) y la Escala Chamba 1.0 de Yamamoto (2012) a una muestra conformada por 100 trabajadores. Los resultados demostraron que existe una correlación estadísticamente significativa y un efecto grande, según la clasificación de Cohen ($r=.513$), entre las variables estudiadas en los puestos administrativos de empresas en Lima Metropolitana. También, en base a las subdimensiones de la variable engagement (absorción, vigor, dedicación) se

evidenció que la subdimensión absorción del engagement se correlaciona de manera positiva con la satisfacción laboral con un valor de 0.437, por su parte la subdimensión vigor se correlaciona de manera positiva con la satisfacción laboral con un valor de 0.503, al igual que las subdimensión dedicación con un valor de 0.521. Por consiguiente, al demostrar la relación positiva entre variables y subdimensiones, se estableció que estas generan impacto en el desempeño, rotación y productividad en las empresas de Lima Metropolitana.

Limay y Tafur (2021) en su tesis de nombre *Relación entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021*, presentó como objetivo general identificar la relación entre las variables, a partir de una metodología de tipo básica con nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población del estudio se constituyó por 515 trabajadores y su muestra fue de 75 colaboradores de la institución pública en estudio. Para la recolección de datos, se aplicaron encuestas y como instrumento el cuestionario de liderazgo de Kurt Lewin para la variable liderazgo y Utrech Work Engagement Scale- UWES-17 para medir la variable engagement. Los resultados evidenciaron estadísticamente la relación positiva y directa entre las variables liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021 con un coeficiente Rho Spearman de 0,582 y con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$).

Caqui y Gonzales (2020) en su investigación de nombre *Gestión del talento humano y engagement laboral del personal de la corte superior de Justicia de Tacna-2019*, se centralizó en comprobar la relación entre la gestión del talento humano con el engagement laboral. Empleó una metodología de tipo no experimental, transversal y diseño descriptivo correlacional. La muestra se conformó por 160 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tacna, asimismo, utilizó un primer instrumento de nombre Cuestionario de retención de

talento humano que incluía 12 ítems cerrados y un segundo instrumento de nombre Utrecht Work Engagement Survey que presentó 17 ítems cerrados. Los resultados indicaron que la gestión del talento humano es poco adecuada con un 54,4% y adecuada con un 42,9%; preponderó un nivel medio de engagement laboral con un 44,4%. Para las dimensiones de la variable engagement el nivel resultó medio: vigor (46,3%), dedicación (53,1%) y absorción (52,5%). Finalmente se concluyó en que se relacionan significativamente las variables en estudio con una correlación de 0,635.

Mudarra (2019) en su tesis de título *Engagement y aprendizaje organizacional del docente en instituciones educativas públicas*, buscó determinar la relación existente entre el engagement y el aprendizaje en las Instituciones Educativas Públicas Ricardo Bentín”, “Pedro A. Labarthe” y “Mariano Melgar” de Lima Metropolitana. Realizó la selección aleatoria de una muestra conformada por 119 docentes, asimismo la metodología se concentró en un enfoque cuantitativo con alcance correlacional de diseño transversal no experimental. Además, aplicó en su recolección de datos 2 instrumentos, la escala UWES (Utrecht Work Engagement Scale) y la Escala de Medición de Aprendizaje Organizacional, las cuales fueron evaluadas a través de validez de contenido, con el coeficiente V de Aiken y para la confiabilidad de empleó el coeficiente de Cronbach. Para la medición de relación en las hipótesis en estudio, se utilizó la correlación de Pearson (r). Finalmente, se evidenció correlación directa y moderada entre engagement y aprendizaje con un = 0,44, $p < 0,05$.

Guerrero (2019) en el estudio *Nivel de Engagement Laboral en los colaboradores de la gerencia Regional de Educación de Lambayeque, Chiclayo – 2019*, propuso determinar el nivel de engagement laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de la Educación, a través, de un diseño no experimental, descriptivo. En su población y muestra trabajó con 73 colaboradores de la entidad y utilizó la encuesta basada en la escala Likert compuesta por 24

preguntas. Los resultados demostraron lo siguiente: un 81% de los trabajadores consideran que el engagement fue “alto”, indicando que son felices, orgullosos y sienten inspiración y pasión en su ámbito laboral. Asimismo, las dimensiones vigor, dedicación y absorción arrojaron porcentajes de 78%, 67% y 70% respectivamente. Se recomendó la implementación de estrategias de engagement para generar beneficios en la calidad de servicios de las entidades públicas.

Delgado y Velásquez (2018) en la tesis titulada *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma – Arequipa, 2018*, tuvo como propósito general determinar la influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores, aplicando en su metodología un enfoque cuantitativo descriptivo. Para la población se empleó el total de trabajadores de una agencia bancaria del distrito de Cayma en Arequipa y la muestra fue de 25 colaboradores. Asimismo, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario UWES para medir la variable engagement y la escala de opiniones SL-SPC para la variable satisfacción laboral. Finalmente, los resultados indicaron que existe una correlación significativa entre las variables engagement y satisfacción laboral de los trabajadores que laboraban en la agencia bancaria del distrito de Cayma, Arequipa con puntaje de 0.819.

Marco teórico

Engagement

La psicología por muchos años se enfocó en estudiar la conducta humana desde el aspecto negativo y entre ellos el síndrome del burnout en el ámbito laboral (Martinez, 2010). El burnout ha sido definido como la respuesta al estrés crónico laboral, donde se ve reflejado las actitudes negativas a nivel individual y organizacional de un trabajador reduciendo su satisfacción en la organización (Martinez, 2010; Fajardo et al., 2013).

A raíz de las investigaciones sobre el síndrome del burnout y sus dimensiones agotamiento, cinismo y fatiga laboral, nace el interés de autores por estudiar lo opuesto a este fenómeno organizacional, dando inicio a los estudios sobre el engagement laboral y desde el punto de vista científico los procesos psicológicos involucrados en las personas que demostraban conexión, interés y dedicación por su trabajo (Juárez, 2015; Armijo & Portalanza, 2017). El engagement ha sido planteado como la contraposición al burnout, si bien cierto son constructos contrarios sin embargo no son directamente opuestos, ya que la ausencia de uno no involucra la presencia de otra (Schaufeli & Bakker, 2004).

La palabra engagement traducida al idioma español es amplia y compleja puesto que, simboliza un estado afecto-cognitivo. Los estudios sobre el engagement actualmente se encuentran en desarrollo e investigación sobre su influencia con la psicología positiva en el ámbito laboral (Salanova et al., 2000).

De esta manera, Robinson et al. (2004) mencionan que el engagement es la actitud positiva mantenida por el empleado hacia la organización, donde es consciente del contexto empresarial y trabaja con colegas para mejorar el desempeño dentro del trabajo en beneficio

de la organización. Asimismo, la organización debe trabajar para desarrollar y nutrir el compromiso, que requiere una interacción bidireccional.

Para Kahn (2017) el engagement es un constructo en el que las personas pueden usar el grado físico, cognitivo y emocional en el desempeño de sus actividades laborales.

Por otro lado, se define al engagement laboral como una perspectiva multidimensional donde se resaltan aspectos como la energía, la participación y la eficacia opuesto al fenómeno burnout (Maslach et al., 2001).

Schaufeli et al. (2002) mencionan que el engagement hace referencia al estado mental positivo vinculado con el trabajo y caracterizado por las dimensiones absorción, vigor y dedicación.

En la presente investigación se estima conveniente abarcar el engagement en base a lo planteado por los autores Schaufeli et al. (2002) quienes han realizado los estudios de engagement enfocados y parametrizados en el ámbito laboral.

Competencias de un trabajador engaged

En las modernas empresas para que los colaboradores se enfoquen en realizar sus actividades y funciones de manera eficiente requieren de competencias psicosociales, las cuales buscan relación entre energía, dedicación, motivación e inmersión plena en su trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).

Tabla 1

Competencias de un trabajador engagement

COMPETENCIAS	DETALLE
COMPETENCIAS EMOCIONALES	Inteligencia emocional Empatía Optimismo y esperanza Confianza y autoestima
COMPETENCIAS COGNITIVAS	Vigilancia Atención Concentración Creatividad Innovación
COMPETENCIAS MOTIVACIONALES	Curiosidad y apertura al cambio Autoeficacia Autocontrol Aprendizaje y desarrollo personal, proactividad
COMPETENCIAS CONDUCTUALES	Habilidades de negociación Habilidades interpersonales y de comunicación Habilidades de gestión del tiempo

Fuente: Adaptado de Salanova y Schaufeli, 2009.

Importancia del engagement en las empresas

La calidad de dirección del área de recursos humanos se basa, actualmente, en indicadores que les permite tener un enfoque adecuado respecto a las necesidades del talento con las estrategias que posee la empresa, de esta manera la importancia de poseer empleados con un alto nivel de engagement para mantener características diferenciadoras, es decir trabajar con personas que ponen de su total esfuerzo, entusiasmo y energía en su puesto laboral que consideran un aspecto primordial en su vida.

A nivel organizacional, contar con personal engaged es significado de hacer la diferencia frente a la competencia. Como señala el informe de Gallup Consulting (2013) para alcanzar mayores estadísticas de clientes y aumentar el grado de participación en el mercado, se debe primero ganar el corazón y la mente de los colaboradores. Los empleados engagement

tienen la capacidad y habilidad de alterar positivamente su puesto laboral, es decir, realizar diseños en sus funciones o actividades, asignando valor a lo que hacen, lo que acrecienta su nivel de engagement laboral. Asimismo, el talento engagement transmite ello a largo plazo, lo cual se le conoce como “espirales de ganancia positivas” (Reyes, 2020). Con tales importancias, la gestión de recursos humanos debe poseer la capacidad de medir el nivel de engagement laboral y a su vez incrementar y desarrollar estrategias que les permitan aumentar el desempeño tanto individual como laboral.

Dimensiones del engagement

El engagement se compone de tres dimensiones:

1. Absorción:

Schaufeli et al. (2002) mencionaron que la absorción se define por la inmersión en el trabajo de forma que, existe el deseo de no dejar de trabajar.

Para Salanova et al. (2000) la absorción mantiene al trabajador bajo efectos de felicidad y concentración, que a su vez, deja sensaciones de que el tiempo es corto para las actividades laborales asignadas.

Asimismo, permite un óptimo estado representado por la atención, control sobre el ambiente, distorsión del tiempo, pérdida de auto-consciencia y disfrute de actividades laborales (Csikszentmihalyi, 1990).

2. Vigor:

El vigor es una energía caracterizada por la resistencia frente al agotamiento a causa de posibles actividades y altos grados de procesamiento cognitivo al efectuar las tareas cotidianas (Salcedo, 2013).

Adicionalmente, Schaufeli et al. (2002) indicaron que se identifica por la voluntad y persistencia ante los retos laborales.

Para Salanova et al. (2000) el vigor se define por los niveles de alta energía durante las horas de trabajo, además del alto esfuerzo que presenta en sus funciones laborales.

3. Dedicación

La dedicación es el nivel de entusiasmo y compromiso que posee un trabajador hacia sus actividades realizadas. Un colaborador con altos niveles de dedicación tiene la capacidad de dar sentido a su trabajo y funciones encomendadas permitiendo desafiarse asimismo en su entorno laboral (Salcedo, 2013).

Para Schaufeli et al. (2002) se determina por el nivel de involucramiento en las tareas del trabajo, experimentando entusiasmo, inspiración, significado y orgullo.

Salanova et al. (2000) afirmaron que la dedicación se manifiesta a través de los altos niveles de valor que el trabajador le otorga a su trabajo.

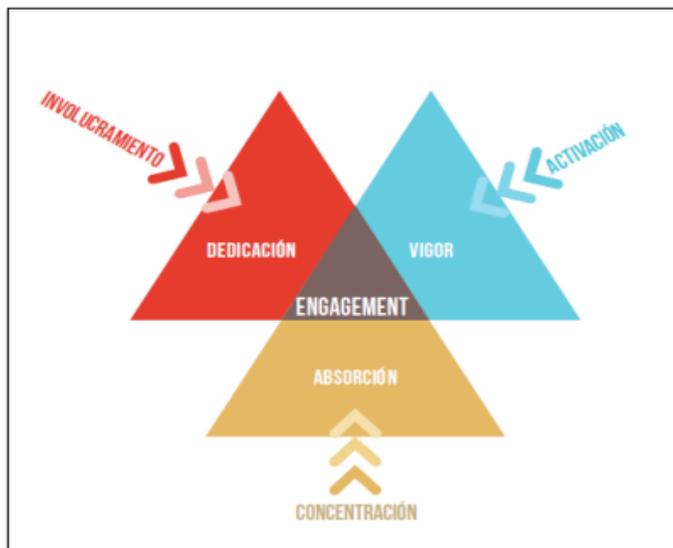


Figura 1 Phillip, W. (2015)

Retención del talento humano

Según Harvard Business School Essentials (2003) la retención del talento comienza con la identificación del talento, la creación de relaciones, la generación de confianza, la demostración de confiabilidad, el enorgullecimiento de los empleados, el trato con respeto y equidad, el desarrollo de un sentido de identidad de equipo y el fomento del aprendizaje permanente.

Según Reindl (2007) se espera que atraer, desarrollar y retener el talento a través de una gestión eficaz, no solo le permita obtener una ventaja en el mercado, sino que también mejore el rendimiento financiero general de la organización.

Asimismo, López et al. (2008) señalaron que se deben preservar los recursos humanos verdaderamente estratégicos que se relacionan con la actividad principal de la empresa

Para Kyndt et al. (2009) la adquisición y retención de buenos empleados juega un rol importante en este proceso, ya que el conocimiento y las habilidades de los mismos se han convertido en factores críticos para que una empresa sea económicamente competitiva. Por lo tanto, los empleadores deben brindar las herramientas necesarias que permitan el desarrollo y aprendizaje del trabajador en su entorno laboral.

Vidal et al. (2014) indicaron que en la actualidad es más importante retener, atraer y gestionar adecuadamente el talento para hacer frente a las dificultades y alcanzar los objetivos propuestos.

Por lo tanto, el recurso humano difiere de una organización a otra dependiendo de cómo la empresa utiliza estrategias y parámetros para identificar empleados capacitados, experimentados y conocedores en sus puestos, quienes deberían influir en los resultados de la

organización. Las principales características que hacen que los recursos estratégicos sean adecuados para crear una ventaja competitiva sostenible a largo plazo son los siguientes: presentar un valor agregado que permita diferenciarlos del resto, ser creativo, proactivo e innovador (Córdova, 2014).

Estrategias de retención del personal clave

Retener al personal significa conservarlos en la organización y no permitir, bajo ninguna circunstancia, que se marchen de la empresa y menos a la competencia (Browell, 2002). Esto significa ser cuidadosos y meticulosos en el proceso de selección de personal, contratar a los empleados de manera efectiva, prepararlos para el propósito específico que necesita la empresa, aprovechar al máximo su potencial y convertirlos en los principales talentos de la empresa. Es muy importante desarrollar una estrategia para la retención de los empleados, ya que de ella depende su continuidad y los cambios necesarios para integrarse en un entorno cada vez más global (Torres et al., 2010).

Por su parte, Figueroa (2014) consideró que es importante conocer tres elementos fundamentales, antes de implementar algún diseño o estrategia para la retención del talento:

- Cambios en la forma de hacer el trabajo, principalmente por la introducción de nuevas tecnologías que facilitan la realización de trabajos más complejos, complementados con capital financiero y humano.
- Los cambios en las relaciones laborales tienen dos componentes: legal y psicológico; la legal se refiere tanto a los derechos y obligaciones de los trabajadores y la empresa; en lo psicológico las experiencias que ambas partes esperan de la otra.
- La práctica de recursos humanos relacionada con la planificación de la estrategia.

Pasos para retener al talento

Según Mejías (2010) los pasos para retener al talento en una organización son: a) identificar claramente a quien quiere tener, b) hacerle saber que quiere retenerlo, c) proveer reconocimientos explícitos, d) ofrecerle oportunidades de desarrollo y compromiso profesional, e) establecer un plan de compensaciones ligado a sus resultados, f) flexibilizar la cultura de su empresa, g) imaginar oportunidades dentro de la organización.

Dimensiones de la variable retención de personal

Dimensión 1: clima de apreciación

Los colaboradores con un elevado compromiso con la organización son aquellos que están identificados con la misma, valoran el sentido de ser parte de ella, de acuerdo con sus sistemas de valores y objetivos es muy probable que perduren en ellas. Finalmente están preparados para comprometerse con la empresa. Además, el autor nos menciona que dicho clima, impacta en la retención laboral, debido a que un clima laboral positivo va influir en la productividad y satisfacción de los empleados ya que el talento se va sentir feliz con su labor, con sus compañeros, con su entorno, con sus jefes. El empleado no solo busca un buen salario, sino que le brinden las condiciones laborales como un buen ambiente de trabajo. Por ello es importante resaltar que un buen clima en la organización atrae y retiene talentos (Kyndt et al., 2009).

Dimensión 2: actitud de aprendizaje

Se entiende como la percepción de determinadas condiciones dentro de una empresa, las cuales son facilitadoras del aprendizaje en el trabajo, si bien requiere que el empleador

crea las condiciones o facilita el proceso de aprendizaje en el trabajador, va depender de una decisión o acción interna del empleado (Kyndt et al., 2009).

Dimensión 3: presión laboral

Con respecto a esta dimensión que tiene una serie de implicancias para normas y prácticas en el centro de trabajo y es problemático ya que podría ser utilizado por el empleador para argumentar contra la provisión de desarrollo de habilidades en el empleado, no obstante, lo que se propone es que sea parte de las prácticas de trabajo y normas donde haya una gran variedad de experiencias y oportunidades para aprender ya que pueden aumentar la retención de trabajadores calificados. Este hallazgo fue anticipado respecto a investigaciones anteriores, que exista un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal esto es esencial para el personal retenido (Kyndt et al., 200).

Dimensión 4: habilidades de liderazgo

Para la mayoría de empresas este proceso se basa en los conocimientos y habilidades que los trabajadores tienen y desarrollan. El desarrollar capacidades, cualidades requiere de esfuerzo y constancia entre las habilidades que podemos mencionar son planificación estratégica, empatía, habilidad comunicativa, resolución de problemas, compromiso, etc. y esto se irá obteniendo con la experiencia. Por lo tanto, a un líder le resulta un reto gestionar equipos y uno de sus objetivos es lograr que este personal se quede en la empresa y esto es una forma de retener a los empleados más talentosos ya que una de las claves para que una empresa sea exitosa justamente se encuentra en la capacidad de colaboración de los equipos de trabajo (Kyndt et al., 2009). Para evitar que un profesional talentoso pueda irse a la competencia o se vaya a otra empresa es necesario conocer sus intereses, sus necesidades ya que todos son diferentes. Para ello cuentan con características que podemos distinguirlos.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera el engagement laboral se relaciona con la retención del talento humano en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el engagement laboral y la retención del talento humano en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

1.3.2. Objetivo específicas

Determinar la relación entre el engagement laboral y el clima de apreciación en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

Determinar la relación entre el engagement laboral y la actitud de aprendizaje en en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

Determinar la relación entre el engagement laboral y la presión del trabajo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

Determinar la relación entre el engagement laboral y las habilidades de liderazgo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre el engagement laboral y la retención del talento humano en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre el engagement laboral y el clima de apreciación en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

Existe relación entre el engagement laboral y la actitud de aprendizaje en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

Existe relación entre el engagement laboral y la presión del trabajo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

Existe relación entre el engagement laboral y las habilidades de liderazgo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Para la presente tesis se utilizó un enfoque cuantitativo, la cual permitirá compilar los datos relevantes para evidenciar las hipótesis diseñadas a través de un proceso ordenado, empleando estadísticas con convicciones numéricas para garantizar resultados (Hernández et al., 2014). Asimismo, la investigación es aplicada, puesto que se centra en resolver un planteamiento específico. De acuerdo con Valderrama (2015) sostuvo que las investigaciones aplicadas están ligadas íntimamente con las investigaciones básicas, dado que, depende de sus aportes y descubrimientos teóricos para lograr soluciones ante un problema. Por otra parte, el alcance fue correlacional puesto que, se pretende conocer la existencia o no de relación entre las variables en estudio. Según Hernández et al. (2014) el grado correlacional permite saber qué tan vinculados o asociados se encuentran dos o más conceptos.

La investigación domina un diseño no experimental dado que, las variables no serán manipuladas y de acuerdo con Valderrama (2015) se lleva a cabo diseños no experimentales cuando no se busca el efecto de una causa que se manipule.

Por último, el estudio es de corte transversal, es decir, la compilación de los datos será acontecida en un tiempo único. Para Hernández et al. (2014) las investigaciones transversales o llamados transaccionales afilian data en un único momento.

Operacionalización de las variables

Variable 1. Engagement laboral

Definición conceptual: Schaufeli et al. (2002) mencionan que el engagement hace referencia al estado mental positivo vinculado con el trabajo y caracterizado por las dimensiones absorción, vigor y dedicación.

Definición operacional: La variable será medida mediante las dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Variable 2. Retención del talento humano

Definición conceptual: Kyndt et al. (2009) indicaron que ahora resulta más significativo retener, atraer y gestionar el talento apropiadamente para enfrentarse a las dificultades y cumplir con los objetivos planteados.

Definición operacional: La variable será medida mediante las dimensiones: clima de apreciación, actitud de aprendizaje, presión de trabajo y habilidades de liderazgo.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

El presente estudio tuvo una población de 128 trabajadores de la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas.

La muestra fue de tipo censal, es decir, se seleccionó el total de la población debido a que la cantidad de sujetos a estudiar son manejables. En ese sentido, Ramirez (1997) argumentó que la muestra censal corresponde al total de unidades de un estudio, por lo que es simultáneamente universo, población y muestra.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica empleada fue la encuesta a fin de recopilar datos respecto a las variables. De acuerdo con Bernal (2010) hay una gran diversidad de instrumentos y técnicas que se basan en la selección de información acorde con el método y la tipología del estudio que se generará. Por consiguiente, el instrumento será un cuestionario por variable el cual, nos brindará información para la elaboración del presente estudio. Como expresó Valderrama (2015) son un compuesto de interrogaciones organizadas, este tipo de instrumento favorece el ahorro de

tiempo, de manera que los individuos contribuyen en el desarrollo sin la intervención directa del indagador.

Para la variable engagement laboral se aplicará el cuestionario UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES) en su versión corta de 9 ítems. La cual muestra características psicométricas positivas y similares a la versión más larga de 15 ítems y 17 ítems, presentando el mejor ajuste a los datos con una estructura de tres factores (Merino et al., 2022; Juyumaya, 2019; Hernández et al., 2016; Schaufeli & Bakker, 2003).

En la variable retención del talento humano se utilizará el cuestionario adaptado por los autores de Musso y Salcedo (2012), quienes administraron el cuestionario de autoría de Kyndt et al. (2009) a través de análisis factoriales exploratorios que permitieron la obtención de una versión reducida de 34 ítems.

Por otro lado, Hernández et al. (2014) definieron que la validez de los instrumentos permite comprender el grado de efectividad ante las variables.

El instrumento será validado por 4 especialistas.

Tabla 2

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento engagement laboral

Número	Experto	DNI	Dictamen
01	Mg. Robles Fabian Daniel Amadeo	20724956	Aplicable
02	Mg. Díaz León Kristhel Vanessa	71901203	Aplicable
03	Mg. Acevedo Flores Jessica	40080859	Aplicable
		71209579	

04	Mg. Sucso Coronado Guido Antonio		Aplicable
----	----------------------------------	--	-----------

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento retención del talento humano

Número	Experto	DNI	Dictamen
01	Mg. Robles Fabian Daniel Amadeo	20724956	Aplicable
02	Mg. Díaz León Kristhel Vanessa	71901203	Aplicable
03	Mg. Acevedo Flores Jessica	40080859	Aplicable
04	Mg. Sucso Coronado Guido Antonio	71209579	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.4. Confiabilidad

Para Valderrama (2015) los niveles de confiabilidad rigen a partir de la prueba de Alfa de Cronbach, donde se establece el nivel de similitud que presenta cada ítem del instrumento.

Bajo dicha premisa, el presente trabajo de investigación pasará por el proceso de confiabilidad y los datos se desarrollarán en el programa SPSS.

Tabla 4

Análisis de confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	N
Cronbach	de elementos
,852	43

En la Tabla 4, se observa un alfa de Cronbach de 0.852 por lo que se puede decir que el instrumento presenta buena confiabilidad.

Tabla 5

Análisis de confiabilidad del instrumento engagement laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,858	9

En la Tabla 5, se observa un alfa de Cronbach de 0.858 por lo que se puede decir que el instrumento de engagement laboral presenta buena confiabilidad.

Tabla 6

Análisis de confiabilidad del instrumento retención del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,829	34

En la Tabla 6, se observa un alfa de Cronbach de 0.829 por lo que se puede decir que el instrumento de la variable retención del talento humano presenta buena confiabilidad.

Coefficiente de correlación de Spearman

Hernández et al. (2014) señalaron que la correlación de spearman permite analizar el vínculo entre variables, las cuales serán medidas en niveles por intervalos de razón.

Tabla 7

Tabla de correlación

Coefficiente de correlación	Nivel de correlación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

2.5. Procedimiento

El presente estudio empleó el método hipotético deductivo. De acuerdo con Bernal (2006), dicho método parte de aseveraciones en forma de hipótesis para falsearlas o reclutarlas, de manera que se llega a las conclusiones que confronten los hechos. Como parte del primer procedimiento para la investigación, se realizó la búsqueda de antecedentes internacionales, regionales y locales en relación al tema estudiado, además de recopilar la información teórica de las variables y dimensiones. Posteriormente, se evaluó y se describió los aspectos metodológicos empleados en la investigación, al igual que los cuestionarios de escala tipo Likert y su validez mediante el juicio de expertos, tomando en cuenta la fiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. A partir de la base de datos obtenida posterior a la encuesta, se pasó la información por el programa SPSS para obtener resultados de estadística descriptiva y estadística inferencial, que finalmente permitieron cumplir con los objetivos de la investigación

2.6. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se ajusta a los criterios fundados de la Universidad Privada del Norte, que presenta en su formato el alineamiento correcto en el desarrollo del estudio. Cabe resaltar que se respeta la autoría bibliográfica, así como la normativa APA y todas las contemplaciones éticas que esta implica.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

Tabla 8

Distribución de frecuencia de la variable engagement laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	22	17,2	17,2	17,2
	MEDIO	73	57,0	57,0	74,2
	ALTO	33	25,8	25,8	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

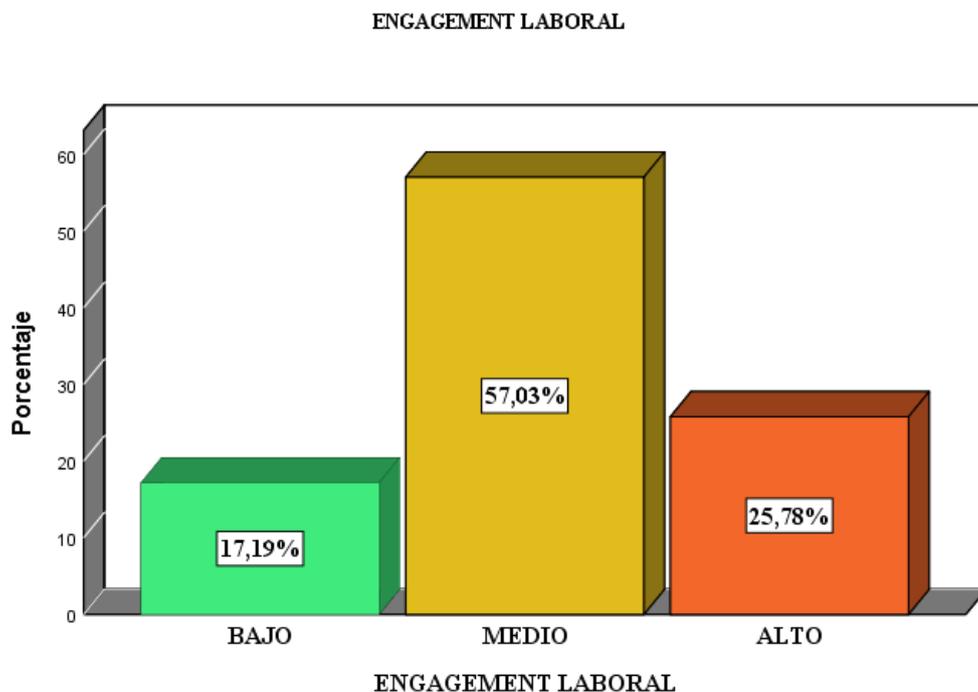


Figura 2 Diagrama de barras de la variable engagement laboral

En la Tabla 8 y Figura 2, se observa que el 57,03% de los trabajadores de la empresa Arquideas SRL respondieron que la variable engagement laboral posee un nivel medio; mientras que el 25,78% consideró que el nivel es alto. Sólo un 17,19% respondió que el nivel es bajo.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de la dimensión Vigor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	27	21,1	21,1	21,1
	MEDIO	44	34,4	34,4	55,5
	ALTO	57	44,5	44,5	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

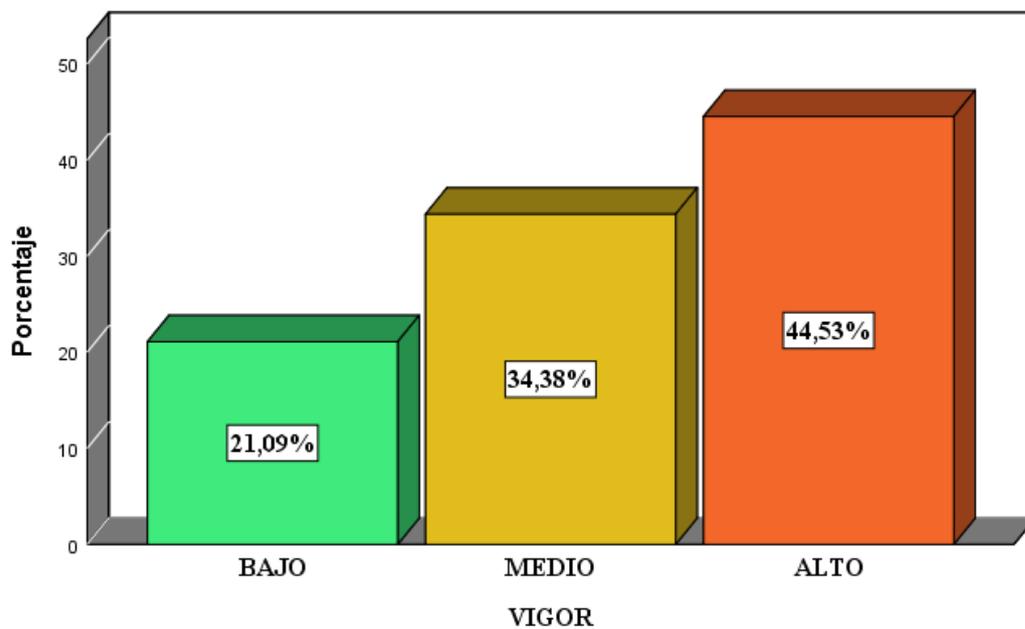


Figura 3 Diagrama de barras de la dimensión vigor

En la Tabla 9 y Figura 3, se observa que el 44,53% de los trabajadores de la empresa Arquideas SRL respondieron que la dimensión vigor tiene un nivel alto; mientras que el 34,38% consideró que el nivel es medio. Sólo un 21,09% respondió que el nivel es bajo.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la dimensión Dedicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	29	22,7	22,7	22,7
	MEDIO	73	57,0	57,0	79,7
	ALTO	26	20,3	20,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

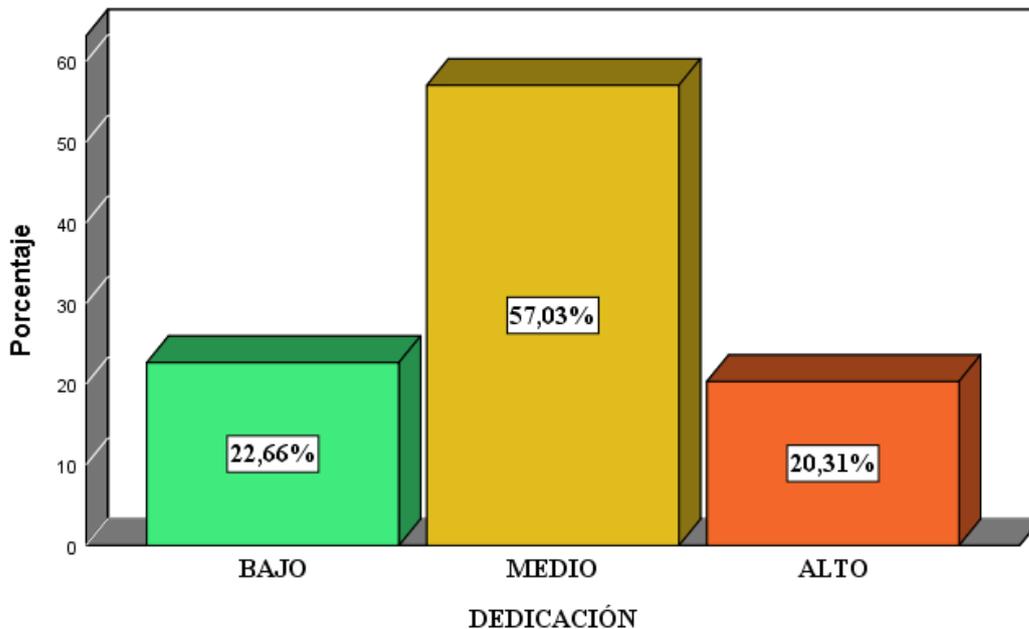


Figura 4 Diagrama de barras de la dimensión dedicación

En la Tabla 10 y Figura 4, se observa que el 57,03% de los trabajadores de la empresa Arquideas SRL respondieron que la dimensión dedicación tiene un nivel medio; mientras que el 20,31% consideró que el nivel es alto. Sólo un 22,66% respondió que el nivel es bajo.

Tabla 11

Distribución de frecuencia de la dimensión Absorción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	26	20,3	20,3	20,3
	MEDIO	77	60,2	60,2	80,5
	ALTO	25	19,5	19,5	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

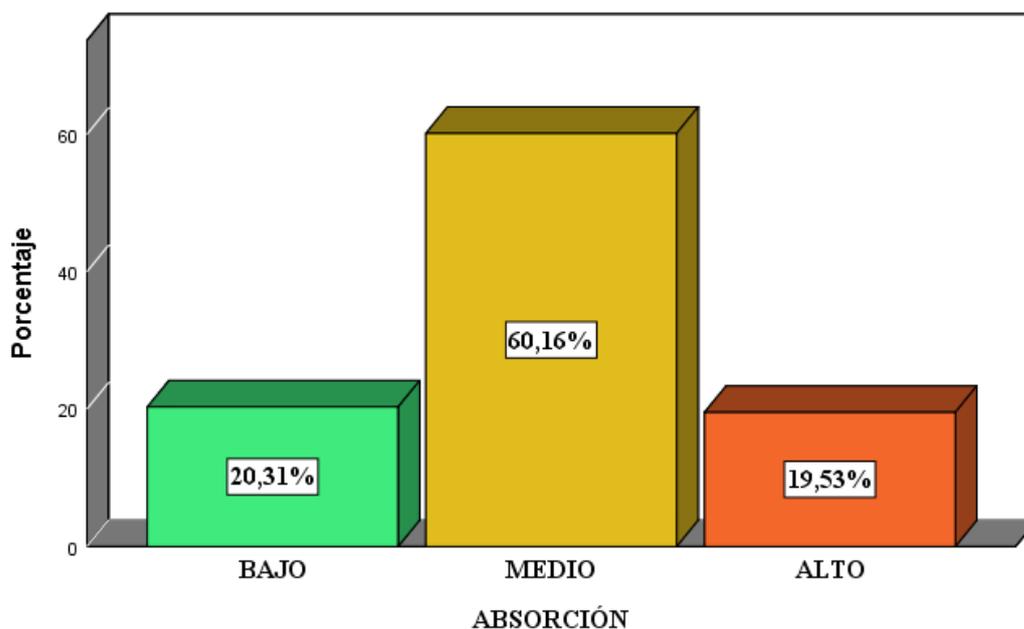


Figura 5 Diagrama de barras de la dimensión absorción

En la Tabla 11 y Figura 5, se observa que el 60,16% de los trabajadores de la empresa Arquideas SRL respondieron que la dimensión absorción tiene un nivel medio; mientras que el 20,31% consideró que el nivel es bajo. Sólo un 19,53% respondió que el nivel es bajo.

Tabla 12

Distribución de frecuencia de la variable retención del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	47	36,7	36,7	36,7
	MEDIO	75	58,6	58,6	95,3
	ALTO	6	4,7	4,7	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

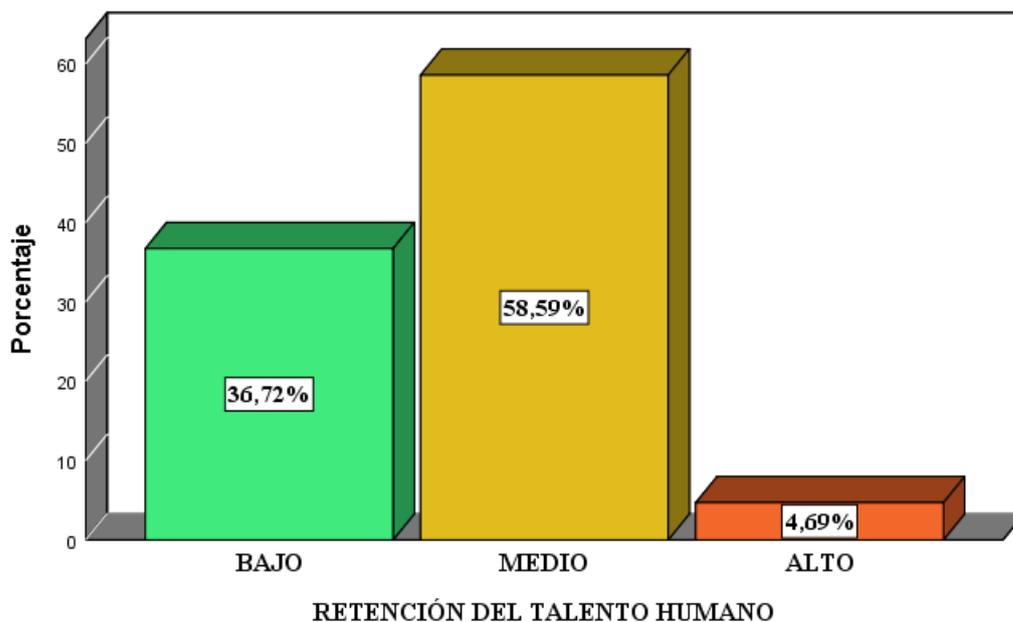


Figura 6 Diagrama de barras de la variable retención del talento humano

En la Tabla 12 y Figura 6, se observa que el 58,59% de los trabajadores de la empresa Arquideas SRL respondieron que la variable retención del talento humano tiene un nivel medio; mientras que el 36,72% consideró que el nivel es bajo. Sólo un 4,69% respondió que el nivel es alto.

Tabla 13

Distribución de frecuencia de la dimensión clima de apreciación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	30	23,4	23,4	23,4
	MEDIO	82	64,1	64,1	87,5
	ALTO	16	12,5	12,5	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

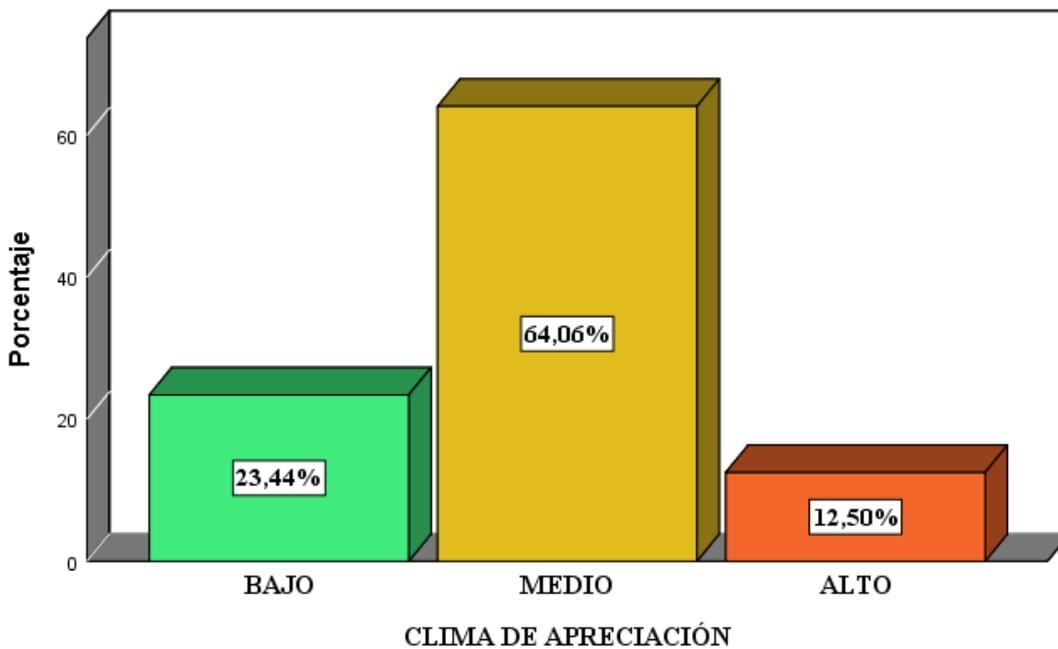


Figura 7 Diagrama de barras de la dimensión clima de apreciación

En la Tabla 13 y Figura 7, se observa que el 64,06% de los trabajadores de la empresa Arquideas SRL respondieron que la dimensión clima de apreciación tiene un nivel medio; mientras que el 23,44% consideró que el nivel es bajo. Sólo un 12,50% respondió que el nivel es alto.

Tabla 14

Distribución de frecuencia de la dimensión actitud de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	32	25,0	25,0	25,0
	MEDIO	76	59,4	59,4	84,4
	ALTO	20	15,6	15,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

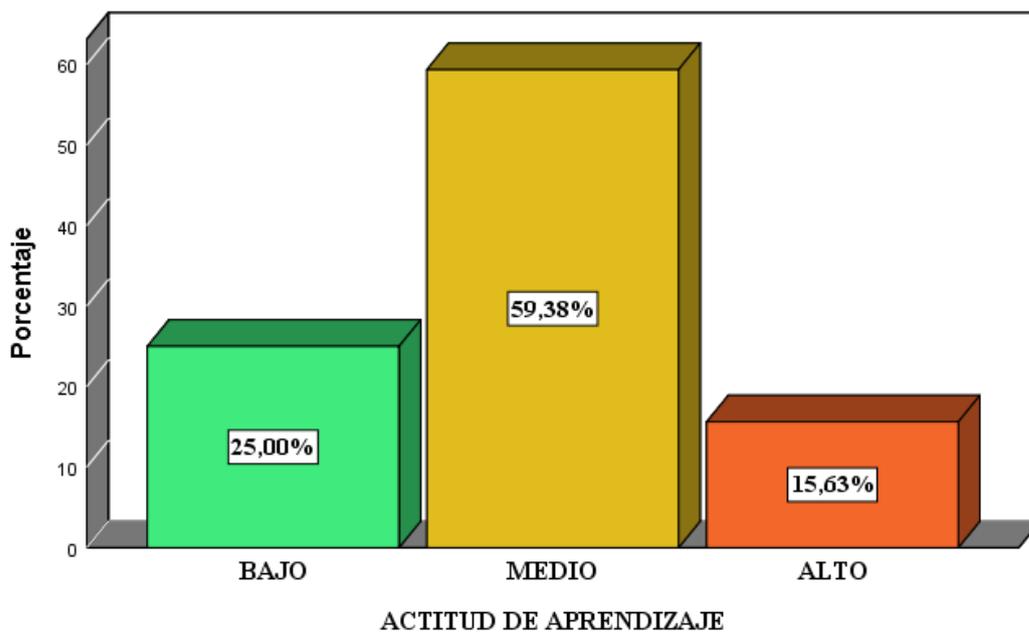


Figura 8 Diagrama de barras de la dimensión actitud de aprendizaje

En la Tabla 14 y Figura 8, se observa que el 59,38% de los trabajadores de la empresa Arquideas SRL respondieron que la dimensión actitud de aprendizaje tiene un nivel medio; mientras que el 25 % consideró que el nivel es bajo. Sólo un 15,63% respondió que el nivel es alto.

Tabla 15

Distribución de frecuencia de la dimensión presión de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	43	33,6	33,6	33,6
	MEDIO	74	57,8	57,8	91,4
	ALTO	11	8,6	8,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

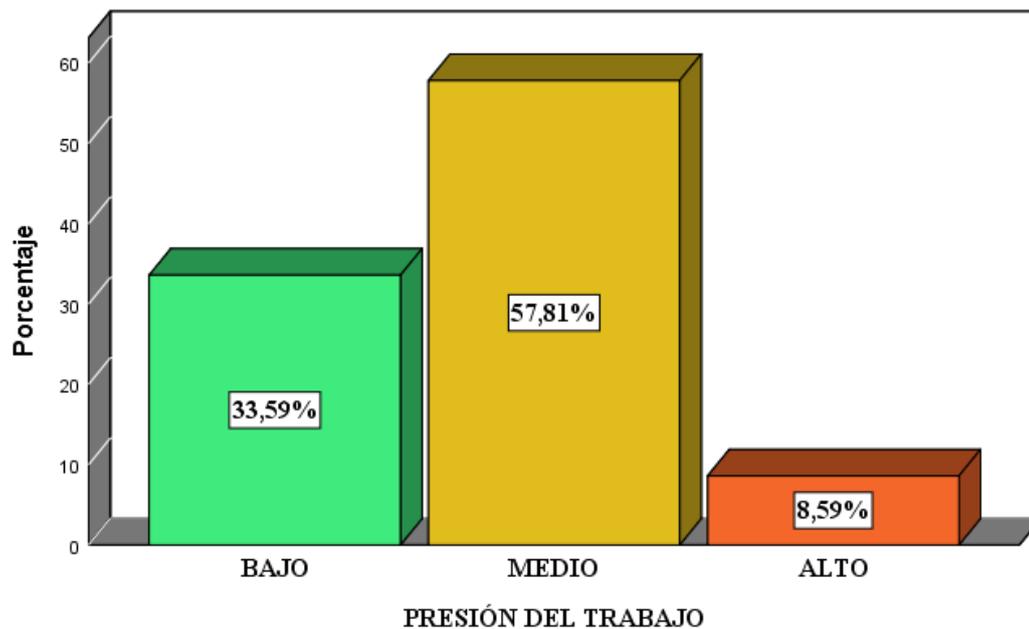


Figura 9 Diagrama de barras de la dimensión presión del trabajo

En la Tabla 15 y Figura 9, se observa que el 57,81% de los trabajadores de la empresa Arquideas SRL respondieron que la dimensión presión del trabajo tiene un nivel medio; mientras que el 33,59 % consideró que el nivel es bajo. Sólo un 8,59% respondió que el nivel es alto.

Tabla 16

Distribución de frecuencia de la dimensión habilidades de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	40	31,3	31,3	31,3
	MEDIO	73	57,0	57,0	88,3
	ALTO	15	11,7	11,7	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

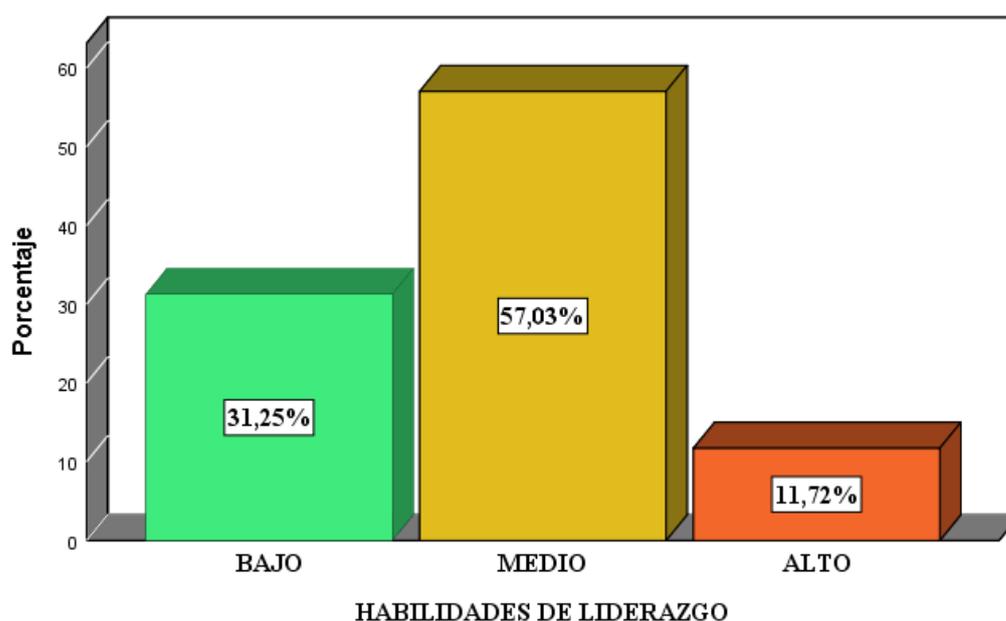


Figura 10 Diagrama de barras de la dimensión habilidades de liderazgo

En la Tabla 16 y Figura 10, se observa que el 57,03% de los trabajadores de la empresa Arquideas SRL respondieron que la dimensión habilidades de liderazgo tiene un nivel medio; mientras que el 31,25 % consideró que el nivel es bajo. Sólo un 11,72 % respondió que el nivel es alto.

3.2. Resultados inferenciales

Engagement laboral y retención del talento humano

H0: No existe relación entre el engagement laboral y la retención del talento humano en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el distrito de Comas-Lima 2022.

H1: Existe relación entre el engagement laboral y la retención del talento humano en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el distrito de Comas-Lima 2022.

$$\alpha = 0.05 \text{ (significancia teórica)}$$

Tabla 17

Prueba de correlación entre el engagement y retención del talento humano

			ENGAGEMENT _LABORAL	RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	ENGAGEMENT_LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,871**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	128	128
	RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,871**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	128	128

A partir de lo que se observa en la Tabla 17 la $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual, se evidencia que existe una relación significativa entre engagement laboral y retención del talento humano en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022, con una correlación positiva considerable de 0,871.

Engagement laboral y clima de apreciación

Prueba hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el engagement laboral y el clima de apreciación, estimulación en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

H1: Existe relación entre el engagement laboral y el clima de apreciación, estimulación en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

$\alpha = 0.05$ (significancia teórica)

Tabla 18

Prueba de correlación entre engagement laboral y clima de apreciación

			ENGAGEME NT_LABORA L	CLIMA DE APRECIACIÓ N
Rho de Spearman	ENGAGEMENT_LABOR	Coefficiente de correlación	1,000	,895**
	AL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	128	128
	CLIMA DE	Coefficiente de correlación	,895**	1,000
	APRECIACIÓN	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	128	128

A partir de lo que se observa en la Tabla 18 la sig = 0.000 < 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual, se indica que existe una relación significativa entre engagement laboral y clima de apreciación en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, además que posee una correlación positiva considerable de 0,895.

Engagement laboral y actitud de aprendizaje

Prueba hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el engagement laboral y la actitud de aprendizaje en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

H1: Existe relación entre el engagement laboral y la actitud de aprendizaje en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

$$\alpha = 0.05 \text{ (significancia teórica)}$$

Tabla 19

Prueba de correlación entre engagement laboral y actitud de aprendizaje

			ENGAGEMENT LABORAL	ACTITUD DE APRENDIZAJE
Rho de Spearman	ENGAGEMENT LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	128	128
	ACTITUD DE APRENDIZAJE	Coefficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	128	128

A partir de lo que se observa en la Tabla 19 la $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se indica que existe una relación significativa entre engagement laboral y actitud de aprendizaje en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022, además que posee una correlación positiva considerable de 0,852.

Prueba hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el engagement laboral y la presión del trabajo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

H1: Existe relación entre el engagement laboral y la presión del trabajo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

$\alpha = 0.05$ (significancia teórica)

Tabla 20

Prueba de correlación entre engagement laboral y presión del trabajo

			ENGAGEMENT LABORAL	PRESIÓN DEL TRABAJO
Rho de Spearman	ENGAGEMENT_LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	128	128
	PRESIÓN DEL TRABAJO	Coefficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	128	128

A partir de lo que se observa en la Tabla 20 la $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual, se indica que existe una relación significativa entre engagement laboral y presión del trabajo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022, además que posee una correlación positiva considerable de 0,858.

Prueba hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el engagement laboral y las habilidades de liderazgo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

H1: Existe relación entre el engagement laboral y las habilidades de liderazgo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022.

$\alpha = 0.05$ (significancia teórica)

Tabla 21

Prueba de correlación entre engagement laboral y habilidades de liderazgo

			ENGAGEME NT_LABORA L	HABILIDAD ES DE LIDERAZGO
Rho de Spearman	ENGAGEMENT_LABO	Coefficiente de correlación	1,000	,832**
	RAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	128	128
	HABILIDADES DE	Coefficiente de correlación	,832**	1,000
	LIDERAZGO	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	128	128

A partir de lo que se observa en la Tabla 21 la $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual, se indica que existe una relación significativa entre engagement laboral y habilidades de liderazgo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022, además que posee una correlación positiva considerable de 0,832.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

El objetivo general consiste en determinar la relación entre el engagement laboral y la retención del talento humano en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el distrito de Comas, Lima. Para ello, las hipótesis fueron constatadas bajo el criterio del nivel de significancia menor al 0.05 para aceptar la hipótesis nula y rechazar alterna o viceversa a través del Rho de Spearman que determinaron el nivel de correlación. A través de la distribución de frecuencia, se demostró que el grado de engagement en la empresa Arquideas es de nivel medio con un valor de 57,03%, mientras que un 25,78% posee un nivel alto y 17,19% un nivel bajo en los trabajadores, resultados que son congruentes con el estudio de Salcedo (2013), quién encuestó a 13 directivos de una Pyme en Argentina y obtuvo que los funcionarios poseen un nivel medio de engagement a través de sus dimensiones de absorción (32,23%), vigor (38,92%) y dedicación (32,54%). Para el autor, los resultados demostraron que la creatividad y satisfacción en el trabajo no fueron óptimos y no permitieron cumplir con eficiencia y eficacia los objetivos de la organización. Sin embargo, Guerrero (2019) en su estudio que tuvo una metodología descriptiva de diseño no experimental, realizó una encuesta a 73 colaboradores de la gerencia Regional de Educación de Lambayeque obteniendo como resultado que presentaron un alto nivel de engagement con un 81%, quedando demostrado que son felices, orgullosos y sienten inspiración y pasión en su ámbito laboral. Para Frías (2016) el trabajador engagement permitirá afrontar las dificultades que se presenten en una empresa, demostrando actitudes y comportamientos positivos en su área de trabajo. Asimismo, los altos niveles de engagement en los colaboradores crean valor agregado a través de ventajas competitivas permitiendo que sea parte de la estrategia organizacional (Grados, 2018).

En la prueba de hipótesis general (Tabla 17), el nivel de significancia fue menor a 0.05 por lo que, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, por lo tanto existe relación entre las variables engagement laboral y retención del talento humano en la empresa Arquideas S.R.L. con una correlación positiva considerable de 0.871. La investigación concuerda con la de Elhaddad et al. (2020), quienes encuestaron a cuatrocientos enfermeros del Hospital Universitario Menoufia en Shebin-ELkom en Egipto y los resultados demostraron que existe un efecto estadísticamente significativo con una correlación positiva de 0,653. Asimismo, la investigación de Caqui y Gonzales (2020) con una metodología de tipo no experimental, transversal y diseño descriptivo correlacional, logró una correlación moderada con un 0, 635 entre las variables estudiadas en el personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna con una muestra de 160 colaboradores. Para Lockwood (2006), los empleados que están más comprometidos se desempeñan un 20% mejor y son un 87% menos probable que renuncien. Además, Tracy (2001) afirmó que el éxito y crecimiento de toda empresa radica en la capacidad de retener al talento; los otros recursos podrán ser obtenidos con relativa facilidad. Las empresas, sin concernir su naturaleza o tamaño, deben invertir en el pilar fundamental de toda organización, es decir, en el talento humano, a fin de evitar el retiro de los mismos y el incremento de costos (Huamán, 2015).

En la prueba de hipótesis específica 1 (Tabla 18), el nivel de significancia fue menor a 0.05 por lo que, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, por lo tanto existe relación entre las variables engagement laboral y clima de apreciación en la empresa Arquideas S.R.L. con una correlación positiva considerable de 0.895. En concordancia con Burga y Manrique (2022) en su investigación sobre la relación entre el clima laboral y el engagement del personal egresado del programa de capacitación laboral juvenil de Alicorp SAA, de los periodos 2017 y 2018, empleó una muestra de 25 trabajadores de las áreas productivas. Para

ello, utilizó una metodología correlacional con enfoque cuantitativo, además fue de diseño no experimental con corte transversal. Los resultados indicaron que el grado de relación entre las variables fue de 0,861, lo cual significa la relación positiva y directa entre dichas variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05 . Al igual que Martínez (2017), su estudio encuestó a 104 profesionales de una empresa privada y 466 en una empresa pública de España. Sus resultados indicaron que, existe relación entre las variables en objeto de estudio tanto en la empresa privada ($R=,352$, sig.=,000) como en empresa pública ($R=,446$, sig.=,000). De acuerdo con Guillén y Guil (2000) el grado de percepción de los trabajadores sobre el clima laboral influirá en el éxito de una organización, es decir, si la percepción es positiva, se considera que la empresa tiene la capacidad de ofrecer estabilidad y desarrollo del desempeño organizacional como también, la integración de las actividades laborales y necesidades personales agregando valor para un trabajador engagement. Al mismo tiempo, Méndez (2006) enfatizó que el clima ha tomado un rol protagónico en la gestión de personas y su importancia garantiza que el trabajador considere laborar en periodos más largos dentro de una organización, sintiendo comodidad y bienestar.

En la prueba de hipótesis específica 2 (Tabla 19), el nivel de significancia fue menor a 0.05 por lo que, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, por lo tanto existe relación entre las variables engagement laboral y actitud de aprendizaje en la empresa Arquideas S.R.L. con una correlación positiva considerable de 0.852. En relación con el tema, Mudarra (2019) señaló en su estudio que existe una relación estadísticamente significativa entre engagement y el aprendizaje; además obtuvo una correlación directa de moderada intensidad $r = 0,44$; $p < 0,05$, por lo que se aceptó la hipótesis alterna sobre la existencia de una relación entre engagement y aprendizaje en el profesorado de las instituciones educativas “Ricardo Bentín”, “Pedro A. Labarthe” y “Mariano Melgar” de Lima Metropolitana durante el año

2017. La investigación realizó la selección aleatoria de una muestra conformada por 119 docentes, asimismo la metodología se concentró en un enfoque cuantitativo con alcance correlacional de diseño transversal no experimental. Además, aplicó en su recolección de datos 2 instrumentos, la escala UWES (Utrecht Work Engagement Scale) y la Escala de Medición de Aprendizaje Organizacional, las cuales fueron evaluadas a través de validez de contenido, con el coeficiente V de Aiken y para la confiabilidad se empleó el coeficiente de Cronbach. De acuerdo a Bakker y Demerouti (2009) precisaron que los trabajadores engagement poseen oportunidades de aprendizaje relacionado a la búsqueda de nuevos desafíos con la empresa, de ahí la concordancia positiva entre engagement y conducta activa de aprendizaje. Asimismo, Lisbona et al. (2009) sustentaron que forma parte del trabajador engagement la aplicación de conocimientos, el compromiso con las tareas y la capacidad en el trabajo, lo cual indicaría que a mayor aprendizaje mayor engagement, por tanto es relevante el entrenamiento adecuado sobre el puesto de un trabajador de manera que, se tenga con claridad las perspectivas y objetivos para la organización.

En la prueba de hipótesis específica 3 (Tabla 20), el nivel de significancia fue menor a 0.05 por lo que, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, por lo tanto existe relación entre las variables engagement laboral y presión del trabajo en la empresa Arquideas S.R.L. con una correlación positiva considerable de 0.858. Para Agurto et al. (2020) todos los integrantes de una organización se encuentran expuestos a un conjunto de responsabilidades que muchas veces producen estrés, ansiedad y depresión en el trabajo. Sin embargo, los trabajadores engagement no suelen adquirir factores negativos ni requieren de una supervisión constante porque entienden la importancia de cumplir con sus actividades y el objetivo de la empresa. Por ejemplo, para Chicu, et al. (2019) las empresas con un entorno dinámico alto en presión son las dedicadas al rubro de Call-center. Estas empresas presentan rotación de

personal continuamente, a causa de la presión laboral que conduce al agotamiento y afecta en la calidad de servicio. Por ello, Carrillo (2020) consideró que el engagement en los trabajadores cumple el rol de protección ante el estrés de los mismos en su entorno laboral.

En la prueba de hipótesis específica 4 (Tabla 21), el nivel de significancia fue menor a 0.05 por lo que, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, por lo tanto existe relación entre las variables engagement laboral y habilidades de liderazgo en la empresa Arquideas S.R.L. con una correlación positiva considerable de 0.832. Estos resultados guardan similitud con lo expresado por Limay y Tafur (2021) en su investigación que tuvo como propósito identificar la relación entre liderazgo y engagement en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca en Cajamarca, a partir de una metodología de tipo básica con nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población del estudio se constituyó por 515 trabajadores y su muestra fue de 75 colaboradores de la institución pública en estudio. Para la recolección de dato, se aplicaron encuestas y como instrumento el cuestionario de liderazgo de Kurt Lewin para la variable liderazgo y Utrecht Work Engagement Scale- UWES-17 para medir la variable engagement. Los resultados evidenciaron estadísticamente la relación positiva y directa entre las variables liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca con un coeficiente Rho Spearman de 0,582 y con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$). Al igual que Maharmeh (2021) en su *tesis Estilos de liderazgo y compromiso de los empleados: un estudio de campo en Corporación Pública Qatarí*, Estado de Qatar, tuvo como objetivo explorar la relación entre las variables en estudio. La investigación fue descriptiva, cuantitativa y se utilizó para la recolección de datos encuestas en línea a una muestra aleatoria de 294 trabajadores. Los resultados demostraron que existe relación entre las variables en estudio con una correlación de 0,846. Finalmente, se concluyó que es relevante el desarrollo de estrategias para mejorar

el engagement en los colaboradores, ya que se considera como uno de los factores claves para el comportamiento del liderazgo.

Teniendo en cuenta a Thieme y Treviño (2012) el comportamiento de un líder demuestra optimismo y entusiasmo proporcionando una visión del futuro de forma positiva. Por lo tanto, generan modelos de confianza con estándares éticos, creando inspiración para ser seguidos. Así también, Salom y Barreat (1998) dieron a conocer que los líderes poseen la capacidad de influenciar sobre el resto, a partir de un conjunto de actitudes y habilidades que permiten motivar a los integrantes de un equipo de trabajo, tomando iniciativa para el comienzo de un objetivo, para luego gestionarlo y evaluarlo.

4.2. Conclusiones

Se concluyó que existe relación entre engagement laboral y retención del talento humano en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el distrito de Comas-Lima 2022, y de acuerdo con Rho Spearman se obtuvo como resultado igual a 0,871; que de acuerdo a la tabla de correlación posee una correlación positiva considerable.

Se concluyó que existe relación entre engagement laboral y clima de apreciación en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el distrito de Comas-Lima 2022, y de acuerdo con Rho Spearman se obtuvo como resultado igual a 0,895; es decir posee una correlación positiva considerable.

Se concluyó que existe relación entre engagement laboral y actitud de aprendizaje en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el distrito de Comas-Lima 2022, y de acuerdo con Rho Spearman se obtuvo como resultado igual a 0,852; es decir que posee una correlación positiva considerable.

Se concluyó que existe relación entre engagement laboral y presión del trabajo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el distrito de Comas-Lima 2022, y de acuerdo con Rho Spearman se obtuvo como resultado igual a 0,858; que según la tabla de correlación posee una correlación positiva considerable.

Se concluyó que existe relación entre engagement laboral y habilidades de liderazgo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el distrito de Comas-Lima 2022, y de acuerdo con Rho Spearman se obtuvo como resultado igual a 0,832; que según la tabla de correlación posee una correlación positiva considerable.

4.3. Recomendaciones

Se sugiere la implementación de estrategias y técnicas que permitan aumentar los niveles de engagement en los trabajadores de la empresa Arquideas S.R.L. de manera que, se involucren y participen activamente alineándose a la cultura corporativa, a fin de generar talentos que aporten a la competitividad de empresa.

Se recomienda impulsar las relaciones interpersonales entre empleados, desde el grado operativo hasta el estratégico, de manera que se promueve un clima laboral óptimo y oportuno, a fin de lograr que el trabajador dude en buscar nuevas oportunidades laborales.

También se recomienda brindar oportunidades de desarrollo profesional para los empleados de las diferentes áreas, con el objetivo de que contribuyan en el desarrollo de la empresa a través de las habilidades y capacidades adquiridas.

Se recomienda a la empresa implementar estrategias de planificación y organización para que los empleados sean plenamente competitivos cuando se encuentren bajo presión. Asimismo, es importante crear una visión general de los aspectos positivos ante los escenarios de trabajo bajo presión, ya que conducirá a la optimización de las operaciones y, por lo tanto, aumentará la productividad.

Finalmente, invertir en capacitaciones para el desarrollo de habilidades de liderazgo que permita a los directivos y empleados incrementar la eficiencia en su equipo de trabajo definiendo un estilo propio de liderazgo en la empresa Arquideas.

REFERENCIAS

- Acuña, Á., Mendoza, R., & Pons, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37 (158), 104-112. . <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Ames, R. (2022). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas CUC*, 43 (1), 139–152. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/download/3224/3675/>
- Armijo, M., & Portalanza, C. (2017). Diagnóstico de la calidad de vida laboral, engagement y burnout en trabajadores de una institución de educación superior del Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(12), 153-165. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/295/532>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2009). *Work engagement and performance: The role of conscientiousness*. Unpublished manuscript, Department of Work and Organizational Psychology. Rotterdam, Erasmus University.
- Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y engagement*. Universidad Fasta, Argentina. http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (4°ed.) Colombia: Pearson Educación.

- Bobadilla, M., Callata, C. & Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. Universidad Pacifico, Perú.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/Magali_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Browell, S. (2002). *Retenga con éxito a sus empleados en una semana*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Burga, J., & Manrique, N. (2022). *Clima laboral y su relación con el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las escuelas corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/635428/Burga_CJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Callistus, U. (2022). Role overload and work engagement among nurses: moderating role of resilience. *Sapientia Global Journal of Arts, Humanities and Development Studies (SGOJAHDS)*, 5 (1), 221–235.
<https://www.sgojahds.com/index.php/SGOJAHDS/article/download/323/349>
- Caqui, M., & Gonzales, J. (2020). *Gestión del talento humano y engagement laboral del personal de la corte superior de Justicia de Tacna, 2019*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4226/180_2021_caqui_cohaila_mi_gonzales_caceres_jj_fcje_segunda_especialidad_profesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrillo, P. (2020). *Análisis del Engagement laboral, en profesionales de atención primaria en la salud, de la provincia de Santa Elena – Ecuador*. Universidad Internacional del Ecuador.

Chicu, D., Pàmies, M., Ryan, G., & Cross, C. (2019). Exploring the influence of the human factor on customer satisfaction in call centres. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(2), 83-95. doi:<https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.08.004>

Circular HR (2020). *Engagement y teletrabajo en contexto covid-19*. Consultora de Capital Humano de Fundación Chile. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/05/resultados-encuesta-engagement-y-teletrabajo-covid19.pdf>

Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 37-42.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100008

Coz M., & Matto G. (2021). *Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana*. Universidad de Lima, Perú.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/14352/Relaci%C3%B3n%20entre%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Córdova, G. (2014). *Uso de un modelo de motivación para la retención del talento humano de la empresa Thunderbird Hoteles Las Américas SA*. Lima: Untels.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. The psychology of optimal experience*. New York, NY:

Harper.

Delgado, S., & Velásquez, K. (2018). *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma – Arequipa, 2018*.

Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.

http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15600/1/DELGADO_PAREDES_SE

[R_ENG.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15600/1/DELGADO_PAREDES_SE)

Elhaddad, S., Safan, S., & Elshall, S. (2020). Nurses' Perception toward Talent Management and its Relationship to their Work Engagement and Retention. *Menoufia Nursing Journal* , 5(2), 25-38. doi: 10.21608/menj.2020.151576

Fajardo, M., Iroz, M., López, D., & Mirón, S. (2013). Relación entre engagement y las creencias de autoeficacia en los trabajadores. *Reidocrea*, 2, 79-92.

<https://digibug.ugr.es/handle/10481/27618>

Figuerola, H. (2014). *Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana*. Corporación Universidad de la Costa.

<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1869>

Frías, M. (2016). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana*.

Universidad Veracruzana, México.

<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/46941/FriasHerreraMayra.pdf?sequence=3#:~:text=El%20engagement%20es%20un%20fen%C3%B3meno,la%20organizaci%C3%B3n%20sometida%20a%20estudio>

Gallup Consulting. (2013). *State of the global workplace: Employee engagement insights for business leaders worldwide*. <http://www.gallup.com/strategicconsulting/164735/state-global-workplace.aspx>.

Gallup Consulting (2021). *State of the global workplace 2021 Report*. Executive summary. Discover how employees around the world experienced life and work in 2020 (pp. 1–191).

<https://canvas.umn.edu/courses/272754/files/23059519?verifier=g20qYLFU7vqupDal8edjlrqPF1BwpZOUZNjzeczBo&wrap=1>

Granados, C. (2015). *Engagement laboral en la dirección de gestión de talento humano de la Contraloría General de la República*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/3464/1/40394610.pdf>

Grados, R. (2018). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018*. Universidad Tecnológica del Perú. http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1822/1/Rosa%20Grados_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf

Guerrero M. (2019). *Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación de Lambayeque, Chiclayo – 2019*. Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Chiclayo, Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7135/Guerrero%20L%C3%B3pez%20Merly.pdf?sequence=1>

Guillén, C., & Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: McGraw Hill. pp. 171-177.

Harvard Business Essentials, (2003). *Contratar y retener a los mejores empleados*. Barcelona: Deusto.

Hernández, C., Llorens, S, Rodríguez, A., & Dickinson , M. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14 (2), 89-100. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80146474007.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6^o ed.). México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.

Hernández, T. (2017). *Factores determinantes para la retención del talento internacional en la empresa. El caso de México y España*. Universidad Científica Comillas, Madrid, España.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/23336/TD00294.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Herrera, R., & Álvarez, W. (2019). El engagement en las organizaciones: caso de un municipio en Ecuador. *Revista Mapa*, 6(16), 89-107.
<https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/161/186>

Huamán, F. (2015). *Relación de la gestión del talento humano basada en el endomarketing para la retención de personal de la empresa Maestro Perú Tienda Huancayo en el año 2015-II*. Universidad Continental, Huancayo.
http://119.8.154.77/bitstream/20.500.12394/2930/3/IV_FCE_308_TE_Huaman_Huaman_2015.pdf

- Innovum Fundación Chile. (2017). Medición engagement Chile 2017. Innovum Fundación Chile. Obtenido de https://fch.cl/wpcontent/uploads/2018/03/Estudio_Engagement_2018.pdf
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187-194. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200002&lng=es&tlng=es.
- Juyumaya, J. (2019). Escala Utrecht de Work Engagement en Chile: medición, confiabilidad y validez. *Estudios de Administración*, 26 (1), 35-50. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2019.55405>
- Kahn, G. (2017). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Journal of the Academy of Administration*, 33(4), 692-724. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/256287#:~:text=Three%20psychological%20conditions%20emerged%3A%20meaningfulness,disengage%20depending%20on%20the%20answers>.
- Kyndt E., Dochy F., Michielsen M., & Moeyaert. B (2009). Employee Retention: Organisational and Personal Perspectives. *Vocations and Learning*, 2, 195-215. https://www.researchgate.net/publication/225802431_Employee_Retention_Organisational_and_Personal_Perspectives
- Limay, M., & Tafur, Y. (2021). *Relación entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021*. Universidad

Privada del Norte, Cajamarca.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28734?show=full>

Lisbona, A., Morales, F., & Palací, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9 (1), 89-100. <https://www.ijpsy.com/volumen9/num1/223/el-engagement-como-resultado-de-la-socializacion-ES.pdf>

Lockwood, N. (2006), "Talent management: driver for organizational success HR content program", SHRM Research Quarterly, available at: www.shrm.org/research/quarterly/2006/0606RQuart.asp

López, A., Carmona, C., Lavado, A., & Valle, R. (2008). Managing functional diversity, risk taking and incentives for teams to achieve radical innovations. *R&D Management*, 38(1), 35-50.

Management Development (IMD) y Centrum Católica Graduate Business School (2017). *Los países que ocupan los primeros 30 puestos del Ranking Mundial del Talento 2017*. Diario Gestión. Perú. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/paises-ocupan-primeros-30-puestos-ranking-mundial-talento-2017-153199>

Maharmeh, T. (2021). Leadership Styles and Employee Engagement: A Field Study at a Qatari Public Corporation. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 5 (22), 164 -181. <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/4398/4157>

Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

Martínez, L. (2017). *El clima laboral como determinante del engagement y del desempeño de los trabajadores en las organizaciones*. Universidad de Almería, España.

http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/6574/14888_TGF%20LMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>

Mejías, C. (2010). *El sillón vacío: selección y outplacement de talentos en el siglo XXI*.

Buenos Aires, Argentina.

<https://books.google.com.pe/books?id=iXxfAAAAQBAJ&pg=PA198&lpg=PA198>

&dq=-%09Identificar+claramente+a+quien+quiere+tener.+-

%09Hacerle+saber+que++quiere+retenerlo.+-

%09Proveer+reconocimientos&source=bl&ots=KuOzZ6g3Yw&sig=ACfU3U04Xyj

VsV1aC5-w_vDXkT-

WS2Y7bg&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiA95rH1OnkAhVAGbkGHesFB_gQ6AE

wCnoECAkQAQ#v=onepage&q&f=false

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración*. Universidad del Rosario, Bogotá.

Merino, C., Fernández, M., & Juárez, A. (2022). Validez de la Estructura Interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores peruanos. *Interdisciplinaria*, 39 (1-), 7-25. <http://www.ciipme->

[conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path\[\]=722](http://conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path[]=722)

Molina, T. (2021). Engagement como herramienta de la gerencia avanzada para la retención del talento humano en las organizaciones. *Revista Gerentia*, (2).
<https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/486>

Mudarra, S. (2019). *Engagement y aprendizaje organizacional del docente en instituciones educativas públicas*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional, Lima.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3035>

Musso, M., & Salcedo, J. (2012). *Retención y permanencia laboral: validación de un cuestionario para evaluar retención laboral en nuestro país*. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Argentina.
<https://www.academica.org/000-072/397>

Orbegoso, M. (2020). El Engagement y el Desempeño Laboral en el personal del área de Abastecimientos-Ilo de la Empresa Minera Southern Perú Copper Corporation, 2019. Universidad Privada de Tacna, Perú.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1537/Orbegoso-Flores-Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orgambidez, A., Pérez, P., & Borrego, Y. (20015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo en España. *Revista de*

psicología del trabajo y de las organizaciones, 31 (2), 69-77.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5148282>

Phillip, W. (2015). *Engagement en el trabajo, ¿Qué mueve el engagement en las empresas chilenas?*. Innovum - Fundación Chile. <https://studylib.es/doc/7252320/engagement--fundaci%C3%B3n-chile>

Recalde, A. (2016). *El engagement en los empleados de la empresa multinacional minera "Oro"*. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5329/1/T2072-MDTH-Recalde-El%20engagement.pdf>

Reyes, L. (2020). *Influencia de la comunicación interna en el engagement de los trabajadores del centro de idiomas de la UNASAM, 2019*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17400/reyeshancco_lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera, F. (2020). *Engagement: una revisión teórica*. Universidad Señor de Sipan, Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6798/Rivera%20de%20la%20Cruz%20Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute For Employment Studies, IES Research Networks. <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf>

Ruiz, A., & Machuca, M. (2020). *El impacto de los millennials en el mercado laboral, un análisis descriptivo en ciudad Obregón, Sonora*. *Revista el Buzón de Pacioli*, 113, 5-

15. <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/SiteAssets/Paginas/numeros/Pacioli-113-eBook.pdf>

Salcedo, M. (2013). *El papel del engagement en la dirección de una PYME*. Universidad Nacional de Cuyo. Repositorio institucional de la Universidad de Cuyo. https://economicas.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5620/tesis-cs-ecsalcedo.pdf

Salom, C., & Barreat, Y. (1998). Estrategias de Influencias usadas por los Lideres Motivacionales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 2(17), s/p.

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R.. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134. https://www.researchgate.net/publication/285664898_Desde_el_burnout_al_engagement_una_nueva_perspectiva

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid, España. Alianza Editorial. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf

Sanclemente, I., Elboj, C., & Iñiguez, T. (2017). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Enfermería Global*, 16(47), 400-426. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.259541>

Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). UWES: Utrecht Work Engagement Scale. Utrecht University.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Thieme, C., & Treviño, E. (2012). Liderazgo en Educación: Al final sólo el carisma importa. *Espacio Abierto*, 21 (1), 37-55. <https://www.redalyc.org/pdf/122/12221805002.pdf>

Tracy, B. (2001). *Como contratar y retener a los mejores empleados*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Triay, R. (2021). *Revisión sistemática sobre estudios del síndrome de burnout en el Perú en los años 2015 al 2020*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61941/Tria_CRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, M., Morgan, J., Romero, R., & Cabello, L. (2010). *Estrategias para la retención del capital humano en las organizaciones*. *Revista Desarrollo gerencial*, 2(2), 166-185.

Valderrama M. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Vidal M., Cordon E. & De La Torre J. (2014). Impacto de los Modelos de Compensación Flexible en la atracción y retención del talento. *Universia Business Review*, 46, 14-37. <http://www.redalyc.org/pdf/433/43338730001.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°1:

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA	 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
---	--

Yo Olivera Egas Roger
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

Identificado con DNI 09654427 en mi calidad de Representante Legal
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de Administración
(Nombre del área de la empresa)

de la empresa/institución Arquideas Sociedad
(Nombre de la empresa)

Comercial de Responsabilidad Limitada

con R.U.C N° 20337583751 ubicada en la ciudad de Lima

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Ethel Solanis Alvarez Orfundo
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)

identificado con DNI N° 78758096, egresado de la Carrera profesional o () Programa de Postgrado de Administración
(Nombre de la carrera o programa) para

que utilice la siguiente información de la empresa:

- Datos de los trabajadores
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, () Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o Título Profesional.

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- Vigencia de Poder. *(para el caso de empresas privadas).*
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. *(para el caso de empresas públicas)*
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, o Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal o Representante del área
DNI: 09654427

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Ethel A.O.
Firma del Egresado
DNI: 78758096

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				

ANEXO N°2:

CUESTIONARIO SOBRE ENGAGEMENT LABORAL

I. INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador(a): A continuación, se presenta una serie de enunciados. La intención es conocer su opinión personal acerca de cada uno de los ítems. Lea con cuidado y marque con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda.

Las respuestas serán reservadas y de carácter confidencial.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
4	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
5	Mi trabajo me inspira.					
6	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
7	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					
8	Estoy inmerso en mi trabajo.					
9	Me “dejo llevar” por mi trabajo.					

Schaufeli & Bakker (2003).

UWES-9

ANEXO N°3:

CUESTIONARIO SOBRE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

N°	VARIABLE: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	1	2	3	4	5
1	Mi compañía me da la oportunidad de especializarme en mis fortalezas					
2	Nuestras ideas e intereses son tomadas seriamente por el equipo ejecutivo.					
3	La compañía me motiva para desarrollar, si es posible, mis propios intereses laborales.					
4	El personal ejecutivo en esta compañía siempre parece estar listo para dar consejos sobre cómo puedo aprender cosas nuevas.					
5	Mi compañía me estimula para que piense donde estoy y que necesito hacer para lograr las metas de la compañía					
6	El personal ejecutivo trata de entender los problemas que los empleados experimentan en su trabajo.					
7	El personal ejecutivo en esta compañía parece esforzarse en ser agradable con los empleados.					
8	Mi compañía me da la oportunidad de capacitarme en temas que me interesan.					
9	La mayoría de los ejecutivos hacen un esfuerzo para conocernos.					
10	En esta compañía creen en mí.					
11	En el trabajo tengo suficiente oportunidad para usar mis talentos personales y tomar iniciativa.					
12	Cuando ocurre un problema usualmente confío en los procedimientos que son dictados por la compañía					
13	Lo que hago en mi trabajo me estimula para desarrollarme en cosas para las que aún no soy bueno.					
14	Mis superiores aprecian cuando alguien tiene una nueva manera de encarar un problema.					
15	Para la mayoría de las situaciones en el trabajo, los procedimientos son reforzados por la compañía					
16	Podemos criticar las reglamentaciones laborales y nuestras críticas son escuchadas.					

1 7	En esta compañía, las expectativas son que debo pasar mucho tiempo aprendiendo.					
1 8	Cuando se establece una reforma es porque alguien tuvo una buena idea que fue implementada.					
1 9	En el trabajo parecen estar honestamente interesados en las cosas que hago afuera del horario de trabajo.					
2 0	Si tengo la oportunidad de aprender, definitivamente lo hago.					
2 1	Tomo la iniciativa cuando quiero aprender algo que puede ser útil en mi lugar de trabajo.					
2 2	Pienso que es importante aprender a lo largo de toda mi vida.					
2 3	Me encanta realizar actividades por iniciativa propia.					
2 4	Cuando hago mi trabajo uso mi creatividad e inventiva					
2 5	Soy capaz de motivar a otras personas para hacer las tareas lo mejor posible.					
2 6	Soy capaz de motivar a otras personas para hacer las tareas lo mejor posible.					
2 7	Pienso en acciones concretas y factibles que concuerdan con mi visión y metas personales.					
2 8	Conozco muy bien cuáles son mis puntos fuertes.					
2 9	Como empleado estoy bajo mucha presión.					
3 0	La presión laboral es muy alta aquí.					
3 1	La presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite y la competitividad) me tensan y a veces deprimen.					
3 2	Cuando trabajo en equipo tomo rápidamente el liderazgo.					
3 3	Otros en esta compañía me ven como alguien que toma el liderazgo fácilmente.					
3 4	Me siento capaz de tomar una función ejecutiva en esta compañía.					

Adaptado de Musso y Salgado (2012)

ANEXO N°4:

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

 I. **DATOS GENERALES:**

Apellidos y Nombre del Informante	Título y Grado Académico
Díaz León Kristhel Vanessa	Magister en Gestión Empresarial Esan School of Business
Cargo u ocupación	Institución donde labora
Coordinador General de Administración	Arquideas SRL
Denominación del instrumento	
ENGAGEMENT LABORAL – UWES 9	
Autor del instrumento	
SCHAUFELI & BAKKER (2003)	

 II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Se comprende la dimensión, indicadores e <i>items</i> .				X	
2. OBJETIVIDAD	Cree que la dimensión, indicadores e <i>items</i> brindan resultados basados en la observación.					X
3. ACTUALIDAD	La dimensión, indicadores e <i>items</i> están acorde con el avance de la ciencia y/o la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Tienen organización lógica la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
5. SUFICIENCIA	Contiene <i>items</i> en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	La dimensión, indicadores e <i>items</i> son adecuados para obtener información en basa a la observación.				X	
7. CONSISTENCIA	Cree que la dimensión, indicadores e <i>items</i> se basan en aspectos teóricos de la especialidad.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
9. METODOLOGIA	La dimensión, indicadores e <i>items</i> responden a los propósitos de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Cree que el instrumento se aplica en el momento adecuado					X

 III. **OPINION GENERAL:** Las variables guardan relación y coherencia con las dimensiones e indicadores utilizados.

Respecto al instrumento, evidencia ser el adecuado para el tipo de investigación.

 IV. **DATOS FINALES:**

Fecha: 20/07/22	DNI:71901203		Teléfono/celular: 941712107
		
		Firma del Experto	

ANEXO N°5

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante	Título y Grado Académico
Díaz León Kristhel Vanessa	Magister en Gestión Empresarial Esan School of Business
Cargo u ocupación	Institución donde labora
Coordinador General de Administración	Arquideas SRL
Denominación del instrumento	
RETENCIÓN LABORAL	
Autor del instrumento	
Adaptado de Musso y Salgado (2012)	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Se comprende la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
2. OBJETIVIDAD	Cree que la dimensión, indicadores e <i>items</i> brindan resultados basados en la observación.				X	
3. ACTUALIDAD	La dimensión, indicadores e <i>items</i> están acorde con el avance de la ciencia y/o la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Tienen organización lógica la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
5. SUFICIENCIA	Contiene <i>items</i> en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	La dimensión, indicadores e <i>items</i> son adecuados para obtener información en basa a la observación.					X
7. CONSISTENCIA	Cree que la dimensión, indicadores e <i>items</i> se basan en aspectos teóricos de la especialidad.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
9. METODOLOGIA	La dimensión, indicadores e <i>items</i> responden a los propósitos de la investigación.				X	
10. OPORTUNIDAD	Cree que el instrumento se aplica en el momento adecuado					X

III. OPINION GENERAL: Las variables guardan relación y coherencia con las dimensiones e indicadores utilizados. Respecto al instrumento, evidencia ser el adecuado para el tipo de investigación.

IV. DATOS FINALES:

Fecha: 20/07/22	DNI: 71901203	 Firma del Experto	Teléfono/celular: 941712107
-----------------	---------------	--	--------------------------------

ANEXO N°6

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. **DATOS GENERALES:**

Apellidos y Nombre del Informante	Título y Grado Académico
Sucso Coronado Guido Antonio	Magister en Gestión Empresarial Esan School of Business
Cargo u ocupación	Institución donde labora
Jefe Comercial y Administrativo	Generix SAC
Denominación del instrumento	
ENGAGEMENT LABORAL – UWES 9	
Autor del instrumento	
SCHAUFELI & BAKKER (2003)	

II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Se comprende la dimensión, indicadores e <i>items</i> .				X	
2. OBJETIVIDAD	Cree que la dimensión, indicadores e <i>items</i> brindan resultados basados en la observación.					X
3. ACTUALIDAD	La dimensión, indicadores e <i>items</i> están acorde con el avance de la ciencia y/o la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Tienen organización lógica la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
5. SUFICIENCIA	Contiene <i>items</i> en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	La dimensión, indicadores e <i>items</i> son adecuados para obtener información en basa a la observación.					X
7. CONSISTENCIA	Cree que la dimensión, indicadores e <i>items</i> se basan en aspectos teóricos de la especialidad.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
9. METODOLOGIA	La dimensión, indicadores e <i>items</i> responden a los propósitos de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Cree que el instrumento se aplica en el momento adecuado					X

III. **OPINION GENERAL:** Buena redacción y claridad del texto, se da conformidad a los instrumentos utilizados.

IV. **DATOS FINALES:**

Fecha: 18/07/22	DNI: 71209579		Teléfono/celular: 992773009
Firma del Experto			

ANEXO N° 7

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante	Título y Grado Académico
Sucso Coronado Guido Antonio	Magister en Gestión Empresarial Esan School of Business
Cargo u ocupación	Institución donde labora
Jefe Comercial y Administrativo	Generix SAC
Denominación del instrumento	
RETENCIÓN LABORAL	
Autor del instrumento	
Adaptado de Musso y Salgado (2012)	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Se comprende la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
2. OBJETIVIDAD	Cree que la dimensión, indicadores e <i>items</i> brindan resultados basados en la observación.				X	
3. ACTUALIDAD	La dimensión, indicadores e <i>items</i> están acorde con el avance de la ciencia y/o la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Tienen organización lógica la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
5. SUFICIENCIA	Contiene <i>items</i> en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	La dimensión, indicadores e <i>items</i> son adecuados para obtener información en basa a la observación.					X
7. CONSISTENCIA	Cree que la dimensión, indicadores e <i>items</i> se basan en aspectos teóricos de la especialidad.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
9. METODOLOGIA	La dimensión, indicadores e <i>items</i> responden a los propósitos de la investigación.				X	
10. OPORTUNIDAD	Cree que el instrumento se aplica en el momento adecuado					X

III. OPINION GENERAL: Buena redacción y claridad del texto, se da conformidad a los instrumentos utilizados.

IV. DATOS FINALES:

Fecha: 20/07/22	DNI: 71209579		Teléfono/celular: 992773009
..... Firma del Experto			

ANEXO N°8

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

 I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante	Título y Grado Académico
Jessica Elizabeth Acevedo Flores	Magister en Ciencias e Ingeniería NATIONAL TAIWAN UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY TAIWÁN
Cargo u ocupación	Institución donde labora
Docente Investigador	Universidad Privada San Juan Bautista
Denominación del instrumento	
ENGAGEMENT LABORAL – UWES 9	
Autor del instrumento	
SCHAUFELI & BAKKER (2003)	

 II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Se comprende la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
2. OBJETIVIDAD	Cree que la dimensión, indicadores e <i>items</i> brindan resultados basados en la observación.					X
3. ACTUALIDAD	La dimensión, indicadores e <i>items</i> están acorde con el avance de la ciencia y/o la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Tienen organización lógica la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
5. SUFICIENCIA	Contiene <i>items</i> en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	La dimensión, indicadores e <i>items</i> son adecuados para obtener información en basa a la observación.					X
7. CONSISTENCIA	Cree que la dimensión, indicadores e <i>items</i> se basan en aspectos teóricos de la especialidad.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
9. METODOLOGIA	La dimensión, indicadores e <i>items</i> responden a los propósitos de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Cree que el instrumento se aplica en el momento adecuado					X

 III. OPINION GENERAL: Se valida y se da conformidad a los instrumentos utilizados.

 IV. DATOS FINALES:

Fecha: 20/07/2022	DNI: 40080859	 Firma del Experto	Teléfono/celular: +51 944 995 253
----------------------	------------------	---	--------------------------------------

ANEXO N° 9

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. **DATOS GENERALES:**

Apellidos y Nombre del Informante	Título y Grado Académico
Jessica Elizabeth Acevedo Flores	Magister en Ciencias e Ingeniería NATIONAL TAIWAN UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY TAIWÁN
Cargo u ocupación	Institución donde labora
Docente Investigador	Universidad Privada San Juan Bautista
Denominación del instrumento	
RETENCIÓN LABORAL	
Autor del instrumento	
Adaptado de Musso y Salgado (2012)	

II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Se comprende la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
2. OBJETIVIDAD	Cree que la dimensión, indicadores e <i>items</i> brindan resultados basados en la observación.					X
3. ACTUALIDAD	La dimensión, indicadores e <i>items</i> están acorde con el avance de la ciencia y/o la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Tienen organización lógica la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
5. SUFICIENCIA	Contiene <i>items</i> en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	La dimensión, indicadores e <i>items</i> son adecuados para obtener información en basa a la observación.					X
7. CONSISTENCIA	Cree que la dimensión, indicadores e <i>items</i> se basan en aspectos teóricos de la especialidad.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la dimensión, indicadores e <i>items</i> .					X
9. METODOLOGIA	La dimensión, indicadores e <i>items</i> responden a los propósitos de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Cree que el instrumento se aplica en el momento adecuado					X

III. **OPINION GENERAL:** Se valida y se da conformidad a los instrumentos utilizados.

IV. **DATOS FINALES:**

Fecha: 20/07/2022	DNI: 40080859	 Firma del Experto	Teléfono/celular: +51 944 995 253
----------------------	------------------	--	--------------------------------------

ANEXO N° 10

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante	Título y Grado Académico
DANIEL AMADEO ROBLES FABIAN	MAGISTER
Cargo u ocupación	Institución donde labora
DOCENTE	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Denominación del instrumento	
ENGAGEMENT LABORAL – UWES 9	
Autor del instrumento	
Schaufeli & Bakker (2003).	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Se comprende la dimensión, indicadores e ítems.					X
2. OBJETIVIDAD	Cree que la dimensión, indicadores e ítems brindan resultados basados en la observación.				X	
3. ACTUALIDAD	La dimensión, indicadores e ítems están acorde con el avance de la ciencia y/o la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Tienen organización lógica la dimensión, indicadores e ítems.					X
5. SUFICIENCIA	Contiene ítems en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	La dimensión, indicadores e ítems son adecuados para obtener información en basa a la observación.					X
7. CONSISTENCIA	Cree que la dimensión, indicadores e ítems se basan en aspectos teóricos de la especialidad.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la dimensión, indicadores e ítems.					X
9. METODOLOGIA	La dimensión, indicadores e ítems responden a los propósitos de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Cree que el instrumento se aplica en el momento adecuado					X

III. OPINION GENERAL: ...PROCEDE EL INSTRUMENTO.....

IV. DATOS FINALES:

Fecha: 25/07/2022	DNI: 20724956		Teléfono/celular: 945070077
		Firma del Experto	

ANEXO N° 11

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. **DATOS GENERALES:**

Apellidos y Nombre del Informante	Título y Grado Académico
DANIEL AMADEO ROBLES FABIAN	MAGISTER
Cargo u ocupación	Institución donde labora
DOCENTE	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Denominación del instrumento	
RETENCIÓN LABORAL	
Autor del instrumento	
Adaptado de Musso y Salgado (2012)	

II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Se comprende la dimensión, indicadores e ítems.					X
2. OBJETIVIDAD	Cree que la dimensión, indicadores e ítems brindan resultados basados en la observación.				X	
3. ACTUALIDAD	La dimensión, indicadores e ítems están acorde con el avance de la ciencia y/o la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Tienen organización lógica la dimensión, indicadores e ítems.					X
5. SUFICIENCIA	Contiene ítems en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	La dimensión, indicadores e ítems son adecuados para obtener información en basa a la observación.					X
7. CONSISTENCIA	Cree que la dimensión, indicadores e ítems se basan en aspectos teóricos de la especialidad.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la dimensión, indicadores e ítems.					X
9. METODOLOGIA	La dimensión, indicadores e ítems responden a los propósitos de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Cree que el instrumento se aplica en el momento adecuado					X

III. **OPINION GENERAL:** PROCEDE EL INSTRUMENTO

IV. **DATOS FINALES:**

Fecha: 25/07/2022	DNI: 20724956		Teléfono/celular: 945070077
		Firma del Experto	

ANEXO N° 12: BASE D DATOS

*DATOS 2022 FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: DIM_2 11 Visible: 61 de 61 variable

	P1	P2	P3	DIM_1	P4	P5	P6	DIM_2	P7	P8	P9	DIM_3	VAR_1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	2	3	2	7	2	1	2	5	2	2	3	7	19	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
2	4	4	3	11	3	4	5	12	3	3	4	10	33	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3
3	2	3	2	7	2	1	2	5	3	2	2	7	19	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2
4	2	3	3	8	3	2	3	8	3	3	2	8	24	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2
5	3	4	4	11	4	2	5	11	2	3	2	7	29	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2
6	3	4	4	11	4	4	3	11	3	4	4	11	33	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3
7	3	3	3	9	3	3	4	10	3	4	4	11	30	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
8	3	4	3	10	3	4	3	10	4	3	3	10	30	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
9	3	4	3	10	3	3	4	10	3	2	3	8	28	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3
10	2	2	1	5	2	1	3	6	1	2	1	4	15	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
11	4	4	4	12	3	3	4	10	2	3	3	8	30	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3
12	4	4	4	12	2	3	3	8	2	2	2	6	26	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3
13	2	3	1	6	1	2	3	6	3	3	4	10	22	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3
14	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	4	11	29	2	2	3	4	3	4	3	2	3	2
15	4	4	4	12	3	4	3	10	3	4	3	10	32	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4
16	2	3	1	6	1	2	2	5	3	2	3	8	19	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2
17	3	5	4	12	5	4	5	14	5	5	4	14	40	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
18	4	3	4	11	4	3	3	10	3	3	3	9	30	1	1	3	2	4	3	3	3	2	3
19	3	3	3	9	4	3	4	11	4	3	4	11	31	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4
20	4	5	3	12	3	4	3	10	4	5	4	13	35	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
21	3	4	3	10	3	3	4	10	3	4	2	9	29	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2
22	2	5	3	10	4	4	3	11	3	3	3	9	30	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*DATOS 2022 FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22 : P1 2 Visible: 61 de 61 variables

	P1	P2	P3	DIM_1	P4	P5	P6	DIM_2	P7	P8	P9	DIM_3	VAR_1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
22	4	5	3	10	4	4	3	11	3	3	3	9	30	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
23	5	5	3	13	3	4	3	10	3	2	2	7	30	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3
24	3	3	3	9	3	3	4	10	3	2	4	9	28	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
25	3	3	2	8	3	4	3	10	3	2	2	7	25	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2
26	3	4	3	10	3	3	4	10	4	4	4	12	32	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3
27	4	5	4	13	4	2	3	9	4	3	3	10	32	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2
28	3	4	3	10	3	3	4	10	3	4	3	10	30	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3
29	5	5	3	13	4	3	3	10	3	2	2	7	30	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
30	3	5	4	12	1	2	2	5	2	2	3	7	24	1	2	2	2	4	3	3	3	3	4
31	3	5	4	12	2	3	3	8	3	3	2	8	28	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
32	4	4	4	12	4	3	3	10	2	2	2	6	28	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3
33	3	4	2	9	2	3	3	8	2	1	2	5	22	1	1	2	2	4	3	3	3	2	3
34	4	4	4	12	3	4	3	10	3	3	3	9	31	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3
35	2	5	4	11	4	3	3	10	3	4	4	11	32	3	1	2	2	4	2	3	2	3	3
36	4	5	4	13	4	3	3	10	3	2	2	7	30	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3
37	4	5	3	12	3	3	3	9	4	4	4	12	33	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4
38	1	3	1	5	1	2	1	4	2	2	3	7	16	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2
39	3	4	3	10	3	3	4	10	3	4	2	9	29	3	1	3	4	3	4	4	2	3	3
40	3	3	2	8	2	1	2	5	1	1	1	3	16	1	1	2	2	3	3	3	2	3	4
41	3	3	3	9	3	2	3	8	2	2	2	6	23	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4
42	4	5	4	13	3	4	3	10	4	3	4	11	34	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4
43	2	2	1	5	1	1	2	4	3	3	2	8	17	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2
44	4	4	3	11	2	4	3	9	2	2	2	6	26	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Uniconde ON

*DATOS 2022 FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

44 : P1 4 Visible: 61 de 61 variables

	P1	P2	P3	DIM_1	P4	P5	P6	DIM_2	P7	P8	P9	DIM_3	VAR_1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
44	4	4	3	11	2	4	3	9	2	2	2	9	20	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3
45	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	3	10	30	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4
46	4	4	2	10	2	3	3	8	4	3	4	11	29	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4
47	3	3	3	9	4	4	4	12	2	3	3	8	29	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4
48	3	3	2	8	2	1	2	5	2	3	2	7	20	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3
49	3	3	2	8	3	2	3	8	3	4	3	10	26	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
50	4	5	4	13	4	3	4	11	3	4	3	10	34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
51	2	3	2	7	2	2	3	7	2	3	3	8	22	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
52	4	5	3	12	3	4	4	11	1	1	3	5	28	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2
53	4	5	3	12	4	4	3	11	3	4	3	10	33	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3
54	3	3	2	8	3	3	3	9	3	4	4	11	28	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2
55	2	1	2	5	1	1	1	3	1	1	1	3	11	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2
56	3	3	2	8	3	2	3	8	3	4	3	10	26	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2
57	4	5	3	12	4	4	4	12	3	4	4	11	35	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4
58	4	3	2	9	3	3	4	10	2	2	3	7	26	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
59	2	3	2	7	2	1	2	5	3	2	1	6	18	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3
60	4	5	4	13	4	5	3	12	4	3	4	11	36	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3
61	4	5	3	12	4	3	3	10	1	1	2	4	26	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
62	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	3	10	30	3	3	3	1	3	3	4	1	2	4
63	4	5	4	13	3	5	4	12	3	2	1	6	31	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3
64	2	5	4	11	4	5	4	13	2	3	2	7	31	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
65	4	5	4	13	4	3	3	10	2	1	3	6	29	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3
66	4	5	4	13	4	5	5	14	4	3	4	11	38	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

66 : P1 4 Visible: 61 de 61 variables

	P1	P2	P3	DIM_1	P4	P5	P6	DIM_2	P7	P8	P9	DIM_3	VAR_1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
66	4	5	4	13	4	5	5	14	4	5	4	11	30	2	3	3	4	4	3	4	3	4	5
67	2	3	2	7	2	2	3	7	1	2	2	5	19	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2
68	3	3	2	8	2	1	2	5	1	2	3	6	19	3	2	3	3	3	4	4	2	2	4
69	3	4	4	11	4	3	3	10	1	3	2	6	27	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3
70	3	4	2	9	3	2	3	8	2	1	2	5	22	2	3	4	2	3	3	4	2	3	2
71	3	3	2	8	1	2	2	5	3	3	2	8	21	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2
72	1	2	2	5	2	3	3	8	3	4	3	10	23	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3
73	4	3	3	10	3	3	3	9	2	3	2	7	26	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3
74	2	3	2	7	2	1	2	5	3	3	2	8	20	2	3	2	3	3	3	4	2	3	4
75	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	2	8	28	3	1	4	4	4	3	3	3	3	2
76	3	3	1	7	3	4	5	12	2	2	3	7	26	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4
77	3	5	4	12	3	3	3	9	2	2	3	7	28	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2
78	2	2	1	5	2	1	3	6	4	3	3	10	21	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2
79	4	5	2	11	4	3	3	10	3	2	1	6	27	3	3	2	3	3	4	4	2	2	4
80	3	4	3	10	4	1	3	8	2	1	2	5	23	3	3	4	3	3	3	5	2	3	3
81	4	5	4	13	3	1	3	7	3	3	3	9	29	2	3	2	3	3	3	4	2	4	2
82	4	5	4	13	2	3	2	7	3	4	4	11	31	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3
83	2	2	1	5	2	1	2	5	3	2	1	6	16	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3
84	4	5	4	13	3	4	4	11	4	4	4	12	36	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2
85	2	2	1	5	2	2	2	6	3	3	2	8	19	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4
86	4	5	4	13	3	3	4	10	4	3	3	10	33	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2
87	4	5	4	13	4	3	5	12	1	2	1	4	29	2	3	4	3	3	2	4	2	4	4
88	2	2	1	5	2	1	2	5	3	2	1	6	16	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*DATOS 2022 FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

88 : P1 2 Visible: 61 de 61 variables

	P1	P2	P3	DIM_1	P4	P5	P6	DIM_2	P7	P8	P9	DIM_3	VAR_1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
89	4	5	4	13	3	3	3	9	2	3	2	7	29	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3
90	3	3	1	7	4	3	3	10	2	3	1	6	23	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4
91	2	3	3	8	3	3	3	9	3	2	1	6	23	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
92	4	5	3	12	4	3	3	10	3	4	4	11	33	3	2	4	4	3	4	4	2	4	2
93	3	3	3	9	3	3	4	10	3	3	3	9	28	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3
94	3	3	3	9	3	3	4	10	3	4	4	11	30	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2
95	4	5	2	11	2	2	3	7	3	3	2	8	26	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3
96	4	4	3	11	4	3	3	10	3	3	3	9	30	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4
97	4	5	4	13	3	4	3	10	2	3	3	8	31	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
98	3	3	3	9	4	3	3	10	3	2	3	8	27	1	3	2	3	2	3	4	2	3	3
99	4	5	3	12	3	1	2	6	3	4	4	11	29	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3
100	3	3	3	9	4	3	4	11	3	3	2	8	28	3	1	1	3	2	2	4	1	2	3
101	3	4	4	11	4	3	3	10	4	3	4	11	32	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
102	2	2	1	5	2	1	2	5	3	2	1	6	16	3	3	2	4	4	3	3	1	2	2
103	2	2	1	5	2	3	3	8	3	2	3	8	21	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3
104	3	5	4	12	4	4	3	11	3	4	3	10	33	3	1	1	3	4	3	4	3	3	3
105	3	5	3	11	4	4	3	11	3	4	4	11	33	1	3	2	3	3	4	4	3	3	3
106	4	5	2	11	3	3	3	9	4	3	2	9	29	3	3	3	1	3	2	4	2	3	4
107	3	5	3	11	3	4	4	11	3	4	3	10	32	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2
108	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	3	9	22	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2
109	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	2	9	27	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3
110	3	3	3	9	4	3	4	11	4	3	3	10	30	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*DATOS 2022 FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

110 : P1 3 Visible: 61 de 61 variables

	P1	P2	P3	DIM_1	P4	P5	P6	DIM_2	P7	P8	P9	DIM_3	VAR_1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
110	3	3	3	9	4	3	4	11	4	3	3	10	30	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4
111	3	5	3	11	3	3	4	10	3	3	2	8	29	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3
112	4	5	4	13	4	4	5	13	5	4	4	13	39	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2
113	2	3	2	7	2	2	1	5	2	3	2	7	19	1	1	2	3	3	3	4	1	2	3
114	4	5	4	13	4	2	4	10	2	2	3	7	30	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3
115	3	4	3	10	4	3	3	10	3	4	4	11	31	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3
116	3	3	2	8	2	3	3	8	3	3	3	9	25	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2
117	2	3	2	7	2	2	3	7	3	3	3	9	23	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3
118	4	4	3	11	3	4	3	10	4	4	3	11	32	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2
119	3	4	2	9	3	2	3	8	3	3	2	8	25	4	2	3	4	4	4	4	1	3	3
120	3	4	3	10	4	3	3	10	3	3	3	9	29	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2
121	4	5	3	12	4	4	4	12	3	3	2	8	32	2	3	4	4	3	4	4	3	4	2
122	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	3	7	17	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
123	2	2	1	5	1	2	2	5	2	1	2	5	15	3	3	3	1	2	3	4	2	3	2
124	2	3	3	8	1	2	3	6	3	2	3	8	22	2	2	1	1	2	3	3	1	2	3
125	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	4	10	24	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2
126	4	5	3	12	3	4	4	11	3	3	4	10	33	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3
127	3	3	2	8	1	2	2	5	3	3	1	7	20	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3
128	2	1	2	5	2	2	2	6	3	2	2	7	18	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2
129																							
130																							
131																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ANEXO N° 13: *MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Engagement laboral	Schaufeli <i>et al.</i> (2002) mencionan que el engagement hace referencia al estado mental positivo vinculado con el trabajo y caracterizado por las dimensiones vigor dedicación y absorción.	La variable serán medida por las dimensiones: Vigor Dedicación Absorción	Vigor	Altos niveles de energía Esfuerzo Persistencia	1-3	Ordinal Tipo Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Dedicación	Entusiasmo Inspiración que le provoca su empleo Orgullo	4-6	
			Absorción	Felicidad Componente del estado de ánimo Nivel de autorrealización	7-9	

ANEXO N° 14: *MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Retención del talento humano	Kyndt <i>et al.</i> (2009) indicaron que ahora resulta más significativo retener, atraer y gestionar el talento apropiadamente para enfrentarse a las dificultades y cumplir con los objetivos planteados.	La variable será medida por las dimensiones: Clima de apreciación, Actitud de aprendizaje Presión del trabajo Habilidades de liderazgo	Clima de apreciación	Reconocimiento Innovación Apoyo Cohesión	1-19	Ordinal Tipo Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Actitud de aprendizaje	Actitud Iniciativa Desafía Oportunidades de desarrollo	20-28	
			Presión del trabajo	Bajo presión	29-31	
			Habilidades de liderazgo	Trabaja en equipo Capacidades	32-34	

ANEXO N° 15: *MATRIZ DE CONSISTENCIA*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema principal</u></p> <p>¿De qué manera el engagement laboral se relaciona con la retención del talento humano en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el Distrito de Comas-Lima?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar la relación entre el engagement laboral y la retención del talento humano en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el Distrito de Comas-Lima.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>a) Determinar la relación entre el engagement laboral y el clima de apreciación en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el Distrito de Comas-Lima.</p> <p>b) Determinar la relación entre el engagement laboral y la actitud de aprendizaje en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el Distrito de Comas-Lima.</p> <p>c) Determinar la relación entre el engagement laboral y la presión del trabajo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el Distrito de Comas-Lima.</p> <p>d) Determinar la relación entre el engagement laboral y las habilidades de liderazgo en</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>Existe relación entre el engagement laboral y la retención del talento humano en la empresa Arquideas SRL ubicado en el Distrito de Comas-Lima.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>a) Existe relación entre el engagement laboral y el clima de apreciación en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el Distrito de Comas-Lima.</p> <p>b) Existe relación entre el engagement laboral y la actitud de aprendizaje en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el Distrito de Comas-Lima.</p> <p>c) Existe relación entre el engagement laboral y la presión del trabajo en la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el Distrito de Comas-Lima.</p> <p>d) Existe relación entre el engagement laboral y las habilidades de liderazgo en la empresa Arquideas S.R.L.</p>	<p>Variable independiente: Engagement laboral</p> <p>a) Vigor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Altos niveles de energía - Resistencia mental - Esfuerzo - Persistencia <p>b) Dedicación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Significado - Entusiasmo - Orgullo - Reto - Inspiración que le provoca su empleo <p>c) Absorción</p> <ul style="list-style-type: none"> - Felicidad - Situación placentera en el trabajo <p>Variable dependiente: Retención de talento humano</p> <p>a) Clima de apreciación, estimulación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Innova - Apoya - Cohesiona <p>b) Actitud de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actitud - Iniciativa 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental-correlacional.</p> <p>Técnicas</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Muestra:</p> <p>Muestra Censal.</p> <p>Estadístico de prueba:</p> <p>Estadística descriptiva de distribución de frecuencias y estadística inferencial.</p>

	la empresa Arquideas S.R.L. ubicado en el Distrito de Comas-Lima.	ubicado en el Distrito de Comas-Lima.	<ul style="list-style-type: none"> - Desafía - Oportunidades de desarrollo c) Presión del trabajo - Bajo presión d) Habilidades de Liderazgo - Trabaja en equipo - Capacidades 	
--	---	--	---	--