



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y
COMPETITIVIDAD

TESIS

“Gestión de talento humano y engagement laboral en una empresa naviera, Callao
2023”

Para optar Título Profesional de
Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Presentado por:

Autora: Tantarico Baila, Iris Alexandra
Código ORCID: 0000-0003-2432-7895


Autor: Tamariz Villegas, José Luis
Código ORCID: 0009-0001-6640-0694

Asesora: Dra. Gardi Melgarejo, Victoria
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6016-8719>

Línea de Investigación General
Sociedad y transformación digital

Lima, Perú
2023

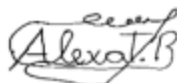
Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Tantarico Baila Iris Alexandra egresado de la Facultad de Ingeniería y Negocios y Escuela Académica Profesional de Negocios y Competitividad / de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Gestión de talento humano y engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023" Asesorado por el docente: Victoria Gardi Melgarejo DNI 04066364 ORCID 0000-0001-6016-8719 tiene un índice de similitud de 06(seis) % con código oid: 14912:250168072 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el tumitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.




.....
 Firma de autor 1
 Iris Alexandra Tantarico Baila
 DNI: 74528667



.....
 Firma de autor 2
 Tamariz Villegas, Jose Luis
 DNI: 75891506



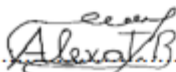
.....
 Firma
 Victoria Gardi Melgarejo
 Nombres y apellidos del Asesor
 DNI: 04066364

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Jose Luis Tamariz Villegas egresado de la Facultad de Ingeniería y Negocios y Escuela Académica Profesional de Negocios y Competitividad / de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Gestión de talento humano y engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023" Asesorado por el docente: Victoria Gardi Melgarejo DNI 04066364 ORCID 0000-0001-6016-8719 tiene un índice de similitud de 06 (seis) % con código oid: 14912:250168072 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y.
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Iris Alexandra Tantarico Baila
 DNI: 74528667



.....
 Firma de autor 2
 Tamariz Villegas, Jose Luis
 DNI: 75891506



.....
 Firma
 Victoria Gardi Melgarejo
 Nombres y apellidos del Asesor
 DNI: 04066364

Dedicatoria:

Dirigimos aquel estudio a nuestros padres por su impulso motivacional y agudeza en el logro de nuestros objetivos.

Agradecimiento

Primeramente, a Dios que nos ha orientado en este trayecto académico, a nuestras familias y asesores por su continua dedicación en nuestro aprendizaje y a la Universidad por contribuir en el progreso profesional.

Índice general

	Pág.
Portada.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice general.....	v
Índice de tablas.....	viii
Resumen (español)	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórico	6
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica.....	6
1.5 Limitaciones de la investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7

2.1 Antecedentes de la investigación.....	7
2.2 Bases teóricas.....	11
2.3 Formulación de hipótesis	21
2.3.1 Hipótesis general.....	21
2.3.2 Hipótesis específica.....	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	22
3.1 Método de la investigación	22
3.2 Enfoque de la investigación	23
3.3 Tipo de investigación	23
3.4 Diseño de la investigación	23
3.5 Población, muestra y muestreo.....	24
3.5.1 Población	24
3.5.2 Muestra.....	24
3.5.3 Muestreo	25
3.6 Variables y operacionalización.....	25
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.7.1 Técnica	26
3.7.2 Validación	27
3.7.3 Confiabilidad	27
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9 Aspectos éticos.....	28
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	29
4.1 Resultados	29

4.1.2. Análisis descriptivo de resultados.....	29
4.1.2. Prueba de hipótesis	38
4.1.3. Discusión de resultados.....	46
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
5.1. Conclusiones.....	51
5.2. Recomendaciones.....	53
Referencias	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO	68

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de instrumentos por los expertos.....	27
Tabla 2 Tabla de Alfa de Cronbach.....	28
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad.....	38
Tabla 4 Prueba de normalidad.....	39
Tabla 5 Correlación de la hipótesis general.....	40
Tabla 6 Correlación del reclutamiento y selección y engagement laboral	42
Tabla 7 Correlación de desarrollo y capacitación y engagement laboral	43
Tabla 8 Correlación de retención del talento y engagement laboral	44
Tabla 9 Correlación de evaluación de desempeño y engagement laboral.....	45

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Proporción de la muestra	25
Figura 2 <i>Variable gestión de talento humano</i>	29
Figura 3 <i>Dimensión reclutamiento y selección</i>	30
Figura 4 Dimensión desarrollo y capacitación.....	31
Figura 5 Dimensión retención del talento.....	32
Figura 6 Dimensión evaluación de desempeño.....	33
Figura 7 Engagement laboral	34
Figura 8 Conexión emocional	35
Figura 9 Dimensión dedicación	36
Figura 10 Dimensión vigor	37
Figura 11 Rangos del alfa de Cronbach	38
Figura 12 Tabla de correlación Pearson	41

Resumen

La investigación asumió como objetivo general determinar la relación de “la gestión del talento humano y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023”; la sistemática empleada bajo una perspectiva cuantitativa, descriptiva, tipo básica. La población instituida de 45 trabajadores y la muestra de 40 encuestados. Aplicamos como instrumento de la investigación una encuesta, la cual posee interrogantes que permitieron evaluar las variables bajo la escala de tipo Likert. Dicha encuesta es aplicada a trabajadores administrativos en una empresa naviera. Respecto a las respuestas, el 65%, aproximadamente tiene una valoración positiva “de acuerdo” y el 25% expresó estar “totalmente de acuerdo” con esta variable, contrariamente el 10% indicaron una respuesta neutral.

Los hallazgos del cuestionario revelaron el vínculo entre los parámetros de la gestión del talento humano y el engagement laboral en una empresa naviera. Por consiguiente, se utilizaron los coeficientes de Pearson fue de 0,809, donde indica que la hipótesis planteada sugiere un direccionamiento de gestión del talento humano está asociada en el acrecentamiento del engagement laboral. Para finalizar referente a lo probado, se sugiere fortalecer la gestión del talento humano, optimizando la entidad y fomentar un liderazgo efectivo. Estas recomendaciones pueden contribuir a promover un mayor engagement laboral y satisfacción de los trabajadores.

Palabras claves: engagement laboral, gestión de talento humano

Abstract

The research assumed as a general objective to determine the relationship between "the management of human talent and labor engagement in a shipping company, Callao 2023"; the systematics used under a quantitative, descriptive, basic type perspective. The instituted population of 45 workers and the sample of 40 respondents. We applied a survey as a research instrument, which has questions that allowed us to evaluate the variables under the Likert-type scale. This survey is applied to administrative workers in a shipping company. Regarding the responses, approximately 65% have a positive assessment of "agree" and 25% expressed being "totally agree" with this variable, contrary to 10% indicating a neutral response. The questionnaire findings revealed the link between the parameters of human talent management and work commitment in a shipping company. Therefore, the Pearson coefficients were used, it was 0.809, where it indicates that the proposed hypothesis suggests that a management direction of human talent is associated with the increase in work commitment. To finish referring to what has been proven, it is suggested to strengthen the management of human talent, optimizing the entity and promoting effective leadership. These recommendations can help promote greater job engagement and worker satisfaction.

Keywords: labor engagement, human talent management

Introducción

El estudio tuvo como objetivo primordial delimitar la relación entre las variables “gestión de talento humano” y “engagement laboral”, cuyo propósito fue restituir como futuras propuestas accediendo aminorar las dificultades en la entidad. En seguida, visualizamos el contenido del presente estudio:

El primer capítulo, describió dicho caso de estudio, donde detectamos la causa y consecuencias que perturban al engagement laboral. La otra parte, se estableció con los objetivos determinados, más aún, la justificación a indagar.

En el segundo capítulo, argumenta información relevante a artículos académicos bajo una perspectiva internacional, nacional, además se visualizó teorías primordiales y luego se describió el fragmento de componentes, dimensiones e itinerarios.

El tercer capítulo, distingue la sistemática que fue destinada de tipo básica, bajo en un régimen deductivo, hipotético y analítico mediante un enfoque cuantitativo, la población constituida de 45 participantes, siendo la muestra de 40 participantes, se empleó el cuestionario.

El cuarto capítulo, diagnostica las derivaciones de estudio, incluyendo la sección descriptiva. Simultáneamente, se evidenció la parte inferencial distribuida con las pruebas de normalidad, confiabilidad y conclusiones de las hipótesis de estudio. Así pues, la disputa de los aciertos, se confrontaron los cinco antecedentes vitales del estudio.

El quinto capítulo, determinaron los desenlaces y sugerencias para la empresa de carga marítima.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente, todas las organizaciones o instituciones que buscan alcanzar sus diversas metas u objetivos previamente establecidos, deben realizar un arduo trabajo en relación a los diversos recursos con los que cuenta, saber utilizarlos y obtener de ellos el máximo rendimiento, sin descuidar la calidad que se busca alcanzar. Los recursos organizacionales a utilizar son los materiales, financieros, tecnológicos y humanos. Según Robbins y Coulter afirman que “los gerentes puedan organizar y dirigir mientras se implementan los objetivos, deben tener recursos, los cuales son los activos de la organización (financieros, físicos, humanos e intangibles)” (2010, p. 474). La gestión de talento humano arguye aquel proceso estratégico que busca identificar, nutrir y volver a involucrar a los individuos que adicionan valor a las organizaciones y ayudan en el resultado de sus metas (Duque, 2014).

A nivel mundial lograr una buena gestión de talento humano se manifiesta como el reto trascendental del recinto existente en el cambio e incertidumbre de las organizaciones. Según el Global Talent Competitiveness Index, los países europeos dominan el ranking de competitividad del talento, mientras que los países latinoamericanos y especialmente Perú se encuentran rezagados (INSEAD, 2021). Por otra parte, el engagement laboral se destaca al grado de compromiso, entusiasmo y motivación que los trabajadores sienten por su trabajo. Según, un estudio en España, el engagement laboral tiene efectos positivos tanto para los empleados como para las organizaciones, ya que se asocia con una mayor productividad, calidad, satisfacción y bienestar (Orgambidez & Borrego, 2017). Según un estudio de Gallup (2017), citado por (Palacios et al., 2022), el engagement laboral en Europa es del 10%, mientras que en Latinoamérica es del 18%. En el caso de Perú, solo el 17% de los empleados se identifican con su trabajo, mientras que el

62% no lo están y el 21% están desconectados (Cabello, 2022). Estas cifras revelan una situación preocupante que requiere de políticas y prácticas que aticen el bienestar, la motivación hacia la personalización de los colaboradores con sus organizaciones.

A nivel Latinoamérica, la situación es más desafiante, debido a tiempos de pandemia y la repercusión en el entorno laboral. Según la Organización Internacional de Trabajo, la región sufrió pérdidas de 26 millones de empleos en 2020 y la tasa de desempleo subió al 10,5% (OIT, 2021); en el caso específico del Perú, el estudio de (Deloitte, 2021) revela que el 71% de los ejecutivos considera que la retención del talento es un enigma crítico para sus organizaciones, debido a la alta rotación y fuga de talentos que se ha generado por la pandemia. Según un estudio realizado por (UNIR, 2020), la gestión del talento humano en las entidades navieras de Europa presenta superiores resultados que, en Latinoamérica y Perú, debido a que cuentan con mayores recursos e inversiones para implementar estrategias de atracción, retención, desarrollo y bienestar de sus empleados. En cambio, en Latinoamérica y Perú, las empresas navieras tienen un bajo nivel de engagement laboral, lo que demuestra un desempeño más bajo y una mayor insatisfacción de los trabajadores (UNIR, 2020). En el caso específico de Callao, que es el principal puerto del país y representa el 90% del movimiento portuario nacional (INEI, 2020) la gestión del talento humano está afligida por factores como la informalidad laboral, la falta de capacitación, la inseguridad y la contaminación ambiental. En nuestra opinión, la gestión del talento humano de las entidades navieras es un tema prioritario que debe ser abordado con urgencia y responsabilidad por todos los actores involucrados. Por consiguiente, existe la posibilidad de que el capital humano más valioso y comprometido con el progreso del sector marítimo sea perdido.

A nivel nacional y en especial en la provincia constitucional del Callao, las empresas navieras presentan problemas como la escasez de infraestructura portuaria, la dependencia de las importaciones, la vulnerabilidad ante los fenómenos climáticos y la competencia desleal, datos estadísticos revelan que en el 2007 el PBI fue de 0.70% y para el 2020 disminuyó a 0.39% (INEI, 2021). Estos problemas evidencian una gestión deficiente del talento humano que limita la ampliación y la competitividad de estas empresas. Dichas las empresas enfrentan similares falencias de engagement laboral, a causa de la insuficiencia de una cultura organizacional que suscite el bienestar, el desarrollo y el reconocimiento de sus colaboradores (Márquez & Solizor, 2020). En particular, estos problemas evidencian la precisión de efectuar pericias que mejoren el clima y la comunicación organizacional, así como el liderazgo y la intervención de los trabajadores en las organizaciones de Lima y Callao.

El pronóstico es negativo al no tomar en cuenta los diversos hechos que no permiten la buena gestión de las entidades navieras a nivel mundial. Además, este sector enfrenta numerosos componentes que agravan negativamente el desempeño y la incitación de sus trabajadores, tales como la falta de diversidad, la escasez de personal, la alta rotación, el estrés laboral (Ríos, 2021). Estos problemas estremecen en aquella perspectiva de la calamidad de COVID-19, activando la transformación digital y ha exigido mayor flexibilidad y adaptación a los cambios.

En el ámbito local, la empresa de carga marítima de mercancías internacionales que está ubicado en el Callao. Al mismo tiempo, como parte del estudio se aprovechó el instrumento de árbol de problemas tal como se visualiza en el anexo 1. Al lado de ello, los problemas identificados son: (a) un alto índice de rotación del personal, que es suscitado por los bajos sueldos que no se ajustan al mercado, además, que no existe un compromiso de los altos directivos, esto conlleva a que los colaboradores no visualizan oportunidades de acrecentamiento y formación de una línea

de carrera en la organización ;(b) falta de una cultura organizacional, el cual es originado por la poca inversión en programas de capacitación; (c) ausencia de políticas de remuneración debido a que existe una falta de compromiso y apoyo por los directivos esto se origina a una baja comunicación afectiva y políticas desactualizadas. Para terminar, en el caso de los dilemas identificados no se presente una solución en el corto plazo se tendrá como consecuencia (i) falencias en el área comercial de la organización, (ii) afecta negativamente en la retención del talento humano; (iii) disminución de la eficacia del trabajo en las áreas operativas de la organización.

En las empresas navieras, presentan dificultades para gestionar el talento humano de sus trabajadores, debido a la incapacidad de capacitación, motivación, la rotación laboral, la disminución salarial, reconocimiento y oportunidades de crecimiento profesional. Del mismo modo, el engagement laboral hace objetividad al grado de compromiso, estimulación y satisfacción que perciben los trabajadores con su organización (Baker & Demerouti, 2017). No siendo ajeno a esta situación en Lima Metropolitana, las empresas navieras enfrentan serios problemas para suscitar un ambiente laboral favorable que fomente el engagement de sus trabajadores como la competencia desleal, la corrupción y cierta carencia en infraestructura.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la gestión de talento humano se relaciona con el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona la **dimensión reclutamiento y selección** y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023?

¿Cómo se relaciona la **dimensión desarrollo y capacitación** y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023?

¿De qué manera se relaciona la **dimensión retención del talento** y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023?

¿Cómo se relaciona la **dimensión evaluación al desempeño** y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión reclutamiento y selección y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

Determinar la relación entre la dimensión desarrollo y capacitación y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

Determinar la relación entre la dimensión retención del talento y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

Determinar la relación entre la dimensión evaluación al desempeño y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórico

El estudio se orienta en la significación teórica razón que las variables se cimientan en la **teoría de los recursos humanos** de Circular (2018) y Capuano (2004), esta teoría planteada sostiene que las personas deben ser apreciadas como el recurso más meritorio de la organización. Así mismo, la variable engagement laboral, encuentra sustento en la **teoría del intercambio social** de Cook *et al.* (2013) y Homans (1958) quienes enfatizan que, las relaciones laborales se basan en un intercambio de recursos entre empleados y empleadores, esto implica ofrecer reconocimiento, apoyo y desarrollo a los empleados.

1.4.2 Metodológica

El trabajo de estudio empleó la vinculación en las variables, desarrollándose bajo una orientación cuantitativo, el cual es una sistemática de investigación que utiliza datos numéricos y estadísticos para analizar fenómenos educativos (Maldonado, 2018). Este enfoque nos va a ayudar en nuestra investigación a estudiar los fenómenos de nuestras variables mediante el cuestionario y se desarrollarán a través del software SPSS y Excel. Así mismo también se usará el diseño no experimental por esto se basará en observaciones determinadas de estudio y como se desenvuelven ámbito para después sea analizados y la investigación de tipo básica nos va a permitir en nuestro estudio a enriquecerlo de conocimientos y contrastar las teorías que ya han sido estudiadas a una realidad concreta.

1.4.3 Práctica

El trabajo en estudio demostró la vinculación de los componentes de la variable de estudio, más aún permitió diagnosticar dentro de este estudio los enigmas de la organización mediante la recopilación de información, la cual determinara de manera asertiva acentuar decisiones que

posibiliten plantear el problema de manera congruente, ayudando a generar un óptimo direccionamiento de talento humano y engagement laboral para mejorar la retención en los trabajadores e acrecentar la producción en el áreas de administración de la empresa naviera, mediante este aporte se busca emplear el manejo de un software que ayude a las organizaciones a mantenerse en las tendencias del mercado con el fin de generar un mayor compromiso e identificación del trabajador con la organización.

1.5 Limitaciones de la investigación

El trabajo de estudio abarco desde el mes de abril hasta agosto de 2023. Además, se efectuó en una empresa naviera, que se encuentra direccionado en el distrito del Callao, Lima. Así mismo, como parte del alcance este se enfocará en el área administrativa. Por ende, el costo de la investigación fue de S/10,400 soles, el cual será sufragado por los investigadores al 95 % y la empresa por el saldo restante 5 %.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Durán (2023), planteó “establecer la manera en que el manejo del personal incide en la excelencia del servicio en el área de la salud”. Siendo, su metodología de perspectiva cuantitativa, de la clase exploratoria y no experimental su diseño, de tipo correlacional mediante la utilización de un cuestionario aplicado a 124 individuos como porción muestral. Paralelamente, el resultado del coeficiente Rho de Spearman arrojó una valoración 0,46 el cual manifiesta la objetividad de una positiva correlación continua y moderada, dentro del manejo del recurso humano y la excelencia

en el servicio. Dentro de las conclusiones más relevantes se tiene que en el caso en que se aplicase un buen manejo del personal, se elevará también el nivel de los servicios prestados los clientes. Con esta actuación, se puede asegurar en los empleados el compromiso de lo cometido, la perspectiva, políticas, metas y objetivos de este hospital.

Arias & López (2020), en su trabajo investigativo tuvo como objetivo examinar “Qué prácticas de talento humano tienen un vínculo positivo con la gestión del compromiso” de un caso realizada en una entidad tecnológica ubicada en la ciudad de Quito. Así mismo, enfocándose en un alcance correlacional, método inductivo y deductivo. Siendo, su muestra de 44 personas. Alineadamente, la variable de compromiso laboral se asocia con habilidades de talento humano excelentes, según el hallazgo de la prueba Rho de Spearman = 0,6.

Castro (2020), en su proyecto estableció “diseñar un patrón para el direccionamiento de recurso humano en la organización provisiones y servicios marítimos PSM S.A.S.”, que sea contributiva con su táctica organizacional. En ese mismo contexto, fue empleada una perspectiva mixta, transversal en su tipo y descriptiva. Fue aplicado en este estudio la encuesta y entrevista basándose en 29 preguntas a 15 colaboradores. Cuyos resultados indicaron que el área presentaba un margen de mejoría en las funciones clave para gestionar al personal. Para terminar, se concluyó que, generar la evolución de protocolos para la retención y el reclutamiento, manejo del desempeño, descripción y análisis de las funciones y gestión de la compensación.

López *et al.* (2019), efectuó “establecer el vínculo dentro del protocolo de persuasión del recurso humano y el clima empresarial de la organización CFC&A”. Cuya metodología fue mixta en su enfoque y descriptivo su diseño, contando con una población de 180 colaboradores de las distintas gerencias o áreas, siendo la muestra significativa de 50 personas a quienes les fue aplicado un instrumento de 90 interrogantes. Dentro de la resulta más relevante se tiene que existe

vinculación dentro de las variables en estudio y de acuerdo con el direccionamiento táctico de la empresa, lo cual hace posible la obtención de la información y de la totalidad de las particularidades relativas de todos los cargos laborales.

Nacionales

Basualdo (2022), en su tesis expuso “instaurar la asociación de la gestión del talento humano y el engagement laboral en la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2022”. Basándose, de una perspectiva cuantitativa, clase aplicada y de diseño no experimental. Se practicó los instrumentos a 76 unidades. Al término de la investigación, los resultados presentaron de manera evidente la presencia de la vinculación demostrativa entre las variables estudiadas, siendo la prueba Pearson = 0.457 lo que exterioriza que cuando se ejecute una correcta desarrollo de recursos humanos en las distintas instalaciones municipales con un progreso eficiente, también habrá un acrecentamiento en el compromiso de los empleados, siendo de manera facilitaba en el cumplimiento y desarrollo de las técnicas en la toma de disposiciones de la municipalidad.

Cornejo & Morán (2021), en su investigación demostró “establecer el vínculo dentro del manejo de recursos humanos y rotación de empleados de áreas operativas de medianas y pequeñas organizaciones de internacional carga de Callao, año 2021. Al mismo tiempo, se empleó la metodología con enfoque cuantitativo, siendo deductivo hipotético el método, basado en un no experimental, transeccional y correlacional nivel su diseño. Cuya muestra fue no probabilística de 30 trabajadores. Dado, los hallazgos, se decretó que 56,7% de todos los colaboradores optan por un buen nivel en el manejo de recursos organizacionales ejecutado en las organizaciones, por otro lado 66,7% de los mismos trabajadores se inclinan hacia un moderado nivel en la rotación del recurso humano en agencias de internacional carga. Además, aplicando el estudio de inferencia

utilizando la comprobación correlacional Rho Spearman arrojó una correlación negativa de $r = -0,366$ y un valor de $p = 0,047$ inferior a la escala significativa predeterminado ($p < 0,05$), lo que lleva a rechazar el supuesto nulo y a aceptar el supuesto general. En resumen, hay un vínculo significativo e inverso dentro de manejo del recurso humano y giro de trabajador operativo en las pymes de carga internacional.

Alvarado (2022), ejecutó “Delimitar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular Lima-Perú 2022”. Además, la metodología fue de perspectiva cuantitativa, correlativa y no experimental. Cuya muestra consistió en 132 participantes empleando la prueba Rho de Spearman, en donde los resultados demostraron un Rho de Spearman = $0,690$, donde indica una significación positiva de la organización y la satisfacción laboral. Así mismo, cuyo Rho de Spearman consistió en $0,890$ evidenciándose una correlación favorable de la dirección y la satisfacción laboral. De tal manera cuyo Rho de Spearman = $0,754$, demostrando una correlación positiva alta y la satisfacción laboral, por ello un conveniente control ampliará la satisfacción laboral. Para concluir, de la manera que se acrecienta la gestión se extiende la complacencia laboral.

Palomino (2019), propuso “delimitar la vinculación de la gestión de talento humano y compromiso organizacional vínculo Organizacional”. Así pues, se utilizó el muestreo a 88 trabajadores y se manejó la metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional. Siendo, el muestreo, considerando a 8 colaboradores. Por otra parte, se realizó la encuesta, como resultado, se obtuvo una valoración de Rho de Spearman = $0,842$, revelando que hay una correlación positiva fuerte en el reclutamiento del talento humano y el compromiso institucional; la valoración de sig. es inferior a $0,05$. En síntesis, el planeamiento del talento humano se relaciona considerablemente con el compromiso organizacional en dicho estudio.

Huamani (2021), en su investigación planteó distinguir la vinculación de la gestión del talento humano y engagement laboral en los docentes de la UGEL de la región Apurímac. Cuya metodología empleada fue cuantitativa y se sujetó en el instrumento de la encuesta a 170 docentes. Dado los hallazgos, se enfatizó la prueba de Rho de Spearman = 0,139 dentro de variables en estudio. Así mismo, de acuerdo con la regla de toma de decisiones (Sig. $R > 0,05$), lo que manifiesta que hay un lazo significativo dentro entre las variables.

Talavera (2020), determina su objetivo en “establecer la vinculación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC”. Así pues, tuvo como perspectiva cuantitativa, siendo, la muestra de 91 trabajadores, se empleó la prueba de Pearson 0,885 se obtuvo un valor de significancia inferior a 0,05 esto indica que la gestión del talento humano tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional de los empleados. El estudio concluyó la existencia considerativa entre las variables entre sí de la entidad.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Conceptualización de la variable gestión de talento humano

Teorías de la carga cognitiva: se originó en la década de los 80, cuando se reconoció el impacto de la memoria de trabajo y su influencia en el aprendizaje, esta teoría ha sido objeto de análisis y aplicación en contextos organizacionales. Dado que, ha cambiado con el tiempo en respuesta para incorporar nuevos hallazgos empíricos y conceptuales, las modificaciones más recientes incluyen los efectos de la redundancia, el trabajo colaborativo y el aprendizaje generativo (Mayer, 2005). Así mismo, en la actualidad la teoría continúa siendo una herramienta útil para acrecentar la eficacia y la producción en las organizaciones, destacando su importancia en el diseño de sistemas de aprendizaje y entrenamiento corporativos. Según Sweller (1988) y Gerbets *et al.* (2009)

exponen que, es una teoría instruccional basada en el conocimiento, que puede generar procedimientos de enseñanza y aprendizaje más efectivos. Considero que dicha teoría se refiere también al recinto de recursos humanos, en base en el diseño de tácticas para el uso de la retentiva de trabajo y la memoria a largo plazo de los excedentes, así como fomentar su motivación y compromiso con la organización.

Teoría de los recursos humanos: se remonta al siglo XIX, con la revolución industrial, cuando se empezaron a crear los primeros departamentos de bienestar para cubrir las inquietudes básicas de los trabajadores. De tal manera que, en la década de 1970, se produjo un cambio de enfoque hacia un modelo más humanista y estratégico, que consideraba los componentes psicológicos y sociológicos que influyen en el beneficio laboral y buscaba mejorar la adaptación de los empleados. Asimismo, a lo largo del tiempo se empezó a estudiar la relación entre las destrezas de recursos humanos y los hallazgos de la organización, como las implicaciones de la globalización, la desregulación y el cambio tecnológico para la gestión del capital humano (Correa, 2013). Según Circular (2018) y Capuano (2004) sostienen que, los individuos deben ser de gran índole como recurso crecidamente meritorio de la entidad. Conviene subrayar, que las variables de estudio están vinculadas, debido a que si mejora el clima organizacional y un trato idóneo al trabajador se acentuaría el engagement organizacional de los trabajadores.

Teoría general de sistemas: se originó en la década de 1950, esta teoría ha evolucionado y se ha aplicado en diversos contextos organizacionales. Así mismo, la teoría general de sistemas se evidencia en tanto a la necesidad de componer los conocimientos de diversas disciplinas, como la administración, la sociología, la psicología y la informática, para vislumbrar el funcionamiento de las organizaciones. Finalmente, esta teoría continúa siendo una perspectiva fundamental para comprender la dinámica y mejorar diversos aspectos de las organizaciones, como la estructura, la

comunicación, el control, el cambio, la innovación, el aprendizaje en un ambiente mejorado y globalizado (Katz & Kahn, 1978). Para Gutiérrez (2013) y Bertalanffy (1976) deducen que, se considera como un régimen abierto e interrelacionado con su entorno. Personalmente, está vinculado con las variables de estudio, a razón que, si acrecienta los procesos, las funciones y los cambios en la organización, así como el liderazgo, el aprendizaje y el desarrollo organizacional se daría un mayor engagement laboral.

2.2.3 Gestión de talento humano

Concepto de la gestión de talento humano

La gestión de talento humano es aquel procedimiento sustancial para la invención y la competitividad de las organizaciones, ya que permite aprovechar el discernimiento y el capital erudito de los trabajadores (Armas *et al.*, 2017).

Por otro lado, Chiavenato (2009) nos arguye que, la gestión de talento humano engloba contiguo de regímenes, modelos ineludibles rigiéndose en los factores de los compromisos gerenciales vinculados con los seres o recursos.

Además, la gestión de talento humano efectúa procesamientos que reside en cautivar, retener, extender e incitar a los trabajadores y directivos soberanamente cualificados, con el fin de acrecentar los resultados de una organización (Mori & Delgado, 2020).

La gestión de talento humano es aquella orientación integral basándose de un liderazgo efectivo que promueva un buen ambiente laboral asentada en valores, principios y prácticas éticas (Gaspar, 2021).

Dimensiones de la gestión de talento humano

La administración en sí implica la participación de las funciones administrativas de planificación, organización, dirección y control, pero al momento de poner en práctica estas actividades se da

paso a la gestión. En cualquier organización se requiere la gestión en diversas áreas, tales como gestión financiera, comercial, contable, de seguridad, del talento humano, etc. Desde la perspectiva de Vallejo (2015) refiere que, “la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas” (p. 15). Esto implica entender que la gestión del talento humano debe cumplir diversos procesos inherentes a su especialidad o campo de acción. De igual manera Chiavenato (2009) afirma lo siguiente, “la administración de recursos humanos (ARH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (p. 09).

Indicadores de la gestión de talento humano

Además, identificamos diez itinerarios para dicho estudio entre ellos tenemos:

Según Goerlich (2010) nos enseña que, el **proceso de contratación** de personal son fases de vital importancia para la empresa el cual la ministra el área de recursos humanos quien también deberá ejecutar estos pasos que permitirán identificar, examinar y escoger a los candidatos más cualificados y a la par analizar los antecedentes y referencias laborales.

Por otro lado, de acuerdo con Goerlich (2010) nos explica básicamente que la **convocatoria** de una empresa es un llamado público a una oportunidad laboral para reclutar al que más se perfile a la necesidad de la empresa o puesto a ocupar, y el procedimiento de convocatoria son: (a) anuncios por medio de páginas web, redes sociales, el diario o afiches, luego (b) recibimiento de postulantes mediante su currículos o formularios de solicitud, seguidamente (c) se evaluara su experiencia laboral y sus virtudes, posteriormente (d) se elegirá al postulante más cualificado al

puesto y finalmente (e) se notificara al nuevo trabajador por medio de un correo o carta detallando el puesto, horario, salario y etc.

En relación con **la calidad de los candidatos** (Ladrón, 2019) nos menciona que, es un aspecto crítico en el proceso de selección y evaluar a los postulantes ayudara de mucho a optar por decisiones seguras para la empresa. Un dato estadístico nos informa que solo el 12% de los postulantes que postulan al cargo son estimados como cualificados.

Según Guevara & Finnegan (1995) enfatizan que es de vital importancia medir **el nivel de satisfacción de la capacitación** para de esa manera conocer y perfeccionar la función del trabajador y a su vez afinar métodos de enseñanzas con el fin de hacer crecer a la empresa.

Como afirma Gutierrez & Castro (1992) nos explican cómo fomentar y hacer más fuerte el **compromiso del trabajador con la empresa**, y esta es en base a que la empresa ayuda, proporciona herramientas y estrategias para resolver cualquier tipo de inconveniente sea empresarial o personal y a su vez alimentar esa necesidad de trabajar.

Con base en Marín (1997) nos expresa lo importante que es **el feedback en la empresa** entre sus participantes, haciendo énfasis que una clara y pronta comunicación y recepción hará del trabajo más fluyente y más eficaz, podríamos decir que esto se basa en la prontitud, la objetividad, la utilidad y la confianza.

Según (Hernández, 2002) nos explica que **el tiempo de permanencia** de un trabajador depende de diversos factores como por ejemplo la satisfacción laboral. La remuneración, la relación con los trabajadores, la dirección y etc.; en algunos casos el empleado firma un pacto con la empresa y ese pacto tiene duración máxima de dos años.

Teniendo en cuenta a Reyes (1991) nos enseña que este tipo de **feedback que es el de salida** vendría a ser una herramienta también importante y muy recomendado para conocer el pro que el empleado deja la empresa, cual es el origen de inconformidad en el área empresarial o administrativa de la empresa para posteriormente mejorar esos aspectos que debilitan a la empresa.

Según (International labour organisation sectoral A P, 2001) nos explica que **la tasa de rotación** es un indicador importante para medir cuantos empleados abandonan una empresa, también nos permite analizar el avance de la empresa, el proceso de selección de personal, capacitación y a su vez esta tasa de rotación puede varias dependiendo a las políticas de la empresa y circunstancias del trabajador.

Según (Hernández, 2002) nos da a conocer que **la frecuencia de evaluación** es un formato útil para la empresa, esta debe sr adecuada y moderadamente frecuente para la retroalimentación pero a su vez no tan frecuente para no estresar a los empleados y los administrativos, la frecuencia varía según las políticas de la empresa podría ser semestral que son dos veces al año, trimestral que son 4 veces al año y anual que es el formato más tradicional que se utiliza con más frecuencia para conocer el desarrollo de año anterior y rediseñar el plan de trabajo

Desde la posición de (Ayensa, 2022) afirma que **la retención de rabajadores** calificados después de la evaluación es un tema importante a tratar, sabiendo que la evaluación es una herramienta útil que nos ayudara a conocer las fortalezas y debilidades de los trabajadores, la evaluación sola no ayudará mucho si posteriormente no implementamos nueva estrategias como ofrecer un buen clima organizacional, ofrecer beneficios, oportunidades de crecimiento y evolución y una retroalimentación constante.

Finalmente, desde la postura de McAdams (1998) define que, es importante conocer el **índice de cómo van los trabajadores** desenvolviéndose a lo largo de su labor en la empresa, si cumple o no los objetivos fijados por la empresa, esto determinará el pago por el cumplimiento del empleado.

Importancia de la gestión de talento humano

Por consiguiente, Forward (2022) induce lo esencial que caracteriza esta variable dentro de una organización, en ellas considera la planificación, la organización, el bienestar, la integración, retención, la comunicación, seguridad, el mantenimiento, el desempeño, el clima laboral y el progreso para un buen trabajo del individuo y todas sus áreas.

Beneficios de la gestión de talento humano

Desde el enfoque de Ruiz *et al.* (2017) nos confirman que, dichos elementos que brinda la orientación humana en una entidad, extendiendo la productividad, la complacencia laboral, fortalecer el ámbito organizacional.

Tendencias de la gestión de talento humano

Según la lógica de, Ramírez *et al.* (2019) ratifican que, la gestión del talento humano contiene algunos rasgos y tendencias que son de gran relieve para el acrecentamiento de la gente y son alternativas que con el tiempo van siendo de gran utilidad para enfrentarse al futuro y a su vez ser muy competitivo, estas son: el cambio organizacional, gestión del conocimiento, outsourcing, plan de proyecto (sucesión), cultura organizacional, gestión internacional y gerencia por proceso.

Tipos de gestión de talento humano

Bajo este esquema, Ramírez *et al.* (2019) distinguen que, existe tres tipos de gestión de talento humano, tales como: Uno es por competencias, que implica mostrar, desarrollar y evaluar las habilidades de los empleados que ayudarán a la organización para su logro de resultados. Luego,

por desempeño alude en establecer metas, indicadores, técnicas de oportunidades para medir y retroalimentar los resultados y el comportamiento de los empleados.

2.2.1 Conceptualización de la variable engagement laboral

Teoría de la demanda – control – apoyo social: Se originó en 1979, cuando empezaron a plantear que el estrés laboral depende del equilibrio entre las demandas mentales del trabajo y el control que tiene el empleado sobre él. Posteriormente, en 1988 añadieron una tercera dimensión al modelo: el apoyo social, que se refiere a la ayuda, el respaldo y la valoración que el trabajador recibe de sus compañeros y superiores. A lo largo del tiempo, esta teoría sigue siendo relevante para abordar los desafíos en la gestión de la salud ocupacional y el diseño de ambientes laborales que promuevan el confort y la complacencia de los trabajadores (Arribas, 2007). Según Karasek (1979) y Johnson & Hall (1988) nos mencionan, que el engagement laboral depende del equilibrio entre las demandas del trabajo, la intervención sobre las faenas y el apoyo social recibido. Cabe señalar, dicha teoría prioriza en bienestar de los trabajadores ya depende de la combinación de estas dimensiones, en el desenvolvimiento, salud de los trabajadores para generar un acrecentamiento engagement laboral de los trabajadores frente a la organización.

Teoría de las competencias: se originó en la década de 1970, la teoría de las competencias ha evolucionado y se ha aplicado en diversos contextos empresariales surgió como una respuesta a las demandas del entorno competitivo y cambiante, que requería de trabajadores más cualificados, flexibles y comprometidos. A lo largo del tiempo, la teoría de las competencias sigue siendo un enfoque esencial y mejora del desempeño organizacional, al permitir una alineación estratégica de las destrezas de los empleados y las necesidades versátiles del mercado. Según Boyatzis (1982) y Huachorunto (2021) arguyen que, las cabidas y destrezas que se requieren para desempeñar un puesto de trabajo. Puesto que, las variables están consideradas entre si la razón de que, si mejora

las funciones mediante métodos y herramientas van a permitir desempeñar eficazmente su trabajo y coadyuvar al éxito organizacional.

Teoría del intercambio social: se originó en 1960, esta teoría ha evolucionado en la comprensión de la reciprocidad en el ámbito laboral. Posteriormente, esta teoría ha contribuido en la gestión de líderes y subordinados, enfatizando la envergadura de la calidad de vinculaciones interpersonales en el rendimiento organizacional. Finalmente, dicha teoría del intercambio social sigue siendo un enfoque relevante para comprender el compromiso, la lealtad y la cooperación de los empleados en las organizaciones, lo que permite una visión más integral de las relaciones laborales y la toma de decisiones (Homans, 1958). Según Cook *et al.* (2013) y Homans (1958) enfatizan que, las relaciones laborales se basan en un intercambio de recursos entre empleados y empleadores, donde el reconocimiento, el apoyo y el desarrollo son de índole sustancial para propagar confianza y compromiso. Hay que hacer notar, están vinculadas entre si las variables, de modo que si mejora el intercambio de recursos y beneficios tales como: el apoyo, el reconocimiento, la influencia y la confianza con otras personas, esto generaría normas de reciprocidad y obligaciones mutuas.

2.2.5 Engagement laboral

Conceptos

El engagement laboral se basa al horizonte de compromiso de los trabajadores con la entidad. Entre los factores tomados en cuenta para explicar el tipo de afinidades en el trabajo, se destacan el grado de complacencia de los empleados con los requisitos de su trabajo, su salud física y mental y su nivel de realización profesional (Bizneo, 2020).

El engagement viene a ser el estado mental del trabajador. Estos mismos, se encargan de mantener su compromiso con su labor, ellos mismos modificando proactivamente su ambiente laboral (Bakker *et al.*, 2021).

Dimensiones de engagement laboral

(i) la dedicación es un nivel alto involucramiento, significado, pasión en la labor y el entusiasmo por los compromisos; (ii) Vigor se arguye al nivel más alto de energía y fortaleza mental durante el trabajo (energía concentrada en los objetivos personales como el de la empresa); y (iii) la vinculación emocional se describe al grado en que un ente se siente vinculada afectivamente a otra persona o a un contexto, lo que implica experimentar sentimientos de cercanía, confianza y aprecio (Greenwald & Lai, 2020).

Importancia del engagement laboral

Tal como, Wiley (2022) nos sostiene sobre la importancia que tiene el engagement, el impacto positivo de manera individual como organizacional. De manera individual confirma que el engagement se desarrolla con mayor satisfacción laboral, manteniendo un bienestar psicológico y poco estrés percibido, y de manera organizacional el engagement se enlaza con mayor productividad, retención de talento y un gran desarrollo organizacional. Sumado a lo expuesto, la importancia más clave del engagement es crear un ambiente laboral positivo y que aporte a la cultura organizacional.

El engagement tiene componentes como: (i) el componente físico, el cual expresa las conductas que ejecuta una persona dentro de su trabajo; el emocional, que se relaciona con los afectos y (ii) sentimientos del trabajador hacia su labor y el cognitivo, que se refiere hacia lo que el trabajador percibe y piensa de su trabajo (Inmaculada, 2020).

Además, también nos dicen que el engagement laboral se caracteriza por ser un estado activo y positivo relacionado con la labor y está agregado por tres factores: dedicación, vigor y absorción

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H_t: Existe una relación entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

H₀: No existe una relación entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

2.3.2 Hipótesis específica

HE1: Existe una la relación entre la **dimensión** reclutamiento y selección y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

HE2: Existe una relación entre la **dimensión** desarrollo y capacitación y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

HE3: Existe una relación entre la **dimensión** la retención del talento y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

HE4: Existe una relación entre la **dimensión** evaluación al desempeño y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

En el estudio, optó por el método deductivo, hipotético y analítico. Dicho con palabras del método deductivo “tiene como objetivo llegar a conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas; en otras palabras, se deduce” (pág. 1). Por su parte, (Westreicher, 2020) define en “extraer una síntesis con base en una premisa o a una fase de proposiciones que asumiéndose como verdaderas”.

Además, el método deductivo también denominado aquel modelo de inteligencia utilizado en implantar legislaciones o proposiciones a casos determinados. Es la estrategia empleada en disciplinas formales como la lógica y las matemáticas (Serrano, 2020).

Por otra parte, tenemos el método hipotético, en este método “viene a ser la ruta lógica para obtener una solución al problema que nos planteamos. A su vez se basa en hacer hipótesis referente a las posibles soluciones planteadas y luego comprobarlas con los datos si estos están en conformidad” (Cegarra, 2012).

Desde la posición de Noelia (2018) este método nace de la formulación de una hipótesis, que esta se entiende como una suposición o también una afirmación momentánea que servirá para iniciar una investigación.

Finalmente, también tenemos el método analítico, según Rodríguez (2022) hace uso de habilidades como el pensamiento crítico al mismo tiempo que evalúa los hechos y la información que se pueden descubrir a través de la realización del estudio.

3.2 Enfoque de la investigación

El estudio optó en seleccionar aquel uso del enfoque cuantitativo, donde, “abarca con la descripción, experimentación, comprobación, verificación, exploración de la figura de materia de estudio” (Maldonado, 2018).

Como dice Galeano (2020) el enfoque cuantitativo, bajo el esquema de la objetividad que tiene el investigador hacia lo que investiga. El investigador no se involucra con el problema, lo analiza “desde afuera”, es un observador que orienta al resultado. (p.14)

3.3 Tipo de investigación

El trabajo de estudio se optimizará aquella parte práctica el uso de tipo de investigación básica, que “esta nace por la curiosidad científica por comprender el misterio que guarda los fenómenos de la naturaleza, la sociedad incluso también los pensamientos” (Nicomedes, 2018).

Asimismo, Álvarez (2020) menciona que toma una dirección a obtener conocimientos plasmados de manera metódica, con la razón de potenciar la comprensión en una determinada situación.

Como plantea Gavilánez (2021) “Las investigaciones básicas nos ayudan a conocer teorías, leyes o también principios que nacen del comportamiento del fenómeno de estudio”.

3.4 Diseño de la investigación

En cuanto al estudio utilizamos, el enfoque no experimental. Para esta clase de diseño, no son operadas las variables. En su lugar, los fenómenos son diagnosticados en su entorno originario y posteriormente analizados para comprender su influencia en el estudio. Este enfoque resulta especialmente útil cuando no es posible o ético manipular ciertas variables, ya sea debido a su dificultad o a cuestiones éticas (Arispe *et al.* 2020).

Corte transversal

El trabajo de estudio también presenta un diseño de investigación transversal, según Ayala (2020) considera aquella técnica de estudio observatorio que examina y utiliza todos los datos o variables obtenidos de una muestra poblacional o conjunto predeterminado

Nivel o alcance

Vega (2022. Pa.330) “Este tipo de estudio nos da el conocimiento del grado de relación que pueda existir entre 2 o más variables o conceptos en un estudio en particular, y a su vez estas variables, se miden, después se analizan y establecer vinculación”.

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

En el trabajo de estudio estimamos un total de 45 trabajadores del turno mañana, tarde y noche atinente al área administrativa correspondiente al mes de mayo 2023. Por consiguiente, con base en Bernal (2010) nos argumenta que, la población engloba un conglomerado de recapitulaciones o mecanismos que comparten una o más características de interés para el estudio.

Probabilidad y Estadística (2023) nos mencionan que, existen dos tipos de población estadística, población finita, dicha población se puede conocer y contar sus elementos, caso contrario a lo que sucede con la población infinita, donde los elementos a estudio son infinitos o no tiene fin.

3.5.2 Muestra

El trabajo de estudio, se decretó una muestra distintiva de 40 trabajadores en totalidad en una empresa naviera, correspondiente al mes de mayo del 2023. Por otro lado, la muestra, por su parte, es una porción de la población que se extrae con la intención de recopilar datos. (Cascante, 2011).

Según Hernández (2019) “Se le conoce como ese subconjunto del universo o también como esa fracción que representa a una población y a su vez con formada también por unidades muestrales cuyos elementos objeto de estudio”. (p.1)

Figura 1

Proporción de la muestra

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

Por otra parte, los tipos de muestra son probabilísticos y no probabilísticos. Los primeros se basan en el azar y permiten estimar el error de muestreo, mientras que los segundos se basan en el juicio del investigador y no permiten tal estimación (Hernández et al., 2014)

3.5.3 Muestreo

El presente estudio aplico el aleatorio simple muestreo que obedece a un método para seleccionar de una porción muestral que ofrece las mismas probabilidades para que sea elegida para todos los aspectos del universo poblacional (Rodríguez, 2020).

De acuerdo con Rodríguez *et al.* (2021) nos mencionan que, este instrumento podría ser el más asequible de utilizar, resalta que cada elemento en la totalidad de la población podría ser seleccionada al azar para ser parte de la muestra a estudiar; por otro lado, este método no es tan factible para poblaciones grandes.

3.6 Variables y operacionalización

El estudio se focaliza en adquirir averiguación viable y concisa que se localiza en el entorno teórico de las variables en el **anexo 3**.

Variable independiente: Gestión de talento humano**Definición conceptual:**

Cuya finalidad de la gestión del talento es acrecentar la acción participativa del capital humano al tiempo que mejora las habilidades de cada empleado para desempeñar sus funciones laborales. De tal manera, que el manejo de recursos humanos se efectúa mediante métodos administrativos como el planeamiento, dirección, control, organización y realización (Vallejo, 2015).

Definición operacional, para la ejecución de la gestión de talento humano, se medirá a través de 4 dimensiones y 12 indicadores, considerando un total de 23 preguntas, esta técnica se aplica a la muestra de población seleccionada.

Variable dependiente: Engagement laboral**Definición conceptual:**

El engagement en el trabajo abarca un estado mental con carácter entusiasta, satisfecho y relacionado con la labor, el cual está caracterizado por la conexión emocional, la absorción y la dedicación. De tal manera, que las personas son percibidas a sí mismas sus capacidades necesarias para responder a las demandas de sus roles en la organización (Schaufeli & Bakker, 2004).

Definición operacional: Se medirá a través de 3 dimensiones y 9 indicadores, considerando un total de 9 pregunta, esta técnica se aplica a la muestra de población seleccionada.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**3.7.1 Técnica**

El trabajo en estudio conto con diseño no experimental, procedimos a utilizar la encuesta para así compilar averiguación sobre la población de estudio. De acuerdo con Lifeder (2021) sostiene que, las técnicas tienen como principal objetivo certificar la operatividad de todo el proceso del estudio

de investigación y estas están conformadas por una serie de procedimientos metodológicos y sistemáticos

3.7.2 Validación

El trabajo de estudio se contempló la validación de tres expertos en Administración y negocios internacionales que figuran en la tabla 1, para la revisión y validación del cuestionario que consta de 40 preguntas respecto a las dimensiones.

Tabla 1

Validación de instrumentos por los expertos

N°	Nombres y Apellidos	Grado
1	José Antonio Picoaga Linares	Magister
2	Segundo Waldemar Ríos Ríos	Doctor
3	Victoria Gardi Melgarejo	Doctora

3.7.3 Confiabilidad

En el presente estudio se utilizó la prueba alfa de Cronbach para corroborar la magnitud y su confiabilidad de los datos recopilados en el cuestionario. Para realizar, estas actividades ingresaron los datos recopilados de la muestra en un archivo de Excel, que luego será derivado y ejecutado en la herramienta estadística de SPSS, bajo la premisa del coeficiente de alfa de Cronbach arrojó un 0.939, como se representa en la tabla 3. Citando a García (2022) el alfa de Cronbach buscó las correlaciones entre los ítems, está también se puede medir de dos formas, una es a partir de las varianzas o la otra por correlaciones.

Tabla 2*Tabla de Alfa de Cronbach*

Rango	Magnitud
0,00 a 0.20	Inaceptable
0.21 a 0.40	Pobre
0.41 a 0.60	Aceptable
0.61 a 0.80	Marcada
0.81 a 1.00	Excelente

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

En esta investigación efectuó tanto la estadística descriptiva e inferencial. Luego, al procesar los datos para la sección descriptiva previa al análisis, ocurrirá lo mismo. Además, se llevará a cabo la inferencia estadística, que nos permitirá comparar las diferencias entre las hipótesis. Como resultado, se reforzará el Alfa de Cronbach, seguido del experimento de normalidad utilizando Kolmogórov-Smirnov, y se ejecutó mediante la prueba de Spearman y prueba de Pearson.

3.9 Aspectos éticos

El trabajo de estudio efectuó en comedimiento de la información confiable y precisa, debido a que existe información confidencial, a fin de que a que se trataba de información confidencial, también fue necesario solicitar el permiso correspondiente al gerente general de la organización., se citaron a los autores de teorías expuestas, como exige la norma APA, asimismo, el trabajo y el trabajo fue derivado a la herramienta de Turnitin consistió en un % para detectar similitudes como se visualiza en el anexo 8.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

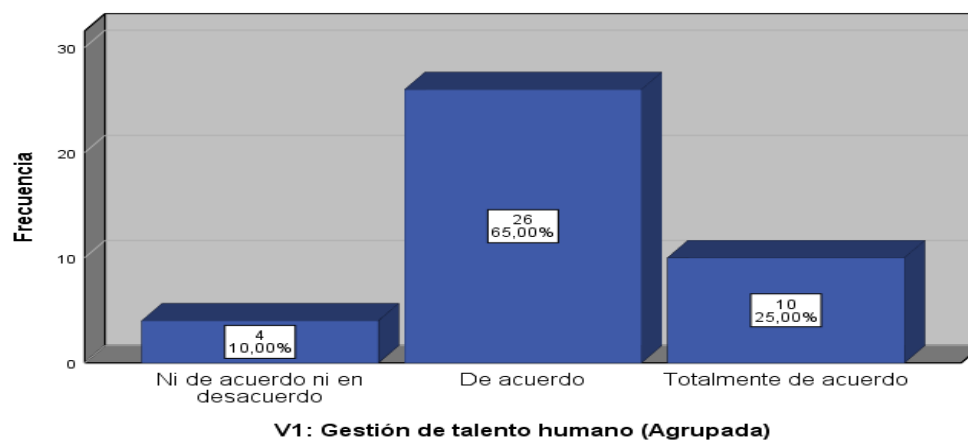
4.1.2. Análisis descriptivo de resultados

Variable 1: gestión de talento humano

En esta investigación, se efectuó un estudio de la variable gestión de talento humano, siendo los resultados provenientes de la encuesta a 40 trabajadores del área administrativa distribuidas en 3 turnos. Además, se proyectaron en los valores porcentuales como en los valores de frecuencia de las estrategias del estudio.

Figura 2

Variable gestión de talento humano



Interpretación:

Analizando la figura 2, visualizamos los hallazgos que revelan que el 65%, cuentan una valoración “de acuerdo” en la gestión del talento humano. Por consiguiente, un 25% expresó estar totalmente de acuerdo con esta variable, mientras que 10% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. No obstante, con estos hallazgos, la mayoritaria de participantes tiene una opinión favorable positiva de la gestión de talento humano. Además, conviene acotar dicha variable es muy imprescindible

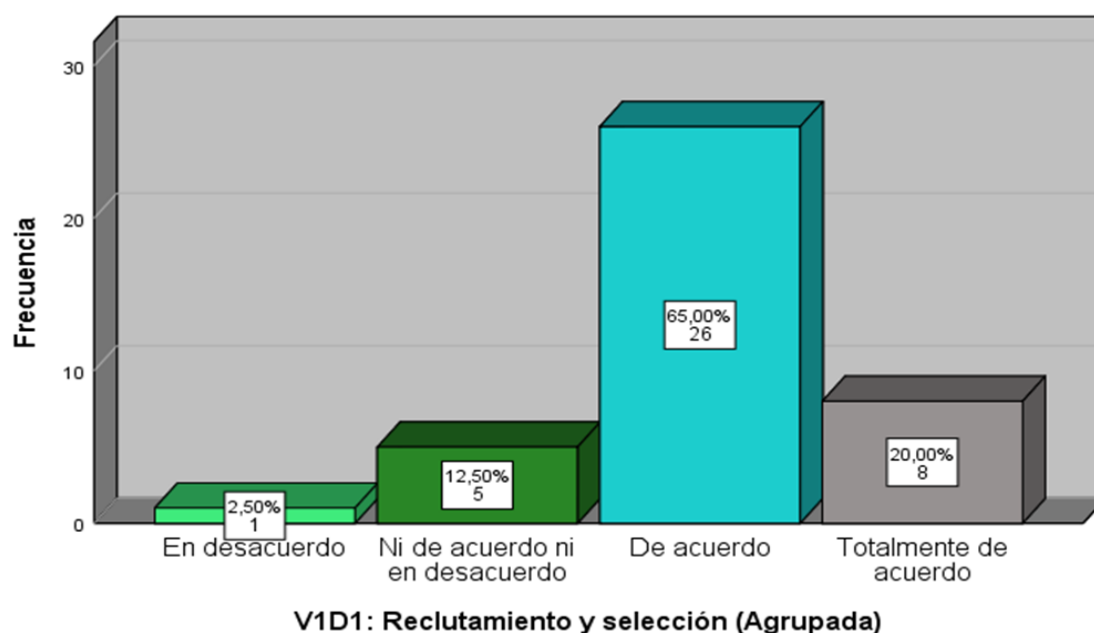
en la organización que permite optimizar y alcanzar el nivel de satisfacción a los trabajadores con las pericias de gestión del talento.

Dimensión reclutamiento y selección

En este estudio, nos relata el porcentaje y numero de las respuestas de los trabajadores encuestados con relación al proceso de reclutamiento y selección en base a la estadística descriptiva, muestran cuán importante es aplicar la dimensión para la recolección de datos.

Figura 3

Dimensión reclutamiento y selección



Interpretación:

En concordancia con la Figura 3 de "reclutamiento y selección" y la gestión de talento humano muestran que un 65 % expresaron estar de acuerdo con este proceso lo cual indica una percepción positiva hacia esta variable. Además, el 20 % de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo. Un 12,50% determinaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Donde un 2.50% manifestó un totalmente en desacuerdo. Estos hallazgos evidencian que la gran mayoría de los

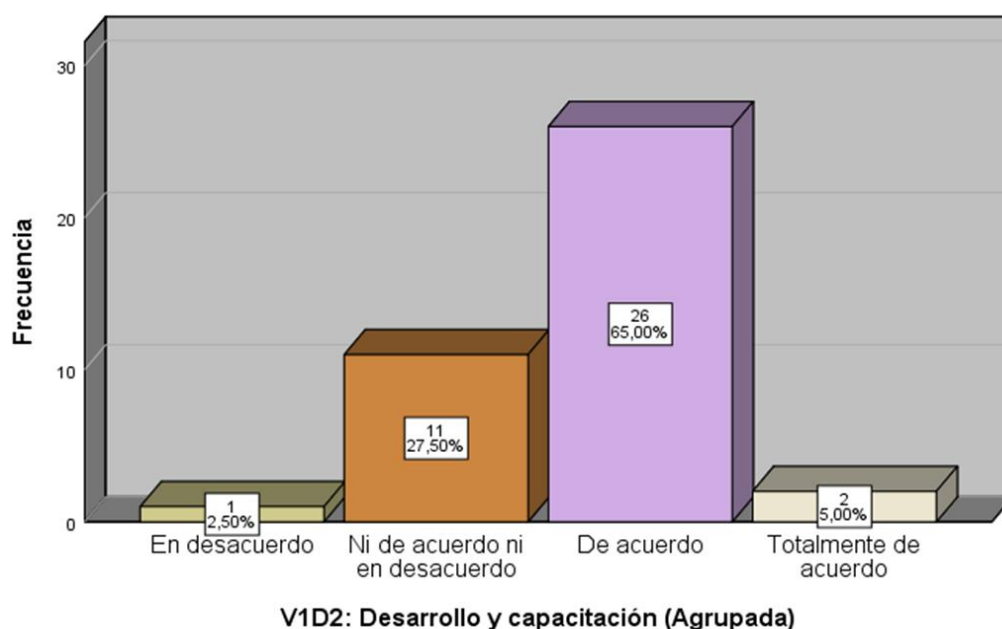
participantes reconocen y valoran el valor del proceso de reclutamiento y selección, el cual es importante desde la óptica de los empleados y de la propia empresa naviera para el logro de los objetivos de la Gestión del Talento Humano.

Dimensión desarrollo y capacitación

En este estudio, nos relata el porcentaje y número de hallazgos de los trabajadores encuestados con relación al desarrollo y capacitación en base a la estadística descriptiva, mostrándose en la recolección de información y el gran valor de significancia.

Figura 4

Dimensión desarrollo y capacitación



Interpretación:

Al analizar las respuestas, se observa que el 65% manifestaron estar de acuerdo con el proceso de desarrollo y capacitación. Esto sugiere que existe una percepción positiva y favorable hacia este proceso en el contexto evaluado. Además, un 5% estar totalmente de acuerdo con la variable, lo que refuerza aún más la aceptación hacia el desarrollo y la capacitación. Por otra parte, el 27.50%

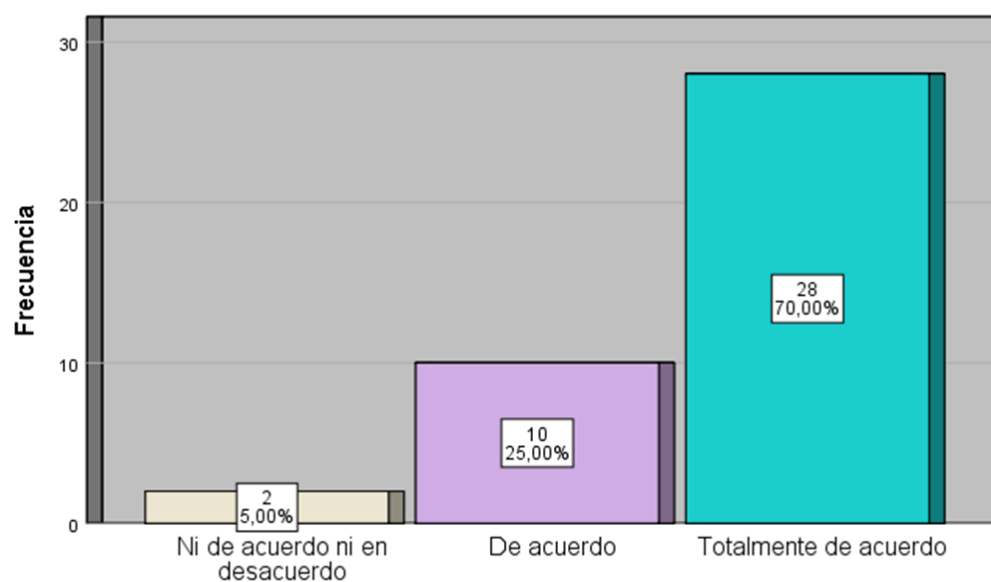
determinaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2.50 % estar en desacuerdo, lo que indica una posición neutral. Estos participantes pueden tener una opinión más ambigua o no haber formado una postura clara con respecto al proceso en referencia. En definitiva, los resultados revelan que la totalidad de los encuestados perciben el proceso de desarrollo y capacitación de manera positiva, ya sea mostrando acuerdo o total acuerdo con la afirmación.

Dimensión retención del talento

En este estudio, nos relata el porcentaje y número de hallazgos con relación al proceso de retención del talento en base a la estadística descriptiva, el cual se refleja en el recojo de información y el gran valor de significancia .

Figura 5

Dimensión retención del talento



V1D3: Retención de talento (Agrupada)

Interpretación:

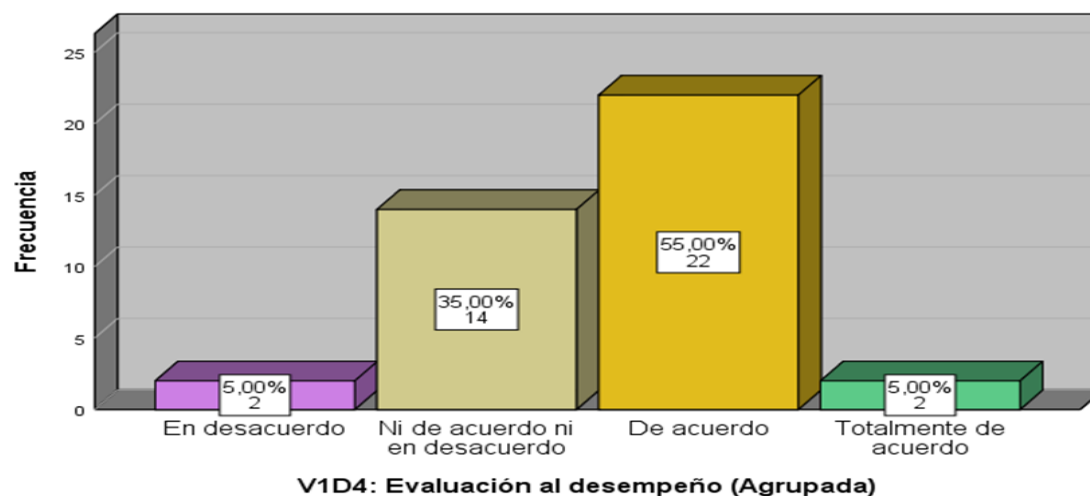
Según estos resultados, un 70 % expresaron estar totalmente de acuerdo, mientras que un 25% manifestaron un total acuerdo con el proceso de retención del talento. Por otro lado, un 5% estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Dichas soluciones insinúan que la generalidad de los participantes tiene una percepción positiva en torno al proceso referido, en el contexto evaluado. El hecho de que un porcentaje considerable haya indicado un total acuerdo refuerza aún más esta percepción favorable. Los hallazgos de la "Retención del talento" y engagement laboral muestran distribución de respuestas en los participantes en diferentes niveles de acuerdo o desacuerdo pertinente a este proceso en la gestión del talento humano.

Dimensión evaluación al desempeño

En este estudio, nos relata el porcentaje y número de las contestaciones de los trabajadores encuestados con relación al proceso de evaluación al desempeño en base a la estadística descriptiva, el cual se refleja en la recolección de información y el gran valor de significancia de aplicar la estrategia dentro de la variable.

Figura 6

Dimensión evaluación al desempeño



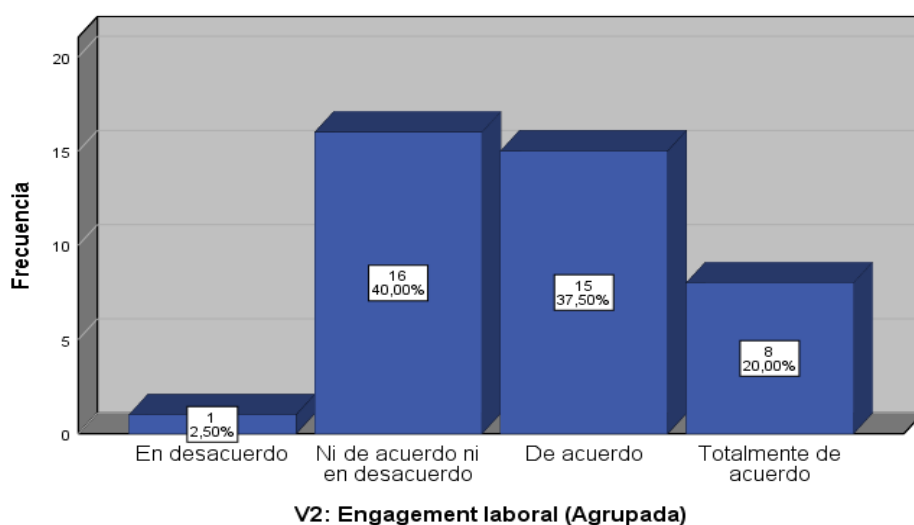
Interpretación:

Según estos resultados, se observa un 55% expresaron estar de acuerdo con el proceso de evaluación de desempeño, mientras que un 5% indicaron estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, un 35% se ubicaron en la categoría de ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 5% indicaron estar en desacuerdo. Estos hallazgos indicaron que el 60% de los participantes visualizan la evaluación al desempeño de manera positiva en base a la estadística descriptiva donde se evidencia en la recolección de información y la importancia de la medición del proceso en referencia en la empresa naviera.

Variable engagement laboral

En esta investigación, se efectuó un estudio de la variable engagement laboral, los resultados evidenciados de esta variable de la encuesta a 40 trabajadores del área administrativa distribuidas en 3 turnos. Además, se proyectaron en los valores porcentuales como en los valores de frecuencia del estudio.

Figura 7



Interpretación:

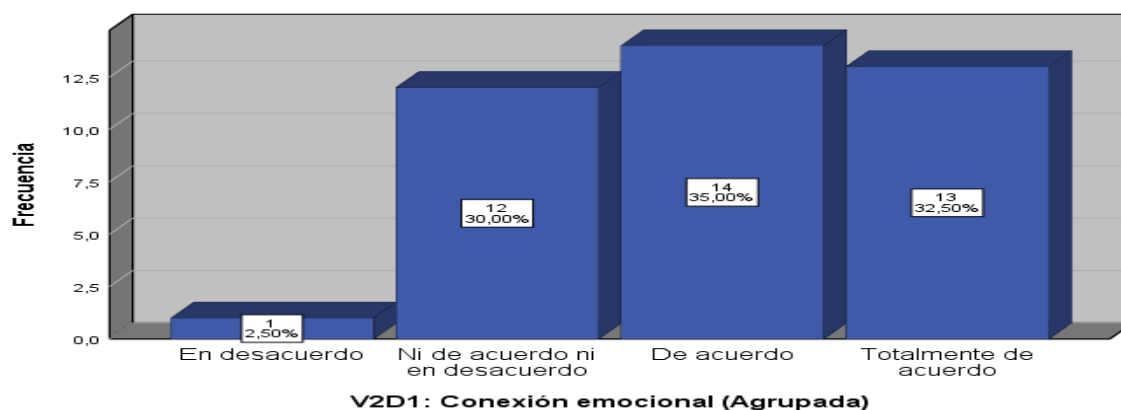
Según estos resultados, un 40% se ubicaron en la categoría de ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que indica una posición neutral. Por otro lado, un 37.50% expresaron estar de acuerdo y un 20 % manifiestan estar totalmente de acuerdo con el engagement laboral, mientras que un 2.50% determinando estar en desacuerdo. Estos hallazgos sugieren que existe una diversidad de opiniones entre los participantes con respecto al engagement laboral. Si bien una parte considerable de los participantes no expresó una posición clara, una proporción significativa mostró un grado de acuerdo o total acuerdo con esta variable.

Dimensión conexión emocional

En este estudio, nos relata el porcentaje el número de hallazgos de encuestados con relación a la conexión emocional en base a la estadística descriptiva, manifestándose en el recojo de información en el determinado valor de significancia de aplicar la estrategia dentro de la variable.

Figura 8

Conexión emocional



Interpretación:

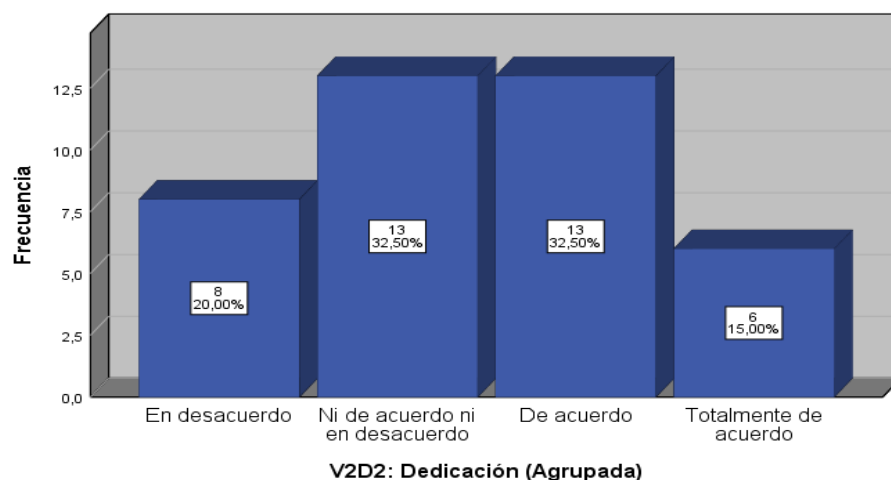
Según estos resultados, un 35% se ubicaron en la categoría de acuerdo. Por otro lado, un 32.50% expresaron estar totalmente de acuerdo con la conexión emocional, mientras que un 30% que indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2.50 % argumentaron estar en desacuerdo.

Dimensión dedicación

En este estudio, nos relata el porcentaje y numero de hallazgos de los encuestados con relación a la dimensión dedicación en base a la estadística descriptiva, el cual se refleja en la recolección de información y el gran valor de significancia de aplicar la táctica del estudio.

Figura 9

Dimensión dedicación



Interpretación:

Estudiando la figura de la "Dedicación" y engagement laboral muestran un 15 % estar totalmente de acuerdo y el 32.50 % estar de acuerdo con la afirmación relacionada a la dedicación. Mientras, el 32.50 % confirman el ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 20 % que indican estar en desacuerdo. Estos hallazgos revelan una diversidad de opiniones entre los participantes en relación con la

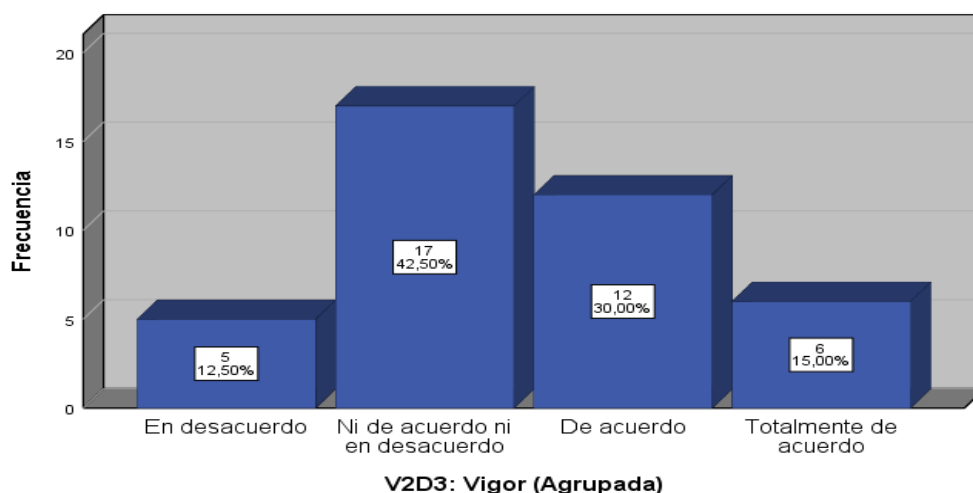
dedicación. Si bien un porcentaje considerable se mostró neutral, también se identificaron grupos que estaban en desacuerdo o de acuerdo con la afirmación.

Dimensión vigor

En este estudio, nos relata el porcentaje y numero de hallazgos de los trabajadores encuestados con relación a la dimensión vigor en base a la estadística descriptiva, reflejándose en el recojo de datos y el gran valor de significancia de aplicar la estrategia dentro de la variable.

Figura 10

Dimensión vigor



Interpretación:

Según estos resultados, ningún participante indicó un total desacuerdo con la afirmación relacionada al vigor. Un 12.50% expresaron estar en desacuerdo, mientras que un 42.50% conforma el ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que indica una posición neutral. Otro 30% manifestaron estar de acuerdo con el vigor, mientras que un 15% indicaron estar totalmente de acuerdo. Estos hallazgos revelan una diversidad de opiniones entre los participantes en relación con el vigor. Además, un porcentaje significativo se ubicó en la categoría de "No opina", lo que sugiere que tienen una posición ambigua o no han formado una postura clara respecto al vigor.

4.1.2. Prueba de hipótesis

A. Confiabilidad

En el estudio, se determinó la confiabilidad del instrumento, mediante la aplicación del alfa de Cronbach considerando la tabla de referencia. Esto le admite juzgar la fiabilidad del instrumento.

Figura 11

Rangos del alfa de Cronbach

Rangos del Alfa de Cronbach	
Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

gplresearch.com

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,939	,941	40

Interpretación:

Se ejecutó el experimento de confiabilidad de “gestión de talento humano” y “engagement laboral” empleando el Alfa de Cronbach. Se expuso dicho valor de fiabilidad en un 0.939, representando una magnitud de excelente. Por lo tanto, se induce que el instrumento utilizado es confiable.

B. Normalidad

En la investigación visualizamos el contraste de normalidad, donde alcanzamos a comprobar si la información emitida se encamina a una división normal. Pues bien, exponemos las siguientes hipótesis:

Tabla 4

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión de talento humano	,118	40	,167
V2: Engagement laboral	,090	40	,200 ^a
V1D1: Reclutamiento y selección	,155	40	,017
V1D2: Desarrollo y capacitación	,119	40	,157
V1D3: Retención de talento	,149	40	,026
V1D4: Evaluación al desempeño	,109	40	,200 ^a

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Se determino en **la tabla 4** las variables de estudio como la muestra es superior a 30, obteniendo la prueba de Kolmogórov-Smirnov, el cual se visualiza que las variables gestión de talento humano y engagement laboral con un valor sig. es inferior a 0.05, por efecto, corresponde a datos paramétricos. Para la dimensión reclutamiento y selección los resultados de la prueba de normalidad mostraron un nivel de significancia de 0,017, todo lo expuesto confirma que son correspondientes a datos no paramétricos, en donde se ejecutó la prueba de Rho de Spearman. Así mismo, para la dimensión desarrollo y capacitación los resultados de la prueba de normalidad sostuvieron un nivel de significancia de 0.157, lo que se esclarece que son datos paramétricos, en donde se ejecutó la prueba de Pearson. Luego, para la dimensión retención del talento los

resultados evidenciaron un nivel de significancia de 0.026, esto refiere que pertenece a datos no paramétricos, efectuando la prueba de Rho de Spearman. Para finalizar, la dimensión evaluación de desempeño los resultados de la prueba de normalidad demostraron un nivel de significancia de 0,200, mostrándose que son datos paramétricos, por ello, se empleara la prueba de Pearson.

C. Prueba de contraste de hipótesis general

Regla de interpretación de hipótesis:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se invalida la H_0 y se admite la H_a

Si $p\text{-valor} > 0.05$ se admite la H_0 y se invalida la H_a

Contraste de hipótesis general

Representación de la hipótesis general en el trabajo en estudio " Existe una relación entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023."

Hipótesis nula (H0): No hay una relación entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

Hipótesis alterna (H1): Si hay una relación entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

Tabla 5

Correlación de la hipótesis general

		Correlaciones	
		V1: Gestión de talento humano	V2: Engagement laboral
V1: Gestión de talento humano	Correlación de Pearson	1	,809**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2: Engagement laboral	Correlación de Pearson	,809**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 12

Tabla de correlación Pearson

$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

Interpretación:

Cuyo nivel de significancia del 0,05 se rechaza la H_0 y aceptando la H_1 , ya que el p-valor = 0,00 < 0,05, propagando resultados de correlación = 0,809, manifestando una correlación de Pearson muy alta, estos resultados respaldan la idea de que una ajustada gestión de talento humano está relacionada con un mayor horizonte de engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Estos hallazgos sugieren la importancia de implementar prácticas de gestión de talento humano efectivas en fomentar un mayor compromiso y motivación de los empleados en el contexto de carga marítima.

Contraste de hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H_0): No hay una relación entre la dimensión reclutamiento y selección y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

Hipótesis alterna (H_1): Si hay una relación entre la dimensión reclutamiento y selección y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

Tabla 6*Correlación del reclutamiento y selección y engagement laboral*

			Correlaciones	
			V1D1: Reclutamiento y selección	V2: Engagement laboral
Rho de Spearman	V1D1: Reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2: Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Criterio de decisión

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza H_0 .

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Interpretación:

Visualizando la tabla 15, el resultado de correlación = 0.847, constatando que es una correlación positiva muy fuerte de reclutamiento y selección y el engagement laboral. El valor $p = 0$ de significancia, por tal razón se deniega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, demostrando que, si existe una relación considerable en la dimensión reclutamiento y selección y engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Vale decir que, un reclutamiento y selección efectiva, en términos de establecer metas claras, asignar recursos adecuados y definir estrategias de manera organizada, puede contribuir a generar un ambiente propicio en la empresa de carga marítima.

Contraste de hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H0): No hay una relación entre la dimensión desarrollo y capacitación y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

Hipótesis alterna (H2): Si hay una relación entre la dimensión desarrollo y capacitación y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

Tabla 7

Correlación de desarrollo y capacitación y engagement laboral

		Correlaciones	
		V1D2: Desarrollo y capacitación	V2: Engagement laboral
V1D2: Desarrollo y capacitación	Correlación de Pearson	1	,733**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2: Engagement laboral	Correlación de Pearson	,733**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se alcanzaron los resultados el coeficiente de correlación fue de 0.733. El valor $p = 0$ de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, lo cual indica una correlación de Pearson estos resultados muestran que, si existe una relación considerativa alta entre la dimensión desarrollo y capacitación y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Vale decir, una eficiente capacitación, que ayude a establecer las tareas para cada trabajador, tanto en los procesos bien definidos, asignación adecuada de responsabilidades y

comunicación efectiva, puede contribuir a propagar un engagement laboral para los trabajadores que se consideren comprometidos y motivados.

Contraste de hipótesis específica 3

Hipótesis nula (H0): No hay una relación entre la dimensión retención del talento y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

Hipótesis alterna (H3): Si hay una relación entre la dimensión retención del talento y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

Tabla 8

Correlación de retención del talento y engagement laboral

			Correlaciones	
			V1D3: Retención de talento	V2: Engagement laboral
Rho de Spearman	V1D3: Retención de talento	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2: Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se lograron resultados de correlación 0.772, reflejándose una correlación positiva muy fuerte. El valor $p = 0$ de significancia, así se deniega la hipótesis nula admitiendo la hipótesis alterna estos resultados respaldan a la hipótesis planteada, determinando la existencia significativa y positiva en la retención del talento y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Todo lo

expuesto confirma, que la retención de talento puede contribuir a generar un entorno propicio en el cual los empleados se perciban comprometidos y motivados.

Contraste de hipótesis específica 4

Hipótesis nula (H₀): No hay una relación entre la dimensión evaluación de desempeño y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

Hipótesis alterna (H₄): Si hay una relación entre la dimensión evaluación de desempeño y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.

Tabla 9

Correlación de evaluación de desempeño y engagement laboral

		Correlaciones	
		V1D4: Evaluación al desempeño	V2: Engagement laboral
V1D4: Evaluación al desempeño	Correlación de Pearson	1	,814**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2: Engagement laboral	Correlación de Pearson	,814**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Dado un nivel de significancia del 0,05 se rechaza la H₀ y se acepta la H₁, ya que el p-valor = 0,00 < 0,05, se demuestran los resultados del coeficiente de correlación = 0.814 entre los factores de evaluación al desempeño y engagement laboral., lo cual indica una correlación de Pearson en estos resultados si existe una relación significativa considerable muy alta en la evaluación de desempeño

y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Vale decir, que la participación de los empleados acrecienta al nivel que aumente la evaluación de desempeño.

4.1.3. Discusión de resultados

En el trabajo de estudio del objetivo general designado a “definir la relación entre las variables de la gestión de talento humano y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023”, se obtuvieron resultados descriptivos, donde se aplicó a un total de 40 colaboradores, visualizándose los hallazgos que el 65%, aproximadamente tiene un valoración positiva “de acuerdo” y el 25% expresó estar “totalmente de acuerdo” con esta variable, contrariamente el 10% indicaron una respuesta neutral. En lo que concierne a, los resultados inferenciales los datos fueron paramétricos, que conllevo a utilizar la prueba de Pearson y con una confiabilidad excelente con un valor 0,939. De igual forma, en el contraste de la hipótesis general se evidencio un valor sig. $p = 0$, permitiendo la aprobación de la hipótesis alterna y rechazando la nula. Así pues, de tener un coeficiente de correlación de 0,809, debido a que existe una relación ente las variables estudiadas. Estos hallazgos sugieren la importancia de implementar prácticas de gestión de talento humano efectivas en fomentar un mayor compromiso y motivación de los empleados en el contexto de carga marítima. En ese mismo contexto, coincide con la investigación de Talavera (2020) realizada en Lima, en el cual los hallazgos mostraron que, la correlación de prueba de Pearson fue 0,885 y se tuvo como valor sig. es inferior a 0,05 demostrando que la gestión del talento humano tuvo una considerativa en el compromiso laboral de los empleados. Incluso, el estudio constata con el aporte de Basualdo (2022), que demostró “la gestión de talento humano” se relaciona con “el engagement laboral”, de carácter positiva debido a la cualidad inferencial afirmándose que si existe un nivel de escala inferior a 0.05 y una correlación de prueba de Pearson que fue de 0.457. Vale decir, que los hallazgos de la investigación sostienen la aseveración de que los factores de la gestión de talento

humano y engagement laboral tienen una relación significativa y positiva. De esta manera, todo ello se relaciona a lo mencionado por Cook *et al.* (2013) y su teoría del intercambio social, esta investigación resalta la relevancia de vislumbrar las necesidades y perspectivas de los trabajadores. Al equilibrar las contribuciones de los empleados con las recompensas y beneficios proporcionados por la empresa, se promueve una relación laboral justa y equitativa, lo que a su vez aumentan responsabilidades y la complacencia laboral. En el contexto de las instalaciones navieras, donde la certidumbre y salud física y psicológico de los empleados son cruciales, este enfoque es especialmente relevante para garantizar un ambiente laboral seguro y productivo.

Con respecto al objetivo específico 1 apelado a comprobar la vinculación entre los factores del reclutamiento y selección y la variable engagement laboral, el cual se adquirieron resultados descriptivos evidenciándose que un 65 % brindaron una valoración “de acuerdo” y el 20 % manifestaron estar “totalmente de acuerdo” y el 12,50% determinaron “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Donde un 2.50% manifestó “totalmente en desacuerdo”. Sin embargo, en la contratación de la hipótesis específica se demostró un coeficiente de $r = 0.847$, constatando que es una correlación positiva muy fuerte. El valor $p = 0$ de significancia, se rechaza y se obtiene la hipótesis alterna demostrando una relación considerable del reclutamiento y selección laboral. Al mismo tiempo, el estudio coincide con lo planteado por Palomino (2019) en donde se destaca que la utilización de Rho Spearman = 842 indica y un valor sig.= 0,00, esto deduce la existencia de una correlación positiva de las variables de estudio. Llegando a concluir, que si existe una considerativa positiva del reclutamiento y selección del talento humano se vincula con el compromiso organizacional del personal administrativo. Es decir, los hallazgos de los trabajadores deben aplicar sus competencias de manera efectiva en su trabajo diario, demostrando iniciativa,

responsabilidad en los procesos y cumpliendo con los lineamientos mediante estrategias de evaluación en los proyectos de la organización.

Seguido a ello, el objetivo específico 2 destinado a la comprobación de la vinculación entre los factores de desarrollo y capacitación y el engagement laboral, dichos resultados descriptivos, manifiestan que un 65% “están de acuerdo” con la organización y un 5% está totalmente de acuerdo con la variable. Por otra parte, el 27.50% están “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y un 2.50% están en desacuerdo. Así pues, de tener un coeficiente de correlación fue de 0.733. El valor $p = 0$ de significancia, admitiéndose la hipótesis alterna, demostrando una correlación de Pearson que si existe una relación considerativa alta entre la dimensión desarrollo y capacitación y el engagement laboral. Vale decir que, el proceso de desarrollo y capacitación efectiva, en términos de establecer programas pertinentes, puede contribuir a generar un ambiente propicio en la empresa de carga marítima. De tal manera, el aporte coincide con lo expuesto por Alvarado (2022), en donde se identifica la prueba de Rho de Spearman = 690, esto se deduce que si hay una trascendencia positiva de desarrollo y capacitación y la complacencia laboral. En concordancia, la investigación se constata con el aporte de López *et al.* (2019) quienes subrayan la importancia de establecer un binomio sólido entre los empleados y la empresa. Esto implica que ambos deben estar comprometidos e involucrados en la consecución de metas comunes. Cuando los trabajadores se sienten valorados y apoyados en sus objetivos profesionales, están más comprometidos a dedicar su esfuerzo y talento para el logro de los objetivos organizacionales. Del mismo modo, una empresa que brinda oportunidades de crecimiento y reconoce los aportes de sus empleados, fomenta un ambiente colaborativo y organizativo, lo que resulta un mayor compromiso y rendimiento laboral. A lado de ello, conculca a todo lo relacionado con la teoría de los recursos humanos de Circular (2018) y Capuano (2004), esta teoría planteada sostiene que las personas

deben ser reconocidas como valor para desarrollar el crecimiento de la organización. Son fuentes de ventaja competitiva, ya que poseen habilidades, creatividad, conocimientos y capacidades que puedan contribuir a la innovación de la organización. Resumiendo, que a un óptimo manejo en el desarrollo y capacitación se acentuará un índice elevado de satisfacción laboral en la organización.

Entre tanto, el objetivo específico 3 orientado a la comprobación de la vinculación entre los factores de la retención del talento y el engagement laboral, en dichos resultados descriptivos, se obtuvo un 70 % que expresaron estar “totalmente de acuerdo” y un 25% manifestaron estar totalmente de acuerdo, mientras que un 5% manifestaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo. Se lograron resultados de correlación 0.772, reflejándose una correlación positiva muy fuerte. El valor $p = 0$ de significancia, así se deniega la hipótesis nula admitiendo la hipótesis alterna estos resultados respaldan a la hipótesis planteada, determinando la existencia significativa y positiva en la retención del talento y el engagement laboral. Por consiguiente, el estudio coincide a todo lo expuesto por Alvarado (2022), cuyos hallazgos de Rho de Spearman revelaron un 890, dando una correlación favorable de la retención del talento y la satisfacción laboral. Desde el enfoque de (Huachorunto, 2021) quien refiere a la teoría de las competencias. Esta teoría reconoce que tanto la empresa como el trabajador tienen responsabilidades compartidas en el desarrollo de habilidades. Sumado a lo expuesto, la empresa es responsable de identificar y definir las competencias necesarias para llevar a cabo con éxito las ocupaciones de la organización. Esto implica realizar un análisis detallado de las funciones y requerimientos laborales, así como tener en cuenta un buen direccionamiento de la organización. Una vez identificadas las competencias claves, la empresa debe diseñar programas de capacitación y desarrollo para mejorar y mantener esas habilidades en su fuerza laboral y lograr la retención del talento humano.

En lo que refiere, al objetivo específico 4 enfocado a la comprobación de la vinculación entre los factores de evaluación de desempeño y el engagement laboral, en torno a lo expuesto se utilizó el estadístico de frecuencia arrojando datos de un 55% expresaron estar de acuerdo con la evaluación de desempeño y un 5% indicaron estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, un 35% se ubicaron en la categoría de ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 5% indicaron estar en desacuerdo. Sobre la base de lo explicado, la correlación de Pearson = 0.814, esto indica la existencia significativa considerable muy alta en la evaluación de desempeño y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Vale decir, que la participación de los empleados acrecienta el nivel que aumente la evaluación de desempeño. Sobre dicha base, el coeficiente de Spearman consistió un Rho de Spearman = 0.754, lo que indica una correlación positiva alta. Este hallazgo fue significativo a un valor = 0,00, por lo que se demuestra que hay vínculo de la evaluación de desempeño y la satisfacción laboral. Por lo tanto, el estudio coincide a lo mencionado por Alvarado (2022), cuyos hallazgos de correlación Rho de Spearman = 0.754, revelaron una correlación positiva alta de la evaluación de desempeño y la satisfacción laboral, por ello una conveniente evaluación de desempeño ampliará la satisfacción laboral. De otra parte, tenemos a Karasek (1979) cuando explica la teoría de la demanda – control – apoyo social. La demanda laboral se refiere a la carga de trabajo, presión y exigencias que los empleados enfrentan en sus tareas laborales. La evaluación al desempeño se refiere al grado de autonomía y libertad que los empleados tienen para tomar decisiones y controlar su trabajo. Un alto nivel de evaluación al desempeño sobre las tareas laborales puede disminuir los efectos negativos del estrés generado por las altas demandas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero: Se estableció con “determinar la relación entre las variables de la gestión del talento humano y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023”. Dando los hallazgos que evidenciaron la aprobación de la hipótesis alterna, el cual se ejecutó con la prueba de Pearson, el valor sig., = 0,00 y un coeficiente de correlación de 0,809, revelando que existe una correlación de la gestión de talento humano y el engagement laboral. Dicho en otras palabras, se identificó lo imprescindible que es implementar prácticas de gestión del talento humano efectiva, alineado con los objetivos y valores de la empresa, que fomenta la motivación, la confianza y la lealtad de los empleados en el contexto de carga marítima.

Segundo: Se cumplió con “decretar la relación entre la dimensión reclutamiento y selección y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023”. Los hallazgos se distinguieron en un horizonte positivo, se concretó una alta relación demostrativa entre el reclutamiento y selección y el engagement laboral en una empresa naviera en Callao en el año 2023, mediante la prueba de Rho de Spearman de 0.847, aceptando la hipótesis alterna (Hi). Esto indica que un adecuado reclutamiento y selección puede influir positivamente en el nivel de compromiso, lealtad y motivación de los empleados, es decir de establecer metas claras, tener en cuenta las necesidades y aspiraciones de los empleados, asignar recursos adecuados y definir estrategias de manera organizada, puede contribuir a generar un ambiente propicio.

- Tercero:** Se diagnosticó con “definir la relación entre la dimensión desarrollo y capacitación y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023”. Los resultados se centralizaron en un horizonte positivo, en donde se evidenció la relación significativa alta entre la dimensión desarrollo y capacitación y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Cuyo coeficiente de Pearson de, 733 y $p=,00$, aceptando la hipótesis alterna (Hi). Por este motivo, un adecuado proceso de desarrollo y capacitación, permitiría a la empresa naviera compartir una nueva Cultura Organizacional, ayudando a contrarrestar uno de sus principales problemas.
- Cuarto:** Se ejecutó con “comprobar la relación entre la dimensión retención del talento y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023”. Los hallazgos se instauraron en un horizonte positivo, delimitando que, si existe relación entre la dimensión retención del talento y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Cuyo coeficiente de Rho de Spearman fue de, 772 y $p=,00$, aceptando la hipótesis alterna (Hi). Concluyendo que, se debe aplicar correctamente la retención del talento humano para el crecimiento sostenido de la empresa naviera y desarrollando a través de ella su ventaja competitiva en el mercado.
- Quinto:** Se ejecutó con “explicar la relación entre la dimensión evaluación de desempeño y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023”. Dichos resultados se ubican en un horizonte positivo, estableciendo que, si existe una relación significativa alta entre la dimensión evaluación de desempeño y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Cuyo coeficiente de Pearson de, 814 y $p=,00$, aceptando la hipótesis alterna (Hi). Determinando, que una adecuada evaluación de desempeño de los procesos y actividades es necesario para asegurar

la calidad de contratación y desarrollo del personal, así como también la eficiencia, eficacia y la seguridad del trabajo, esto puede contribuir a originar un mayor nivel de compromiso y apoyo a los empleados.

5.2. Recomendaciones

Primero: Se presenta a la Gerencia General el Plan de Mejora de la Gestión del Talento Humano de la empresa de carga marítima de mercancías internacionales con el propósito de realizar los cambios pertinentes en los procesos de reclutamiento y selección, desarrollo y capacitación, retención del talento y evaluación del desempeño. Como también brindar las políticas internas para el logro del engagement laboral.

Segundo: Habiéndose constatado en la empresa naviera, durante el desarrollo de presente trabajo de investigación, la falta de una guía institucional como documento base, se recomienda a la Gerencia General la formulación del Plan Estratégico 2024 – 2029 el cual deberá contener el marco estratégico a desear lograr. En base a este documento se tendrá que actualizar el organigrama, el MOF, los procesos por áreas, instructivos, políticas de trabajo, etc. Para posteriormente considerar un Sistema de Gestión Institucional, sirviendo todo ello como insumos para las futuras auditorías internas necesarias en búsqueda de la excelencia.

Tercero: Se recomienda a la Gerencia General, liderar las actividades para la creación de una nueva Cultura Organizacional, la cual tendrá un papel muy importante en la gestión institucional. El lograr la identidad e identificación institucional será muy importante para el engagement laboral de la empresa naviera. No solo se debe

recurrir a los cambios estructurales, también se deben orientar los esfuerzos al espíritu del personal de la empresa naviera.

Cuarto: Se presenta a la Gerencia General una propuesta de Políticas de Remuneraciones para el personal de la empresa naviera, siendo este inconveniente uno de los más importantes problemas que se viene observando y no permitiendo el engagement laboral.

Quinto: Finalmente, se recomienda a la Gerencia General de la empresa naviera, implementar un Sistema de Gestión de la Calidad, el cual deberá estar conformado por el Manual de Gestión de Calidad, los procedimientos, instrucciones de trabajo, los registros y formatos. Desarrollar una política de calidad en toda la empresa naviera los encaminará a lograr una mayor competitividad y por ende crecimiento institucional.

Referencias

1. Acuña, J. (2012). *Control de calidad. Un enfoque integral y estadístico*. editorial tecnologica de Costa Rica. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FJnGDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=control+de+calidad+del+trabajo&ots=XIawV3f5Pw&sig=I0Rl_FcszdbZRvKmr18lxXwHWg#v=onepage&q=control%20de%20calidad%20del%20trabajo&f=false
2. Albrecht, S., Verde, C., & Marty , A. (2021). Trabajo significativo, recursos laborales y compromiso de los empleados. *13*(7). doi:<https://doi.org/10.3390/su13074045>
3. Almuñias, J. (2011). *El control estratégico en las instituciones de educación superior: una perspectiva en construcción*. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7X31DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=gesti%C3%B3n+control+estrategico&ots=8Uex2t9D6N&sig=Z0Nr4qqEBowZbwU9e2xXq5b0sEU#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20control%20estrategico&f=false>
4. Alvarado, L. (2022). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del instituto nacional cardiovascular , Lima 2022*. Obtenido de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7553/T061_20992640_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
6. Aquino, M., & Sánchez, S. (2020). *Gestión del talento humano y engagement en Tai Loy S.A*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70949>

7. Arias, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Obtenido de file:///C:/Users/Marcia/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
8. Arias, S., & López, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista nacional de administración*, 11(2). doi:<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646>
9. Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
10. Arribas, M. (2007). Estrés relacionado con el trabajo(modelo de demanda-control-apoyo social) y alteraciones en la salud: una revisión de la evidencia existente. *18*(4), 168-181. doi:10.1016/S1130-2399(07)74400-0
11. Ayala, M. (2020). *Diseño transversal: características, ventaja, tipos, ejemplos*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/disenio-transversal/>
12. Baker, A., & Demerouti, E. (2017). *Teoría de las demandas laborales y los recursos: hacer un balance y mirar hacia adelante* (Vol. 22). doi:10.1037/ocp0000056.
13. Bakker, Arnold, A., & Demerouti, E. (2021). Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo / How do engaged employees stay engaged?
14. Basualdo, K. (2022). *Gestión del talento humano y el engagement laboral*. Universidad César Vallejo, Cusco. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90957/Basualdo_VK-SD.pdf?sequence=1

15. Bertalanffy, L. (1976). *Teoría general de los sistemas*. México. Obtenido de https://ia800809.us.archive.org/33/items/TeoriaGeneralDeLosSistemasV4/Teoria%20general%20de%20los%20sistemas_v4.pdf
16. Bizneo. (2020). Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/engagement-laboral/>
17. Boyatzis, R. (1982). El desarrollo de competencias sin valores el sexo sin amor. 247-258.
18. Cabello, N. (2022). *El engagement laboral en el trabajo remoto*. Tesis, Universidad peruana cayetano heredia, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/12522/Engagement_CabelloDiaz_Nora.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Capuano, A. (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. 7(13), 139-150. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87713710>
20. Cascante, J. (2011). *Métodos mixtos de investigación*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/67707196.pdf>
21. Castro, L. (2020). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano para la empresa Provisiones y Servicios Marítimos PSM S.A.S alineado a su estrategia de negocio*. Universidad del Azuay. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10466>
22. Cegarra, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Editorial Díaz de Santos, S.A. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Los_m%C3%A9todos_de_investigaci%C3%B3n/YROO_q6-wzgC?hl=es&gbpv=0
23. Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

24. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México. McGraw-Hill /Interamericana Editores, S.A. de C.V.
25. Circular, H. (2018). *Medición 2018: Engagement*. Obtenido de <https://www.studocu.com/cl/document/universidad-catolica-cardenal-raul-silva-henriquez/fundamentos-filosoficos-de-la-psicologia/engagement-2018-aaaa/32825642>
26. Concepto. (2021). *Investigación no experimental*. Obtenido de Concepto: <https://concepto.de/investigación-no-experimental/>
27. Cook, K., Coye, c., Rw, E., & Nakagawa, S. (2013). *Manual de la psicología social*. (J. De la mater, & A. Sala, Edits.) doi:10.1007/978-94-007-6772-0_3
28. Cornejo, M., & Morán, K. (2021). *Gestión del talento humano y rotación de colaboradores del área operativa de las pequeñas y medianas empresas de carga internacional del Callao, 2021*. Tesis de licenciatura, Lima. Obtenido de <http://repositorio.enamm.edu.pe/handle/ENAMM/185>
29. Correa, E. (2013). Evolución del concepto de recursos humanos, desde el punto de vista de la psicología y la administración: discusiones y aciertos. 4(1). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2013000100109
30. Coz, M., & Matto, G. (2021). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso en colaboradores administrativos de empresas en lima metropolitana*. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/14352?show=full>
31. Crespo, M., Romero, M., Urdaneta, A., & González, A. (2022). Gestión administrativa mediante la planificación operativa y financiera de las microempresas orenses de producción camaronera período 2019 - 2022. *Revista eruditus*, 3(1). doi:<https://doi.org/10.35290/re.v3n1.2022.536>

32. Delgado Paredes, S., & Velasquez Velasquez, 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. Obtenido de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15600/1/DELGADO_PAREDES_SER_ENG.pdf
33. Deloitte. (2021). tendencias globales de capital humano en 2021. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/human-capital/articles/Tendencias-globales-de-capital-humano-2021.html>
34. Duque, E. (2014). Retos de la gestión de recursos humanos. *Elsevier*, 5, 3. doi:[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70013-8](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70013-8)
35. Durán, C. (2023). *Gestión de talento humano y calidad del servicio del área de salud*. Maestría, Universidad técnica de ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37091/1/166%20GTH.pdf>
36. Eslava, A. (2011). *El juego de las políticas públicas: reglas y decisiones sociales*. Universidad EAFIT. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=UijDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=cumplir+reglas+y+politicasy&ots=1A4iOoL01G&sig=GPSFdkW5LMxWVfX3wQUBC0Thswg#v=onepage&q=cumplir%20reglas%20y%20politicasy&f=false>
37. Forward. (2022). Gestión del talento humano 5 puntos. *Forward*. Obtenido de <https://www.forwardcompany.com/post/gestion-del-talento>
38. Galeano, M. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad EAFIT. Obtenido de

https://www.google.com.pe/books/edition/Dise%C3%B1o_de_proyectos_en_la_investigaci%C3%B3n/Xkb78OSRMI8C?hl=es&gbpv=0

39. Gallup. (2017). *State of the global workplace*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/adrianboucek/state-of-the-global-workplace-gallup-report-2017>
40. García, J. (2022). *de la satisfacción y evaluación, a la mejora continua en la calidad educativa*. (Palibrio, Ed.) Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/De_La_Satisfacci%C3%B3n_Y_Evaluaci%C3%B3n_a_La_M/qqBwEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
41. Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Dialnet*, 6(6).
42. Gavilanez, F. (2021). *Diseños y análisis estadísticos para experimentos agrícolas*. Obtenido de <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490523193.pdf>
43. Gerbets, Scheiter, & Cierniak. (2009). El valor científico de la teoría de la carga cognitiva: una agenda de investigación basada en la visión estructuralista de las teorías. *21*(1). doi:10.1007/s10648-008-9096-1
44. Gonzales, G. (2021). *Método deductivo*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/método-deductivo/>
45. Greenwald, A., & Lai, C. (2020). Cognición social implícita. *71*, 419-445. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010419-050837>
46. Gutiérrez Gómez, G. (2013). *Teoría General de Sistemas*. (E. USTA, Ed.) Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás. Obtenido de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/23242/Teor%C3%ADa%20general%20de%20sistemas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

47. Gutiérrez, G. (2013). *Teoría general de sistemas* (Ediciones Usta ed.). Bogotá. Obtenido de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/23242/Teor%C3%ADa%20general%20de%20sistemas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

48. Hernandez, C. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/419/4191907012/html/>

49. Herzberg, F. (1959). *Motivación al trabajo*. (T. & Francis, Ed.) Reino Unido. Obtenido de

https://www.google.com.pe/books/edition/Motivation_to_Work/xpsuDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&kptab=overview

50. Homans, G. (1958). *Comportamiento social como intercambio* (Vol. 63). doi:<https://doi.org/10.1086/222355>

51. Huachorunto, K. (2021). *Gestión del talento humano y engagement laboral en los colaboradores del puesto de salud horacio zevallos Ate, Lima 2021*. Tesis, Universidad César Vallejo. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90982/Huachorunto_TKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

52. Huamani, B. (2021). *Gestión del talento humano y engagement laboral en los docentes de la Ugel Aymaraes de la región Apurímac*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84694/Huamani_BB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

53. INEI. (2021). Anuario estadístico del transporte marítimo 2020. 1-966. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3117982/Compendio%20Estad%20C3%ADstico.%20Per%20C3%BA%202021%20%28Tomo%20%29.pdf?v=1653079933>
54. *Info Capital Humano*. (2018). Obtenido de <https://infocapitalhumano.pe/empresas-recursos-humanos/consultoría-en-gestión-humana/clima-organizacional/peru-es-el-tercer-pais-con-la-mayor-rotacion-de-personal-en-latam/>
55. Inmaculada, d. (2020). *El Engagement Como Alternativa Al Burnout*. Independently Published.
56. INSEAD. (2021). The global talent competitiveness Index. (B. Lanvin, & F. Monteiro, Edits.) *The business school for the world*, 1-328. Obtenido de <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf>
57. Johnson, & Hall. (1988). Tensión laboral, apoyo social en el lugar de trabajo y enfermedad cardiovascular: un estudio transversal de una muestra aleatoria de la población activa sueca. doi:10.2105/ajph.78.10.1336
58. Karasek, R. (1979). *Demandas laborales, libertad de decisión laboral y tensión mental: implicaciones para el rediseño laboral*. *Ciencia administrativa trimestral* (Vol. 24). doi:<http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
59. Katz, & Kahn. (1978). *Psicología social de las organizaciones*. Obtenido de https://www.academia.edu/27894499/Katz_D_Kahn_R_Psicolog%C3%ADa_Social_de_Las_Organizaciones
60. KPMG. (2021). Desafíos de la auditoría interna para el 2021. 1-5.
61. Lifeder. (2021). Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/tecnicas-de-investigacion/>

62. López Cánovas, D. (s.f.). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. (14). doi:<https://doi.org/10.32466/eufv-cyh.2018.14.274.55-64>
63. López Muñoz, K. (2019). *Estrategia de gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la clínica del Pacífico S.A.* Universidad Señor de Sipán, Pimentel- Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/69111/L%C3%B3pez%20Muñoz%20Karla%20Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
64. López Puig, P., Díaz Bernal, Z., Segredo Pérez, A., & Pomares Pérez, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista cubana de salud pública*, 43(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21450963002>
65. López, Á., Quintero, D., & Castro, A. (2019). *Relación entre la atracción del Talento Humano, y Clima laboral en la organización construcciones.* Colombia.
66. López, C., Moreno, D., & Vidal, J. (2018). Las agencias de carga y los servicios de transporte en el comercio internacional de Bogotá. *Revistas UNAL*, 141-164. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ede/article/view/75021/69804>
67. Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social.* Ediciones de la U. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FTSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA23&dq=jorge+maldonado++cuantitativo&ots=6lcL0ULLZ8&sig=vBYrwuc3WoWyzsgFSGAyPRq27l0#v=onepage&q&f=false>
68. Márquez, C., & Solizor, Z. (2020). Engagement laboral y cultura organizacional en una universidad. *Universidad César Vallejo.* Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71595/M%c3%a1rquez_C OJ-Solizor_CZM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

69. Mayer, R. (2005). *The cambridge handbook of multimedia learnig.*
70. Millán, j. (2003). *Cómo presupuestar y controlar los costes de personal.* Fundacion Confemetal. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%B3mo_presupuestar_y_controlar_los_coste/K2gQuPEXdoMC?hl=es&gbpv=0
71. Mohamed, W. (2016). Talent management practices effect on employee engagement: applied in logistics sector in egypt.
72. Mori, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Revista ciencia latina*, 4(2). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
73. Nicomedes, E. (2018). *Tipos de Investigación.* Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
74. OIT. (2021). Serie Panorama Laboral 2021. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_779116/lang--es/index.htm
75. Orgambidez , A., & Borrego, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Scielo*, 16(48). doi:<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
76. Palacios, K., Zavaleta, J., Fuster, D., & Rengifo, R. (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. *de ciencias sociales*, 28, 302-312. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471693>

77. Palomino, R. (2019). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado municipal cantón Yaguachi, Ecuador*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39932>
78. Panta, C. (2021). *Persepción de la gestión del talento humano de los colaboradores de la empresa Green Offshore S.A.C Talara, 2020*. Talara. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54669/B_Panta_SCF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
79. Pardo, C., & Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá. *Sciencie Direct*, 5(11), 39-48. doi:[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)
80. Portorrraro, E., & Sánchez, B. (2020). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020*. Tesis de licenciatura. Obtenido de <http://repositorio.enamm.edu.pe/handle/ENAMM/195>
81. Ramirez, L. (2020). Conoce 4 técnicas de investigación que son ideales para universitarios. *La Concordia*, 1. Obtenido de <https://www.universidadlaconcordia.edu.mx/blog/index.php/tecnicas-de-investigacion>
82. Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
83. Ríos, J. (2021). Gestión del talento humano: 12 desafíos a superar para tener éxito. Obtenido de <https://blog.nubox.com/empresas/gestion-del-talento-humano#:~:text=12%20desaf%C3%ADos%20para%20tener%20%C3%A9xito%20en%2>

0la%20gesti%C3%B3n,8.%20Cultivar%20la%20comunicaci%C3%B3n%20interna%20..
 .%20M%C3%A1s%20elementos

84. Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México. Pearson Educación.
85. Rodríguez et al., N. (2021). *Análisis de la aplicación del muestreo aleatorio en diferentes casos de estudio, un revisión de literatura*. Obtenido de https://tambara.org/wp-content/uploads/2021/04/MuestreoAleatorio_Rodriguez-et-al.pdf
86. Rodríguez, A. (2022). *Método analítico: qué es, características, pasos, ejemplos*. Obtenido de Liferder: <https://www.liferder.com/metodo-analitico-sintetico/>
87. Rubio, L., & García, O. (2018). *Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/268087983.pdf>
88. Ruiz, I., Ruiz, A., & Martínez, P. (2017). *Gestión de talento humano en la selección del personal administrativo*. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>
89. Salvador, J. (2020). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano*.
90. Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial. *Utrecht University*, 1-60. Obtenido de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
91. Serrano, J. (2020). *Metodología de la Investigación edición Gamma 2020: 1er semestre Bachillerato General*. Bernardo Reyes. Obtenido de

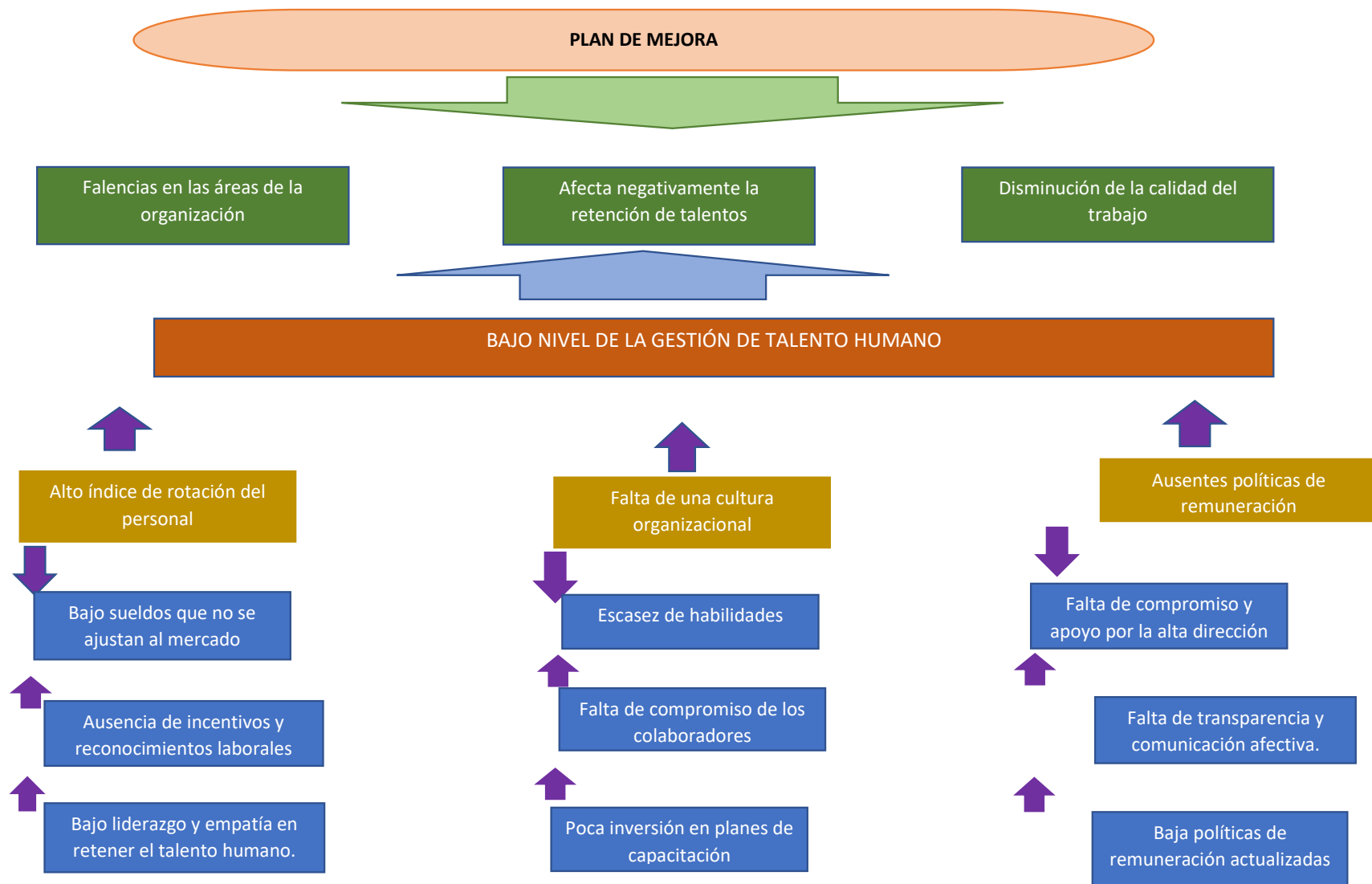
https://books.google.com.pe/books/about/Metodologia_de_la_Investigacion_edicion.html?id=XnnkDwAAQBAJ&redir_esc=y

92. Sweller, J. (1988). *Cognitive Load During Problem Solving: Effects on Learning* (Vol. 12). doi:https://doi.org/10.1207/s15516709cog1202_4
93. Talavera, E. (2020). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la fábrica de armas y municiones del ejercito sac , Lima Perú*. Universidad privada del norte. Obtenido de https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24538/Talavera%20Libralato_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
94. Tipos de investigación. (2023). ¿Qué son los instrumentos de investigación y cómo usarlos? Obtenido de <https://tiposdeinvestigacion.review/que-son-los-instrumentos-de-investigacion-y-como-usarlos/#:~:text=Un%20instrumento%20de%20investigaci%C3%B3n%20es%20una%20herramienta%20que,est%C3%A9%20realizando%3A%20cuantitativo%2C%20cualitativo%20o%20de%20m%C3%A9tod>
95. UNIR. (2020). ¿Qué es la Gestión del Talento Humano y cuál es su importancia? Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
96. Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano* (La Caracola Editores ed., Vol. 17). Ecuador, Riobamba: Instituto de investigaciones. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
97. Westreicher, G. (2020). *Método deductivo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/metodo-deductivo.html>

98. Wiley, J. (2022). *REVISTA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZA*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.2533>

ANEXO

Anexo 1. Árbol de problema



Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable 1: Gestión de talento humano					
Definición operacional					
Matriz operacional de la variable 1					
Dimensiones	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Reclutamiento y selección	De acuerdo con Chiavenato (1999), nos difiere que la gestión de talento humano está basada bajo el acatamiento de prácticas y capacidades imprescindibles con el fin de administrar el trabajo de las personas entre los diversos métodos asociados al talento humano son: la elección del personal, capacitación y desarrollo, retención del personal y evaluación al desempeño. (Armas, Llanos, & Traverso, 2017)	Se medirá a través de un cuestionario que contempla 4 dimensiones y 12 indicadores, considerando un total de 23 preguntas, esta técnica se aplica a la muestra de población seleccionada	Proceso de contratación	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
Desarrollo y capacitación			Convocatoria		
			Calidad de candidatos		
Retención del talento			Nivel de satisfacción con la capacitación		
			Compromiso con la empresa		
			Feedback de los participantes		
Evaluación al desempeño			Tiempo promedio de permanencia		
			Feedback de salida		
			Tasa de rotación		
			Frecuencia de evaluaciones		
			Índice de retención post-evaluación		
			Índice de cumplimiento de objetivos		

Variable 2: Engagement laboral					
Definición operacional					
Matriz Operacional de la Variable 2					
Dimensiones	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Conexión emocional	El engagement en el trabajo es aquel estado mental de carácter entusiasta, satisfecho y relacionado con la labor, el cual está caracterizado por la conexión emocional, la absorción y la dedicación. De tal manera, que las personas son percibidas a sí mismas sus capacidades necesarias para responder a las demandas de sus roles en la organización (Schaufeli & Bakker, 2004).	Se medirá a través de 3 dimensiones y 9 indicadores, considerando un total de 9 preguntas, esta técnica se aplica a la muestra de población seleccionada.	Satisfacción laboral	Ordinal	1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5.Totalmente de Acuerdo
Dedicación			Felicidad		
			Empatía		
Vigor			Propósito		
			Persistencia		
			Orientación al logro		
			Perseverancia		
	Motivación				
	Fuerza				

Anexo 3. Matriz de consistencia

TITULO: Gestión del talento humano y engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023				
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿De qué manera la Gestión del talento humano se relaciona con el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023?</p> <p>Problemas específicos PE 1: ¿De qué manera se relaciona la dimensión reclutamiento y selección en una empresa naviera, Callao 2023? PE 2: ¿Cómo se relaciona la dimensión desarrollo y capacitación y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023? PE3 ¿Cómo se relaciona la dimensión retención de talento y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023? PE4 ¿Cómo se relaciona la dimensión evaluación al desempeño y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre reclutamiento y selección y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023 OE2: Determinar la relación entre la dimensión desarrollo y capacitación y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. OE3: Determinar la relación entre la dimensión retención de talento y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023 OE4: Determinar la relación entre la dimensión evaluación al desempeño y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023</p>	<p>Hipótesis general: Hipótesis nula (H0): No hay una relación entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Hipótesis alterna (H1): Si hay una relación entre la gestión del talento humano y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Hipótesis específicas: Hipótesis alterna (H1): Si hay una relación entre la dimensión reclutamiento y selección y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Hipótesis alterna (H2): Si hay una relación entre la dimensión desarrollo y capacitación y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Hipótesis alterna (H3): Si hay una relación entre la dimensión retención del talento y el engagement</p>	<p>Variable independiente: Gestión de talento humano</p> <p>Dimensiones: Reclutamiento y selección Desarrollo y capacitación Retención del talento Evaluación al desempeño</p> <p>Variable dependiente: Engagement laboral</p> <p>Dimensiones: Conexión emocional Dedicación Vigor</p>	<p>Tipo de investigación: Investigación de tipo básica.</p> <p>Método y diseño de la investigación: Método deductivo, hipotético y analítico y de Investigación no experimental de tipo de corte transversal y nivel correlacional.</p> <p>Población Muestra: Población: 45 trabajadores Muestra: 40 trabajadores</p>

		laboral en una empresa naviera, Callao 2023. Hipótesis alterna (H4): Si hay una relación entre la dimensión evaluación al desempeño y el engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023.		
--	--	--	--	--

Anexo 4. Cuestionario

Cuestionario de la variable “Gestión de talento humano”

CUESTIONARIO

Estimado/a participante,

Gracias por tu disposición para participar en este estudio sobre la gestión de talento humano. El objetivo de este instrumento es evaluar tu nivel de reclutamiento y selección, desarrollo y capacitación, retención del talento y evaluación al desempeño hacia tu trabajo. Tu participación es de gran importancia, ya que tus respuestas nos proporcionarán información valiosa sobre la relación entre los empleados y su compromiso con la organización. Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que elijas la opción que mejor se ajuste a tus experiencias y percepciones personales.

Sexo: _____

Edad: _____

Cargo _____

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Variable: Gestión de talento humano	Escala de valoración				
Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión: Reclutamiento y selección					

1. ¿Considero que la información proporcionada durante el proceso de reclutamiento fue clara y precisa?					
2. ¿Considero que el proceso de selección evaluó de manera adecuada mis habilidades y experiencia?					
3. ¿Estoy satisfecho/a con la forma en que fui reclutado/a y seleccionado/a para este puesto?					
4. ¿Considero que el perfil del personal nuevo se ajusta a las necesidades de la empresa?					
5. ¿Considero que la duración del proceso de reclutamiento fue razonable y eficiente?					
6. ¿Considera que la organización utiliza métodos innovadores y eficientes en el proceso de reclutamiento?					
7. ¿Considera que la información sobre los beneficios y la cultura de la empresa se proporciona de manera completa durante el proceso de reclutamiento?					
Dimensión 2: Desarrollo y capacitación					
8. ¿Considera que las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas por la empresa son claras y comprensibles?					
9. ¿Siento que tengo acceso a recursos y materiales de aprendizaje adecuados?					
10. ¿Considera que el feedback que recibo después de completar proyectos o tareas es claro y específico?					

11. ¿Siento que mi trabajo tiene un impacto significativo en el logro de los objetivos de la empresa?					
12. ¿Siento que hubo oportunidades adecuadas para la participación activa durante la capacitación?					
13. ¿Considera que existen oportunidades claras para el crecimiento y avance dentro de la organización?					
Dimensión 3: Retención de talento					
14. ¿Me siento valorado/a y reconocido/a por mi contribución a la empresa?					
15. ¿Considero que la empresa reconoce y premia el desempeño excepcional de manera justa y consistente?					
16. ¿Siento que hay un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que incentiva la retención?					
17. ¿Considero que la empresa ofrece beneficios y compensaciones competitivas en comparación con otras organizaciones?					
18. ¿Considero que se establecen metas desafiantes pero alcanzables para el equipo?					
19. ¿Considero que la cultura organizacional promueve la retención de talento y la lealtad a largo plazo?					
Dimensión 4: Evaluación al desempeño					

20. ¿Siento que las metas establecidas durante las evaluaciones son realistas y alcanzables?					
21. ¿Considera que la empresa proporciona recursos adecuados para alcanzar los objetivos establecidos?					
22. ¿Considera que el proceso de establecimiento de objetivos es transparente y justo?					
23. ¿Siento que se reconoce y valora mi esfuerzo al cumplir con los objetivos?					

Cuestionario de la variable “Engagement laboral”

Encuesta de la variable II

Estimado/a participante,

Gracias por tu disposición para participar en este estudio sobre el engagement laboral. El objetivo de este instrumento es evaluar tu nivel de conexión emocional, dedicación y vigor hacia tu trabajo. Tu participación es de gran importancia, ya que tus respuestas nos proporcionarán información valiosa sobre la relación entre los empleados y su compromiso con la organización.

Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que elijas la opción que mejor se ajuste a tus experiencias y percepciones personales.

Sexo: _____

Edad: _____

Cargo _____

Variable: Engagement laboral	Valoración				
Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conexión emocional					
24. ¿Me siento emocionalmente conectado con mi trabajo?					
25. ¿Me siento valorado y apreciado por mis superiores en el trabajo?					

	26. ¿La organización brinda apoyo emocional en momentos de dificultad o estrés en el trabajo?					
	27. ¿Siento que tengo un buen vínculo emocional con mis compañeros de trabajo?					
	28. ¿Siento que los líderes de la organización demuestran sensibilidad hacia las necesidades emocionales de los empleados?					
	29. ¿La organización fomenta la comunicación abierta y honesta, lo que facilita la conexión emocional en el trabajo?					
	Dimensión 2: Dedicación					
	30. ¿Me siento satisfecho/a con el nivel de esfuerzo que dedico a mi trabajo?					
	31. ¿Estoy dispuesto/a asumir responsabilidades adicionales cuando se me solicita?					
32	¿Me esfuerzo por superar las expectativas en mi desempeño laboral?					
33	¿Considero que la calidad y la excelencia en mi trabajo son prioridades importantes para mí?					
34	¿Considera que su trabajo muestra resultados y persigue el propósito de la organización?					
35	¿Me siento comprometido/a con el crecimiento y éxito de la organización?					

Dimensión 3: Vigor					
36	¿Siente que la organización tiene un sistema de reconocimiento efectivo para motivar al personal a participar en la capacitación y desarrollo?				
37	¿Usted se considera que es dinámico y entusiasta en su trabajo?				
38	¿Me siento preparado y con energía para afrontar los retos laborales?				
39	¿Usted demuestra una actitud emprendedora y eficiente en su trabajo?				
40	¿Encuentro inspiración en mi trabajo y me impulsa a dar lo mejor de mí?				

Anexo 5: Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster: José Antonio Picoaga Linares

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa del curso extracurricular de investigación formativa requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado en Administración y negocios internacionales.

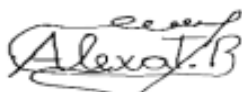
El título nombre de mi tesis de investigación es "Gestión de talento humano y engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Administración.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Tantarico Baila, Iris Alexandra
DNI:74528667



Tamariz Villegas, Jose Luis
DN: 74708391

Matriz de operacionalización de la variable

Variable 1: Gestión de talento humano

Variable 1: Gestión de talento humano					
Definición operacional					
Matriz operacional de la variable 1					
Dimensiones	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Reclutamiento y selección	De acuerdo con Chiavenato (1999), nos difiere que la gestión de talento humano está basada bajo el acatamiento de prácticas y capacidades imprescindibles con el fin de administrar el trabajo de las personas entre los diversos métodos asociados al talento humano son: la elección del personal, capacitación y desarrollo, retención del personal y evaluación al desempeño. (Armas, Llanos, & Traverso, 2017)	Se medirá a través de un cuestionario que contempla 4 dimensiones y 12 indicadores, considerando un total de 23 preguntas, esta técnica se aplica a la muestra de población seleccionada	Proceso de contratación	Ordinal	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
Desarrollo y capacitación			Calidad de candidatos		
			Nivel de satisfacción con la capacitación		
			Compromiso con la empresa		
Retención del talento	Feedback de los participantes	Tiempo promedio de permanencia			
	Feedback de salida	Tasa de rotación			
	Frecuencia de evaluaciones	Índice de retención post-evaluación			
Evaluación al desempeño	Índice de cumplimiento de objetivos				

Matriz de operacionalización de la variable

Variable 2: Engagement laboral

Variable 2: Engagement laboral					
Definición operacional					
Matriz Operacional de la Variable 2					
Dimensiones	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Conexión emocional	El engagement en el trabajo es aquel estado mental de carácter entusiasta, satisfecho y relacionado con la labor, el cual está caracterizado por la conexión emocional, la absorción y la dedicación. De tal manera, que las personas son percibidas a sí mismas sus capacidades necesarias para responder a las demandas de sus roles en la organización (Schaufeli & Bakker, 2004).	Se medirá a través de 3 dimensiones y 9 indicadores, considerando un total de 17 preguntas, esta técnica se aplica a la muestra de población seleccionada.	Satisfacción laboral	Ordinal	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
Dedicación			Felicidad		
			Empatía		
			Propósito		
Vigor	Persistencia				
	Orientación al logro				
	Perseverancia				
	Motivación				
	Fuerza				

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. José Antonio Picoaga Linares

DNI: 07464256

Correo electrónico institucional: jpicoaga@undc.edu.pe

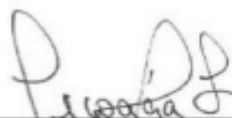
Especialidad del validador: Administrador

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

Lima, 17 de noviembre de 2023



Mag. José Antonio Picoaga Linares
DNI Nro. 07464256

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor: Segundo Waldemar Ríos Ríos

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa del curso extracurricular de investigación formativa requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado en Administración y negocios internacionales.

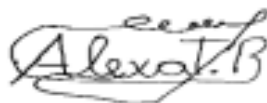
El título nombre de mi tesis de investigación es "Gestión de talento humano y engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Administración.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Tantarico Baila, Iris Alexandra
DNI:74528667



Tamariz Villegas, Jose Luis
DN: 74708391

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Segundo Waldemar Ríos Ríos

DNI: 06799562

Correo electrónico institucional: srios@undc.edu.pe

Especialidad del validador: Administrador

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

Lima, 17 de noviembre de 2023



Dr. Segundo Waldemar Ríos Ríos
DNI Nro. 06799562

Gestión de talento humano en una empresa naviera, Callao 2023

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Gestión de talento humano								
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento y selección		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Proceso de contratación	X		X		X		
2	Convocatoria	X		X		X		
3	Calidad de candidatos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo y capacitación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		X		X		X		
4	Nivel de satisfacción con la capacitación							
5	compromiso con la empresa	X		X		X		
6	Feedback de los participantes	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Retención del talento		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Tiempo promedio de permanencia	X		X		X		
8	Feedback de salida	X		X		X		
9	Tasa de rotación	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Evaluación al desempeño		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Frecuencia de evaluaciones	X		X		X		
11	Índice de retención post- evaluación	X		X		X		
12	Índice de cumplimiento de objetivos	X		X		X		
Variable 2 Engagement laboral								
DIMENSIÓN 1: Conexión emocional		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Satisfacción laboral	X		X		X		
14	Felicidad	X		X		X		
15	Empatía	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Dedicación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Propósito	X		X		X		
17	Persistencia	X		X		X		
18	Orientación al logro	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Vigor		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Perseverancia	X		X		X		
20	Motivación	X		X		X		
21	Fuerza	X		X		X		

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctora: Victoria Gardi Melgarejo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa del curso extracurricular de investigación formativa requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado en Administración y negocios internacionales.

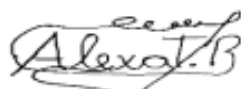
El título nombre de mi tesis de investigación es "Gestión de talento humano y engagement laboral en una empresa naviera, Callao 2023" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Administración.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Tantarico Baila, Iris Alexandra
DNI:74528667



Tamariz Villegas, Jose Luis
DN: 74708391

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Gardi Melgarejo Victoria

DNI: 04066364

Correo electrónico institucional: victoria.gardi@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador: Administrador

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

Lima, 17 de noviembre de 2023



Dra. Victoria Gardi Melgarejo
DNI Nro.

Anexo 7: Datos SPSS

Sin título1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

7 : P20 4 Visible: 60 de 60 variables

	Genero	Edad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	Femenino	26	4	2	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	5	3	4	3	5	3	4
2	Masculino	30	3	3	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	3
3	Masculino	32	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	1	4	3	4	4	5	5	4
4	Femenino	35	4	1	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4
5	Femenino	37	4	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	1	5	5	4	5	5	5	4
6	Masculino	40	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	3
7	Femenino	38	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	5	4
8	Masculino	35	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	1	4	5	3	3	5	5	4
9	Masculino	34	3	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	5	5	4	4	3	5	4
10	Masculino	35	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	5	3	4	4	5	5	5
11	Femenino	35	1	2	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	1	4	3	2	1	4	3	2
12	Femenino	40	5	2	3	5	3	5	3	2	3	4	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5
13	Masculino	35	5	2	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5
14	Masculino	36	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5
15	Masculino	35	5	2	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5
16	Femenino	37	5	3	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	1	5	5	5	4	4	5	5
17	Femenino	39	5	2	5	5	3	5	3	4	5	3	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
18	Femenino	25	5	2	3	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5
19	Masculino	31	5	1	2	5	3	5	3	2	3	4	5	4	1	5	3	5	3	5	3	3
20	Femenino	23	5	1	5	5	4	5	4	2	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5
21	Femenino	24	5	2	3	5	4	5	4	2	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	3	4
22	Masculino	29	4	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	5	3	4	4	4	5	4
23	Masculino	28	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Sin titulo1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
37	P35	Numérico	40	0	P35. ¿Me siento comprometido/a con el cr...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P36	Numérico	40	0	P36. ¿Siente que la organización tiene un ...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P37	Numérico	40	0	P37. ¿Usted se considera que es dinámico...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
40	P38	Numérico	40	0	P38. ¿Me siento preparado y con energía p...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P39	Numérico	40	0	P39. ¿Usted demuestra una actitud empre...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P40	Numérico	40	0	P40. ¿Encuentro inspiración en mi trabajo ...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
43	V1_D1	Numérico	8	2	V1D1: Reclutamiento y selección	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
44	V1_D2	Numérico	8	2	V1D2: Desarrollo y capacitación	Ninguno	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
45	V1_D3	Numérico	8	2	V1D3: Retención de talento	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
46	V1_D4	Numérico	8	2	V1D4: Evaluación al desempeño	Ninguno	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
47	V1	Numérico	8	2	V1: Gestión de talento humano	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
48	V2_D1	Numérico	8	2	V2D1: Conexión emocional	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
49	V2_D2	Numérico	8	2	V2D2: Dedicación	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
50	V2_D3	Numérico	8	2	V2D3: Vigor	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
51	V2	Numérico	8	2	V2: Engagement laboral	Ninguno	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
52	V1_A	Numérico	1	0	V1: Gestión de talento humano (Agrupada)	{1, Totalme...	Ninguno	14	Derecha	Ordinal	Entrada
53	V1D1_A	Numérico	5	0	V1D1: Reclutamiento y selección (Agrupada)	{1, Totalme...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
54	V1D2_A	Numérico	5	0	V1D2: Desarrollo y capacitación (Agrupada)	{1, Totalme...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
55	V1D3_A	Numérico	5	0	V1D3: Retención del talento (Agrupada)	{1, Totalme...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
56	V1D4_A	Numérico	5	0	V1D4: Evaluación al desempeño (Agrupada)	{1, Totalme...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
57	V2_A	Numérico	5	0	V2: Engagement laboral (Agrupada)	{1, Totalme...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
58	V2D1_A	Numérico	5	0	V2D1: Conexión emocional (Agrupada)	{1, Totalme...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
59	V2D2_A	Numérico	5	0	V2D2: Dedicación (Agrupada)	{1, Totalme...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
60	V2D3_A	Numérico	5	0	V2D3: Vigor (Agrupada)	{1, Totalme...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 8: Turnitin

Anexo 9: Plan de Mejora de la Gestión del Talento Humano.

Plan de Mejora de Gestión del Talento Humano para una empresa naviera

Introducción

La empresa naviera, la cual no logra cumplir con sus metas propuestas, en gran parte por la falta de productividad y esta originada por una deficiente gestión en el área de Recursos Humanos o Talento Humano, requiere la implementación de un Plan de Mejora de Gestión de dicha área.

El presente plan está conformado por 04 partes, en los cuales se observará las acciones necesarias para cambiar la actual gestión del talento humano.

Este plan de mejora presenta como finalidad el fortalecer la posición de la empresa naviera basado en el resultado de saber lograr optimizar la gestión del talento humano y promover un ambiente laboral que fomente el crecimiento y la excelencia en el desempeño.

1. Diagnóstico Organizacional.

La empresa de carga marítima de mercancías internacionales, objeto del presente Plan de Mejora, se encuentra ubicada en la provincia constitucional del Callao, viene funcionando desde el año 1993 cuenta con la participación de 45 personas, las mismas que están distribuidas en las áreas de administración, recursos humanos ,logística y producción , operarios y estibadores y el área comercial su principal función es el desembarco y almacenaje de mercaderías provenientes del exterior, formando parte de la cadena de distribución del Comercio Internacional en nuestro país.

Al realizar un breve análisis organizacional, se ha observado que en la actualidad la empresa naviera, se ve afectada por problemas de productividad ocasionada en gran parte por la falta de una buena gestión en diversas áreas, ocasionándole ello, no alcanzar los objetivos propuestos por la Gerencia General. La empresa no cuenta con documentos institucionales que los guíe en el cumplimiento de sus diversas tareas, para precisar

adolecen de un Plan Estratégico, MOF, Organigrama entre otros, siendo estos 03 documentos los más importantes para lograr una gestión coordinada entre todas las áreas, estas carencias afectan la Estructura Organizacional de la empresa en mención.

Por otro lado, no se aprecia una adecuada Cultura Organizacional, toda vez que la relación que se tiene con el personal no se encuentra enfocada en lograr de ellos su participación voluntaria y posterior identidad institucional, debido a fallas en la Gestión del Talento Humano.

Como se aprecia en el árbol de problema (Anexo Nro. 01), se ha determinado 03 problemas primordiales, estos son:

- Altos índices de rotación de personal.
- Falta de una cultura organizacional.
- Ausentes políticas de remuneración.

El Plan de Mejora de Gestión del Talento Humano a proponer, busca colaborar en alcanzar una mejor Cultura Organizacional, partiendo desde el enfoque de los 04 procesos más importantes de su área, estos son:

- Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.
- Proceso de Desarrollo y Capacitación de Personal.
- Proceso de Retención del Talento Humano.
- Proceso de Evaluación de Desempeño de Personal.

2. Estructura del Plan de Mejora de Gestión del Talento Humano.

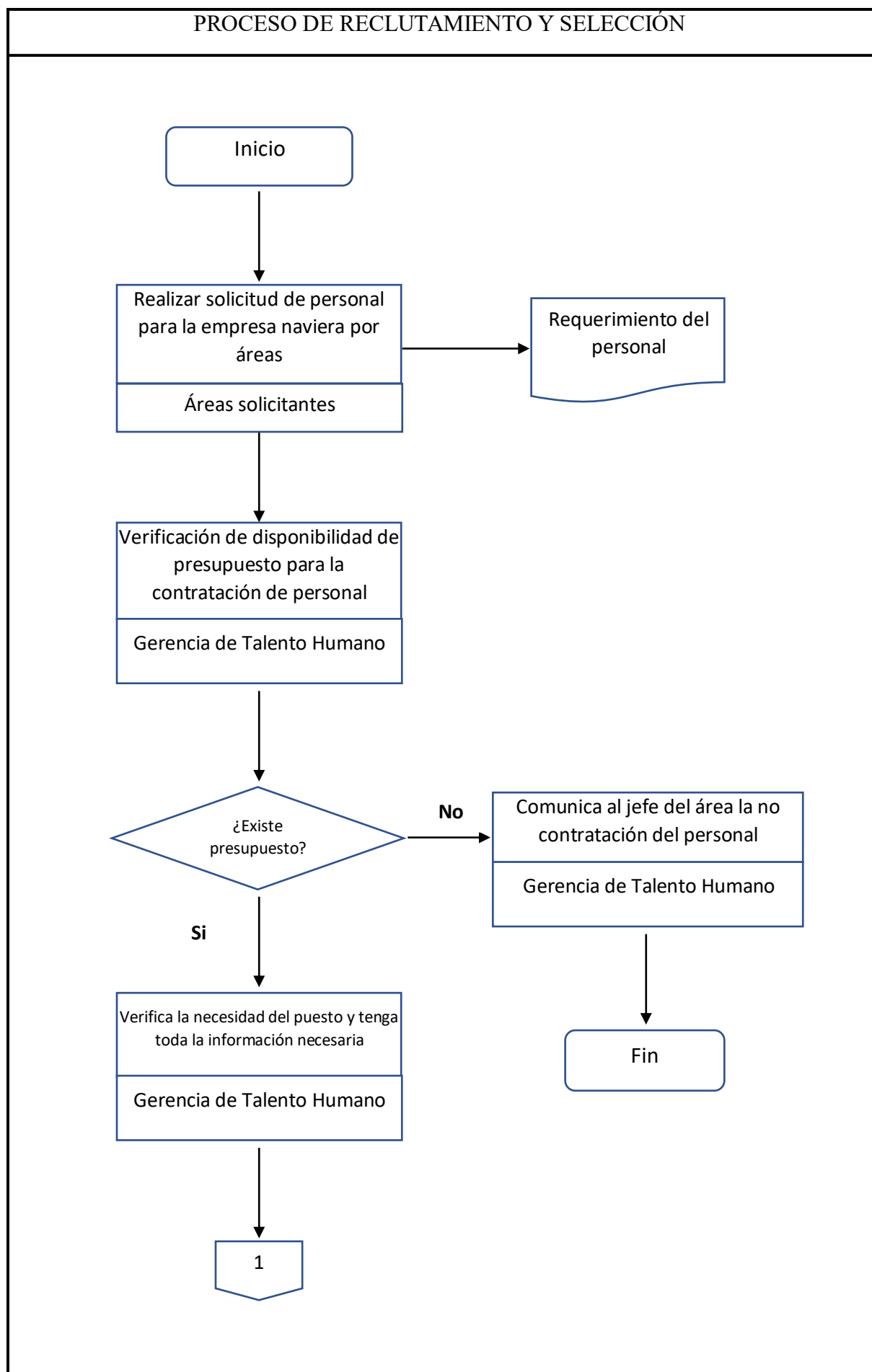
El Plan de Mejora de Gestión del Talento Humano de la empresa naviera está conformados por los 04 procesos mencionados líneas arriba, en ellos se apreciará las propuestas para un

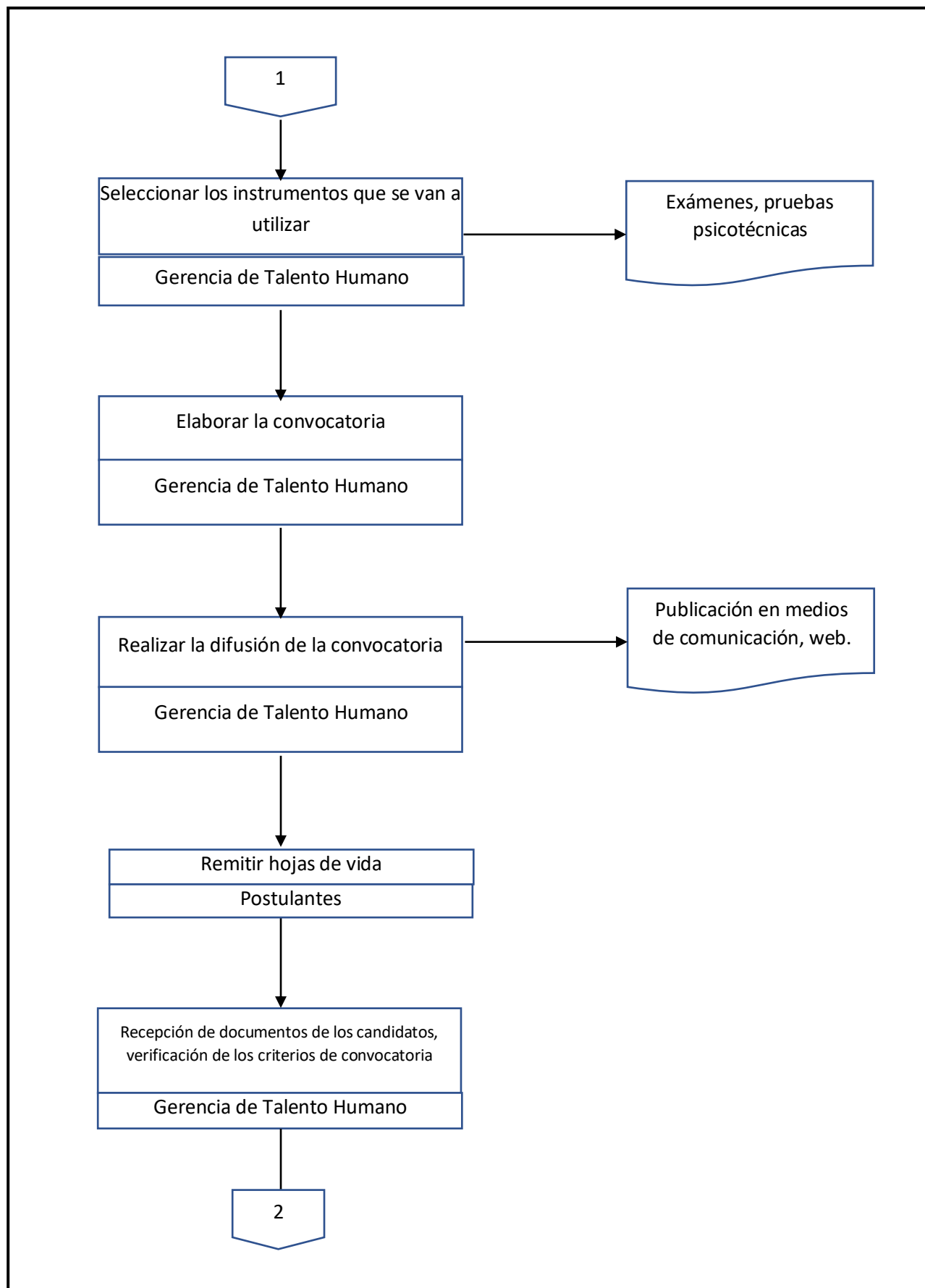
mejor desempeño de actividades (del área de recurso humano) y sus respectivos flujogramas para posteriormente ser compartidos con su personal de planta.

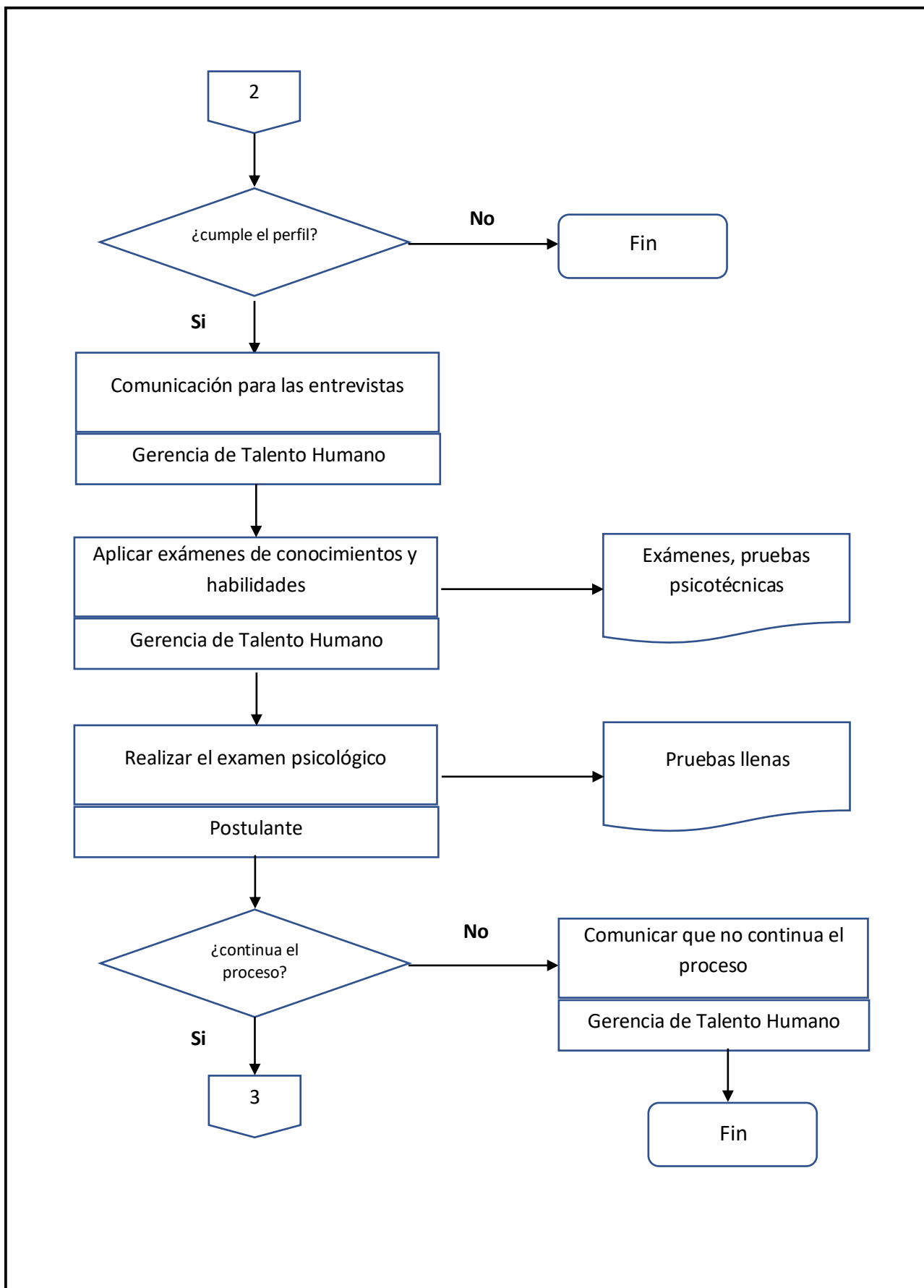
3. Propuesta del Plan de Mejora de Gestión del Talento Humano.

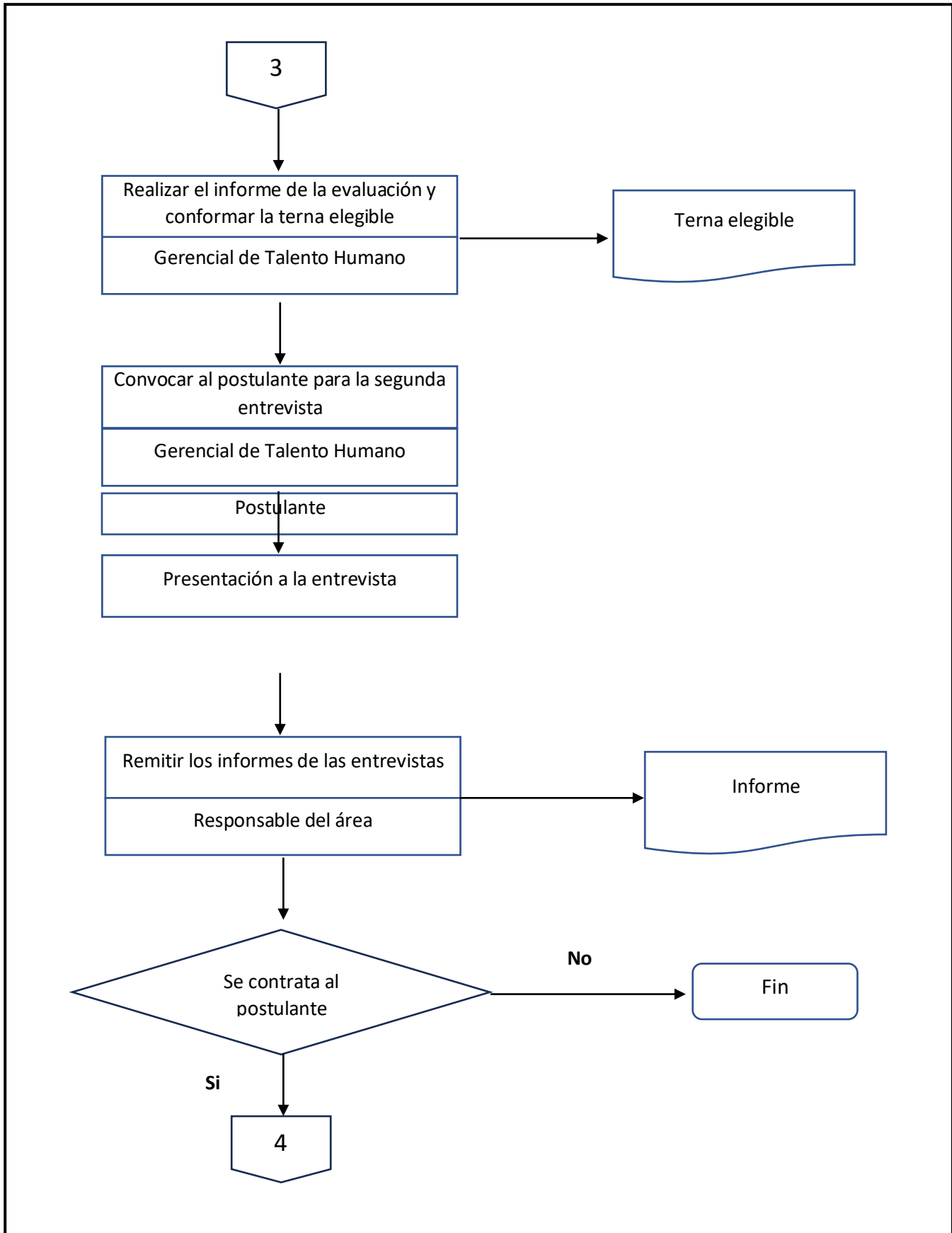
a. Proceso de Reclutamiento y Selección.

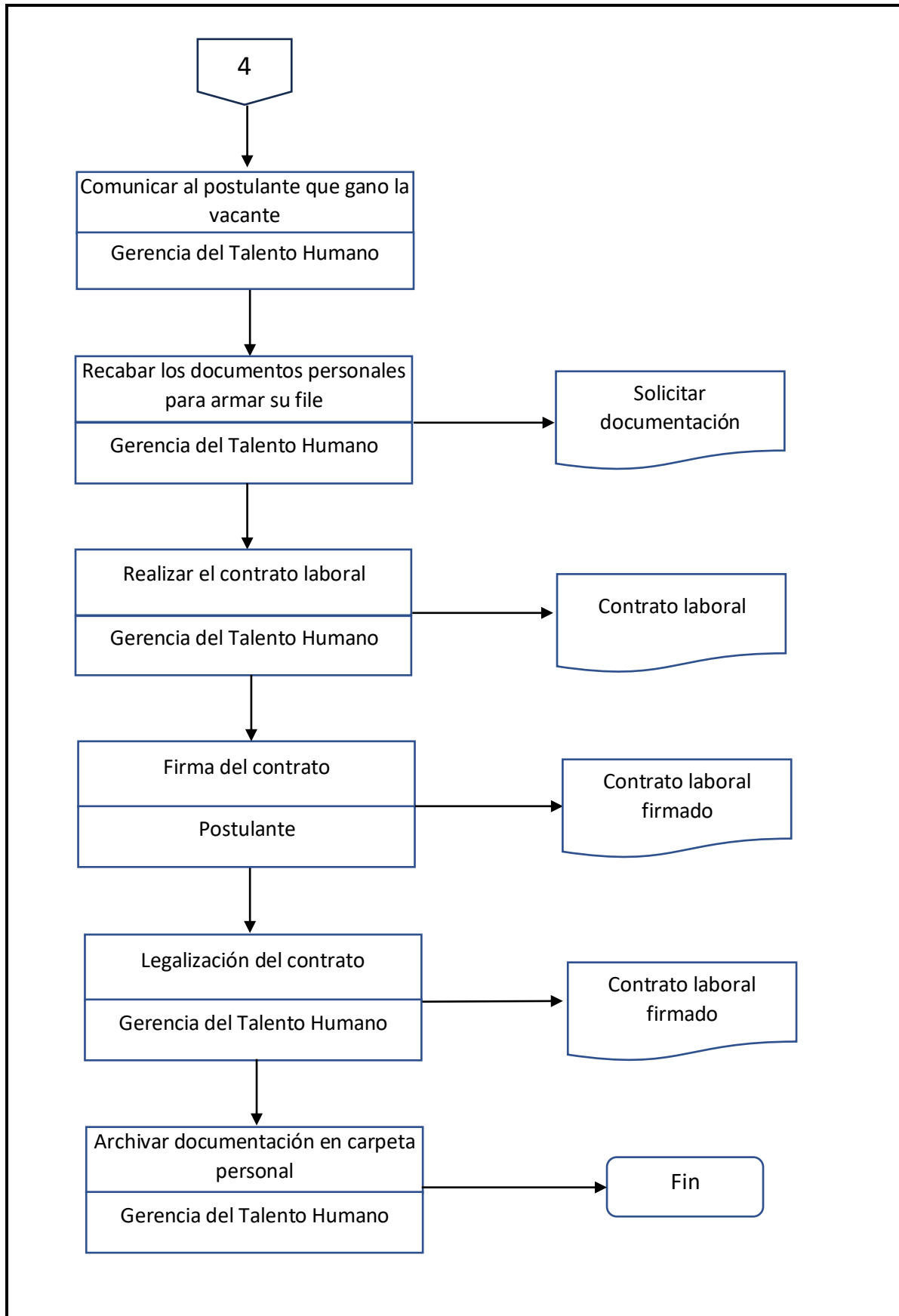
- ✓ Para el presente proceso se recomienda la realización previa de un análisis sobre las competencias y habilidades requeridas por cada puesto de trabajo, en coordinación con los responsables del área.
- ✓ Determinar la estrategia y política para el reclutamiento y selección de personal acorde a las exigencias del puesto de trabajo.
- ✓ Se debe considerar la implementación de pruebas de selección y el desarrollo de entrevistas estructuradas, logrando con ello ser objetivos al momento de la evaluación de los candidatos.
- ✓ Iniciar las coordinaciones con instituciones de educación superior, sea universidades y/o institutos para proponer los convenios de cooperación institucional (prácticas profesionales) para atraer a jóvenes talentos.





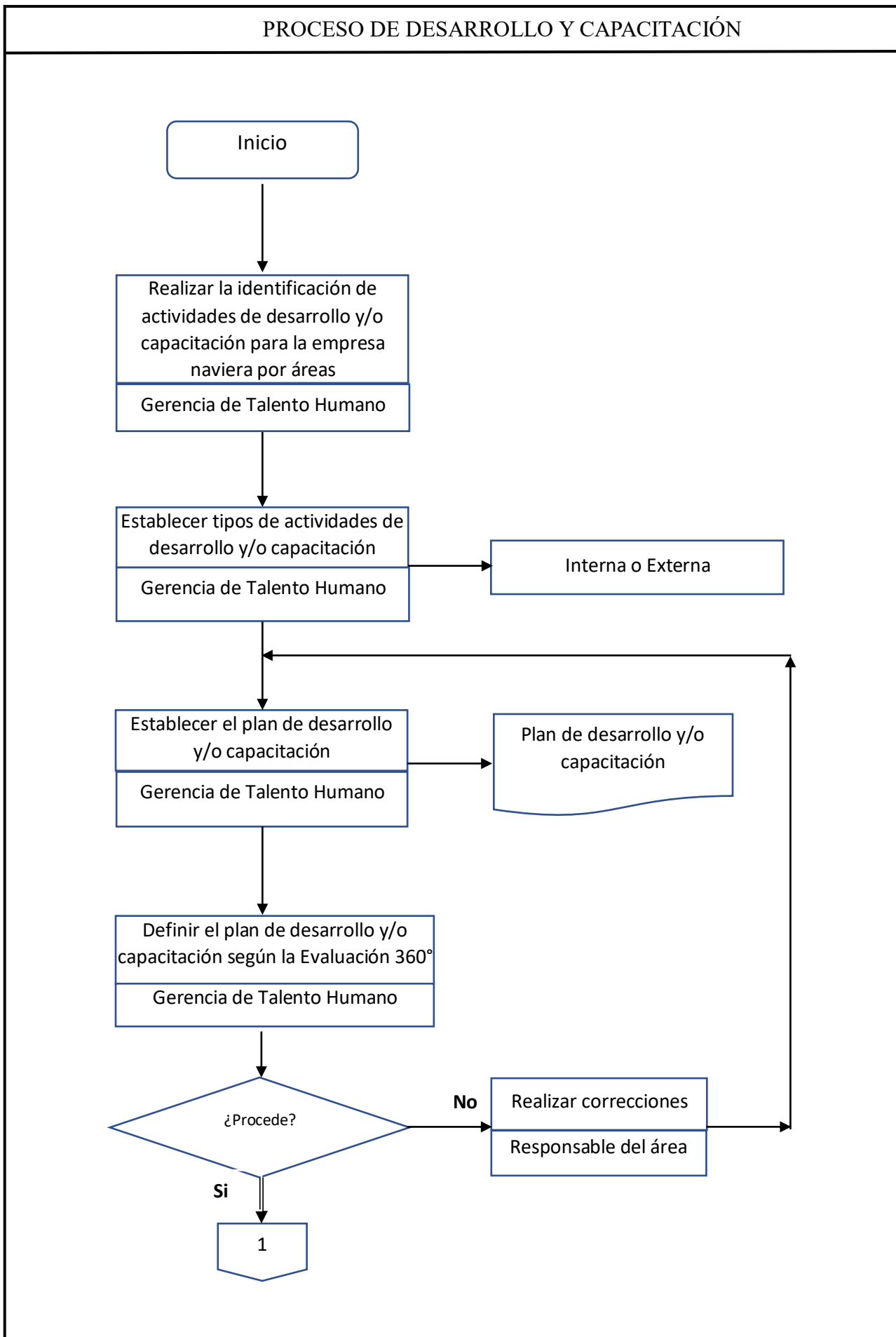






b. Proceso de Desarrollo y Capacitación.

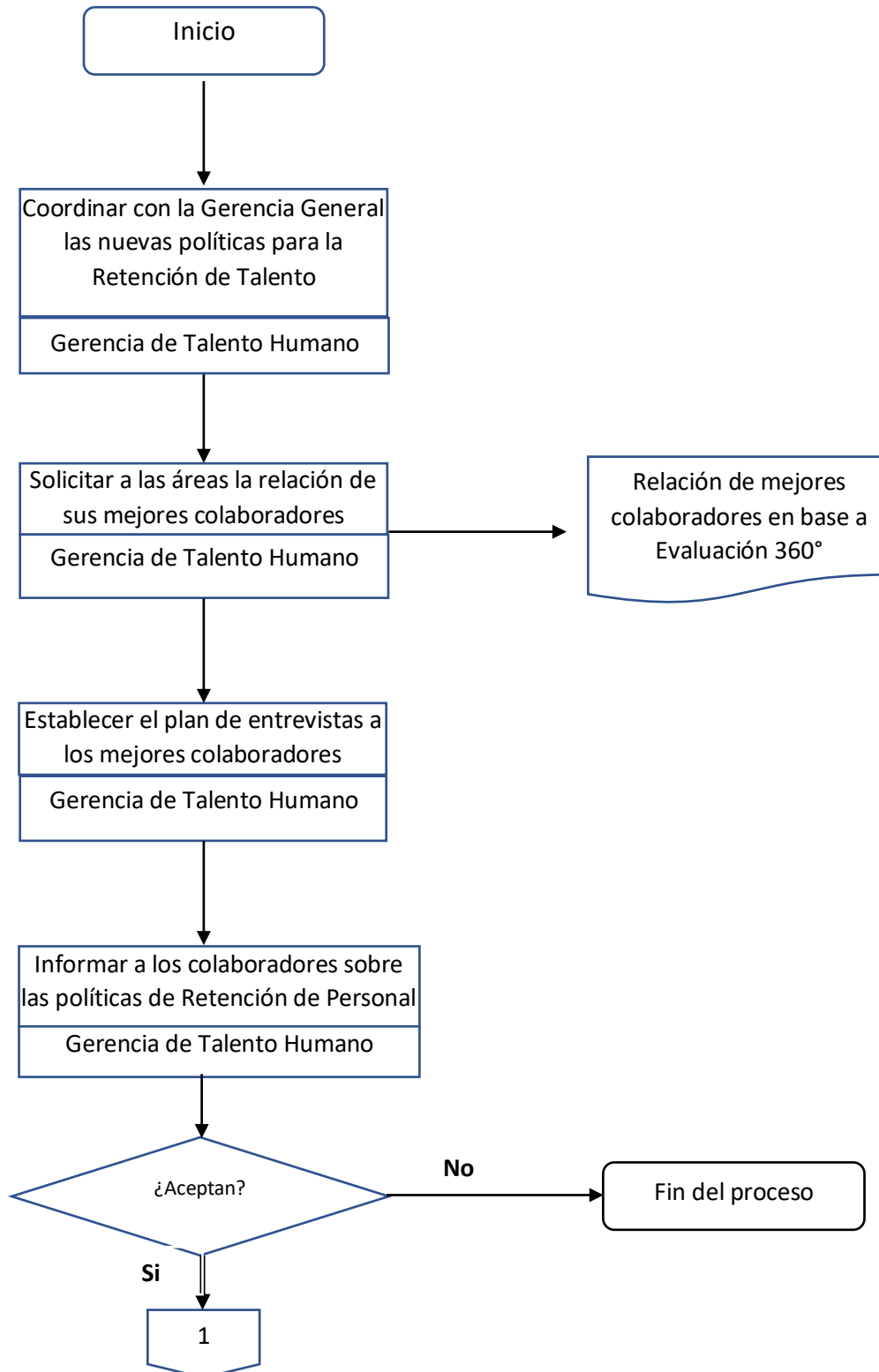
- ✓ En coordinación con las diversas áreas de la empresa naviera, se deberá identificar las diferentes necesidades de desarrollo y capacitación del su respectivo personal.
- ✓ Formulación de un plan de capacitación semestral de todas las áreas de la empresa naviera en temas de formación técnica de acuerdo a las necesidades previamente identificadas y el desarrollo de actividades para mejorar las habilidades blandas del personal en pleno.
- ✓ Fomentar en el personal de la empresa naviera el constante aprendizaje y participación voluntaria en los diversos programas de capacitación y desarrollo institucional.
- ✓ Establecer políticas institucionales para la promoción interna del personal, las mismas que deben estar basadas en el desempeño, evaluación 360° y el desarrollo de habilidades blandas desde la Cultura Organizacional de la empresa naviera.

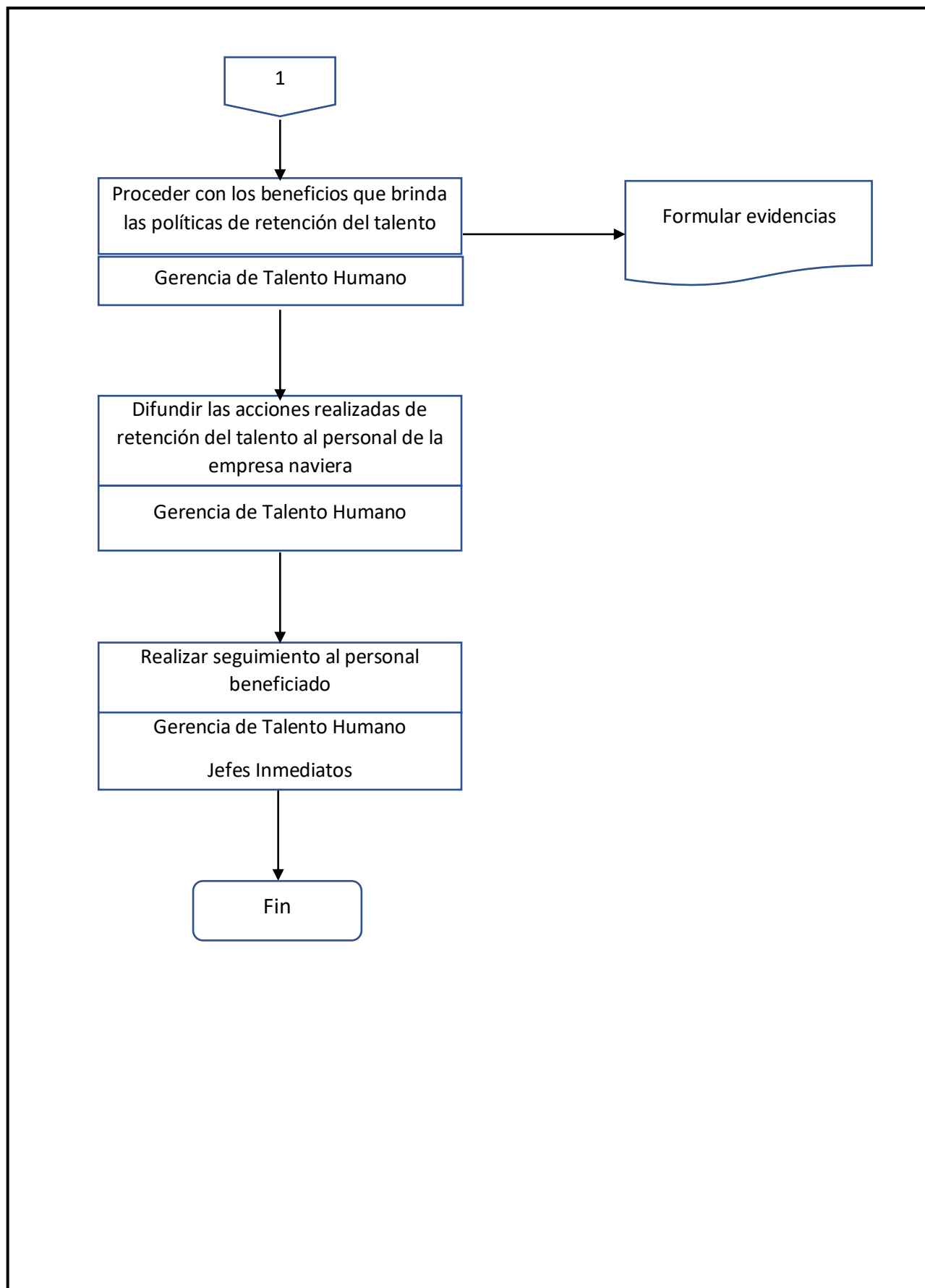


c. Proceso de Retención del Talento.

- ✓ Con el propósito de lograr la motivación en el personal, se debe desarrollar un programa institucional para el reconocimiento y recompensas, alineados con la línea de carrera del área respectiva.
- ✓ Fomentar las diversas oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal de los participantes de la empresa naviera.
- ✓ Con el propósito de mejorar la Cultura Organizacional se debe fomentar el adecuado uso de los diversos medios de comunicación para lograr un óptimo ambiente de trabajo.
- ✓ En base a las respectivas encuestas de satisfacción laboral por áreas, se tomará acción para aprovechar las oportunidades de mejora en aras de la retención de los empleados de la empresa naviera.

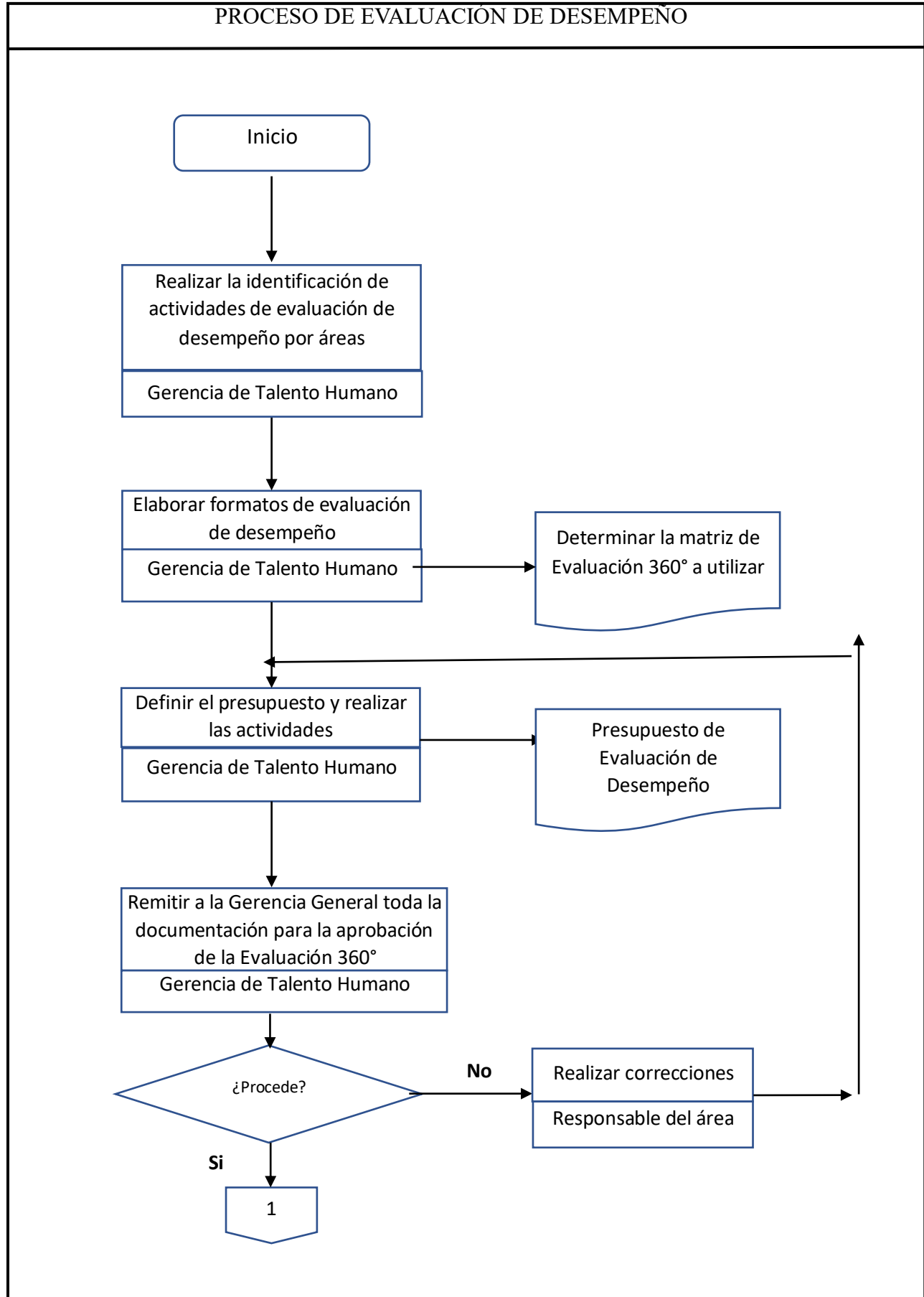
PROCESO DE RETENCIÓN DEL TALENTO

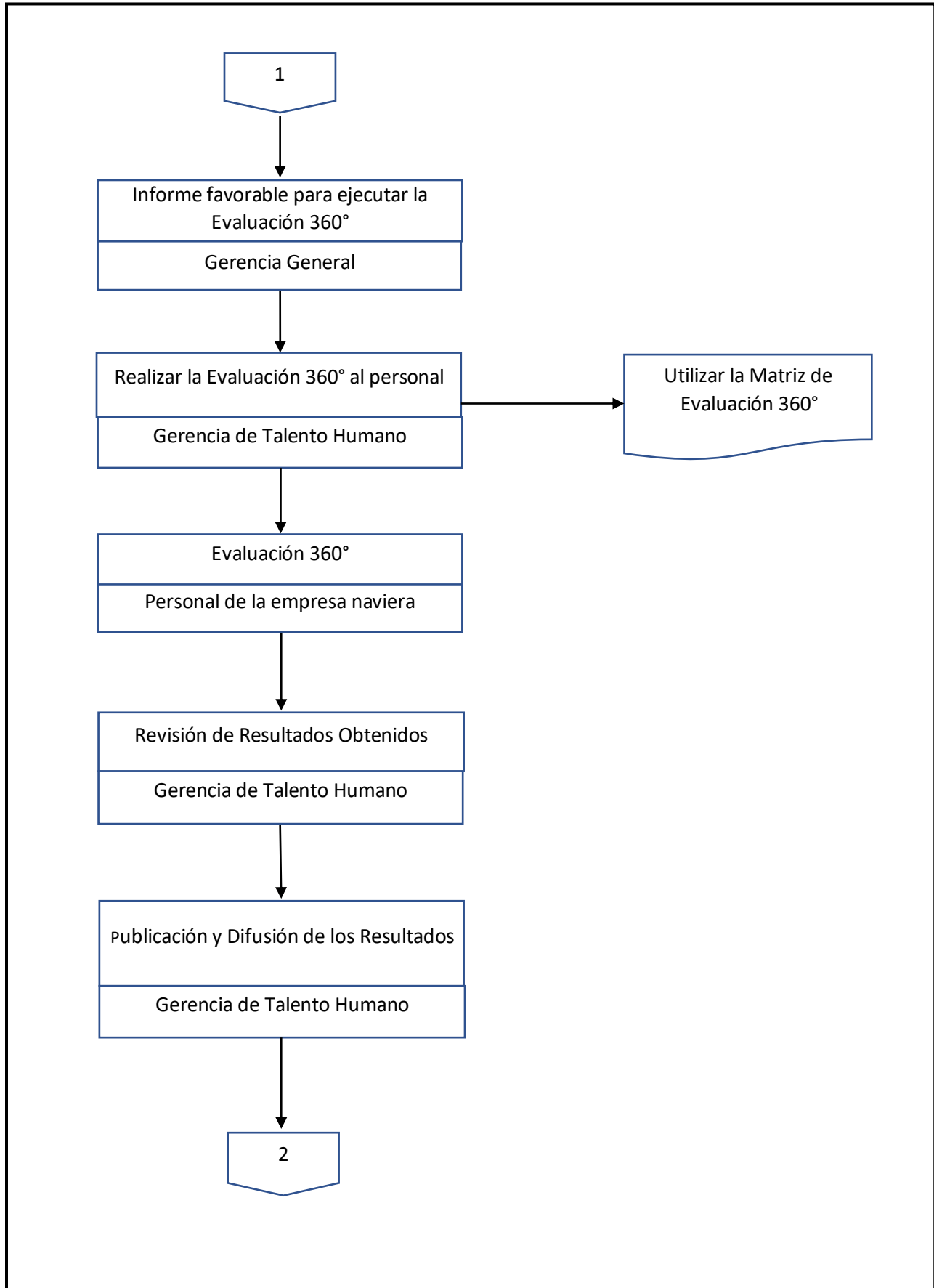


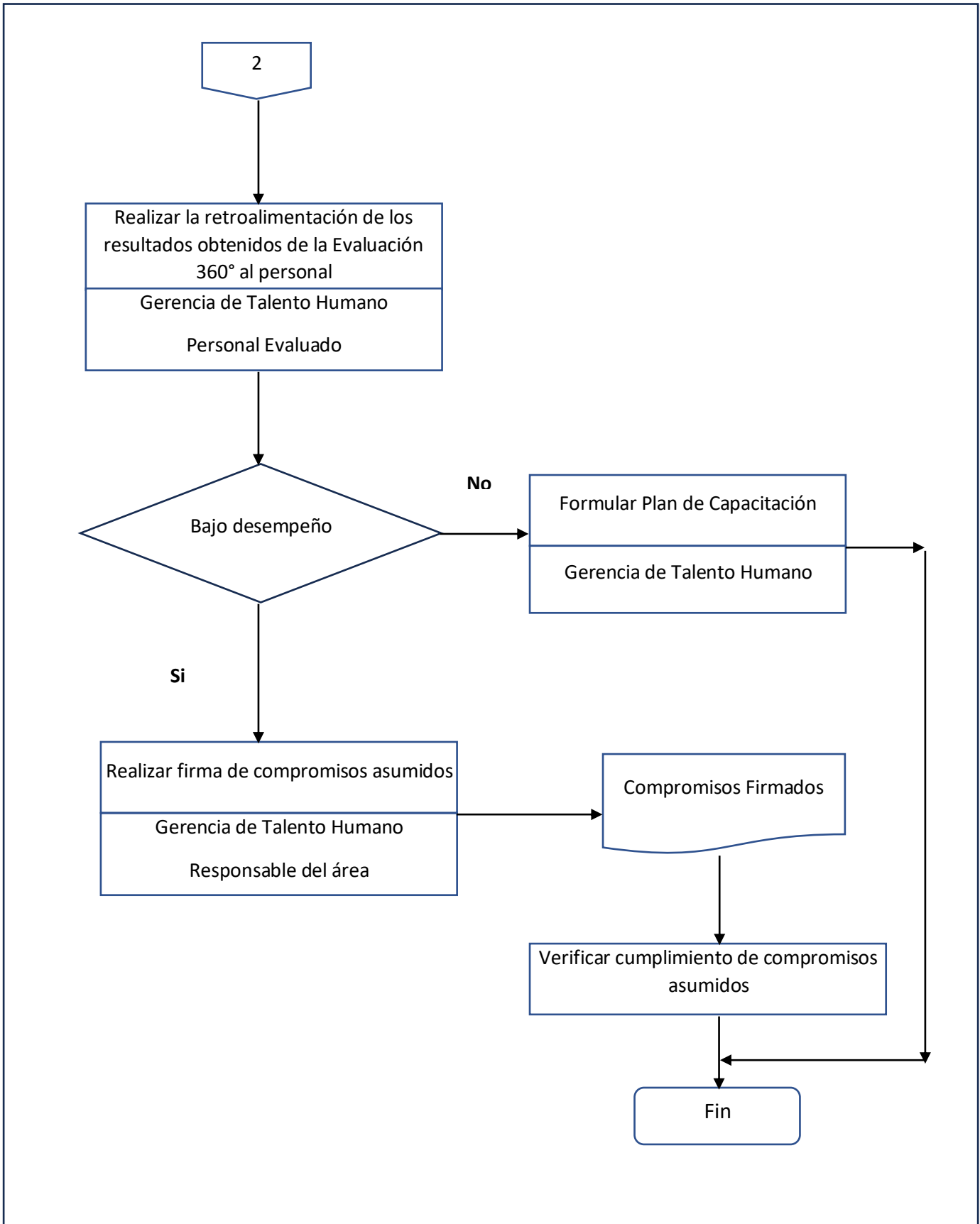


d. Proceso de Evaluación de Desempeño.

- ✓ El presente proceso se realizará en base al modelo de evaluación 360° el cual estará conformado por la perspectiva del jefe inmediato, los compañeros de trabajo de la misma área, compañeros de trabajo de distintas áreas y el informe del área. Esta evaluación deberá considerar indicadores de desempeño, debiendo ser claros y medibles por cada puesto.
- ✓ Las evaluaciones de desempeño serán establecidas por la Gerencia de Talento Humano de la empresa naviera, se recomienda 01 evaluación por semestre y brindar la retroalimentación respectiva al personal, y realizar los compromisos de mejora respectivos.
- ✓ Determinar los criterios de desempeño a considerar en el programa institucional para el reconocimiento y recompensas, alineados con la línea de carrera del área de trabajo.
- ✓ En base a los resultados de la evaluación, brindar el informe respectivo a la Gerencia General indicando las acciones a realizar con el fin de mejorar el desempeño laboral, la participación del personal y la identificación institucional.







4. Conclusiones.

El presente Plan de Mejora de la Gestión del Talento Humano una vez implementado y puesto en práctica de manera responsable permitirá a la empresa de carga marítima de mercancías internacionales lograr atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos, ayudará a dar solución a los problemas de productividad y mejorar la posición competitiva de la empresa naviera en el mercado. Este plan forma parte de la nueva estrategia organizacional para el logro de los objetivos a nivel institucional y personal.

Propuesta de Políticas de Remuneraciones
para una empresa de carga marítima de mercancías internacionales

La presente propuesta de políticas de remuneración será la guía para la Gestión de Talento Humano de la empresa de carga marítima de mercancías internacionales, con el propósito de fidelizar al personal y retener al mejor talento humano, se considerará los siguientes puntos:

1. Remuneraciones ordinarias y extraordinarias: determinar una estructura salarial competitiva dentro de las empresas navieras, las mismas que deben estar alineados con las regulaciones del estado. Estos tipos de remuneración serán otorgados de acuerdo a los criterios de evaluación que determine la Gerencia General con la Gerencia de Talento Humano.
2. Plan de bonificaciones por logro de metas y buen desempeño laboral: conforme al cumplimiento de las metas establecidas por la Gerencia General anualmente, sumado al óptimo desempeño laboral, se establecerá una escala de bonificaciones para el personal, debiendo cumplir con los requisitos preestablecidos.
3. Beneficios adicionales: dentro de ellos se considerará el seguro médico, plan de pensiones, almuerzo, actividades de entretenimiento y deporte, convenios de estudios, etc.
4. Línea de carrera: se establecerá los niveles jerárquicos por áreas y en base a los requisitos de empresa, en coordinación con la Gerencia General para la aprobación del presupuesto necesario.
5. Reconocimientos: se establecerá un sistema de reconocimientos por buen desempeño, identidad laboral, antigüedad y por carga familiar, estará establecido en coordinación con la Gerencia General.

6. Oficina de Bienestar: la misma que estará a disposición de todo el personal para tratar temas sobre la salud emocional, salud corporal, beneficios sociales y orientación para el logro de metas, como también la participación en el programa Vida Saludable.
7. Comunicación permanente: se establecerá canales de comunicación para la difusión de las diversas actividades de la empresa naviera, como también se establecerá un programa de entrevistas con el personal para recoger información para las futuras tomas de decisiones.

Reporte de similitud TURNITIN

● 6% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
2	Submitted on 1691276442808 Submitted works	<1%
3	uwiener on 2023-11-08 Submitted works	<1%
4	hdl.handle.net Internet	<1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2023-11-09 Submitted works	<1%
7	repositorio.unfv.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.upagu.edu.pe Internet	<1%