



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y el engagement laboral en Allions  
Security S.R.L. Cusco, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Enriquez Mendoza, Danery (ORCID: 0000-0003-3434-0209)

Romero Zamalloa, Nelly Ruth (ORCID: 0000-0001-9717-2826)

**ASESOR:**

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-44-89-8487)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios, por guiarnos en nuestros caminos.

A nuestras familias, por su amor, comprensión y ser parte de nuestras convivencias universitarias.

**Br. Enriquez Mendoza, Danery**

**Br. Romero Zamalloa, Nelly Ruth**

## **Agradecimiento**

El presente trabajo de investigación es el resultado del esfuerzo, dedicación y voluntad de las autoras. Nuestros más sinceros agradecimientos:

A la Universidad Cesar Vallejo y a nuestro asesor Dr. Carlos Antonio Casma Zárate, por ser guía y brindarnos los conocimientos necesarios en todo este proceso.

A los colaboradores de la empresa Allions Security S.R.L. por brindarnos facilidades para el desarrollo de la presente investigación.

Y a todas las personas que han sido partícipes en el logro de este sueño.

**Br. Enriquez Mendoza, Danery**

**Br. Romero Zamalloa, Nelly Ruth**

## Índice de contenidos

|   |           |
|---|-----------|
| Carátula.....   | i         |
| Dedicatoria.....  | ii        |
| Agradecimiento.....                                       | iii       |
| Índice de contenidos.....                                 | iv        |
| Índice de tablas.....                                     | v         |
| Resumen.....  | vi        |
| Abstract.....   | vii       |
| <b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>                               | <b>1</b>  |
| <b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>                             | <b>4</b>  |
| <b>III. METODOLOGÍA.....</b>                              | <b>10</b> |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                  | 10        |
| 3.2. Variables y operacionalización.....                  | 10        |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....                   | 11        |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 12        |
| 3.5. Procedimientos.....                                  | 12        |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                     | 13        |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                 | 13        |
| <b>IV. RESULTADOS.....</b>                                | <b>14</b> |
| <b>V. DISCUSIÓN.....</b>                                  | <b>24</b> |
| <b>VI. CONCLUSIONES.....</b>                              | <b>29</b> |
| <b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>                          | <b>30</b> |
| <b>REFERENCIAS.....</b>                                   | <b>31</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>  | <b>34</b> |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 Variable Gestión del Talento Humano.....             | 14 |
| Tabla 2 Dimensión reclutamiento.....                         | 14 |
| Tabla 3 Dimensión selección.....                             | 15 |
| Tabla 4 Dimensión orientar.....                              | 15 |
| Tabla 5 Dimensión auditar.....                               | 16 |
| Tabla 6 Dimensión seguimiento.....                           | 16 |
| Tabla 7 Variable Engagement Laboral.....                     | 17 |
| Tabla 8 Dimensión vigor.....                                 | 17 |
| Tabla 9 Dimensión dedicación.....                            | 18 |
| Tabla 10 Dimensión Absorción.....                            | 18 |
| Tabla 11 Prueba de normalidad.....                           | 19 |
| Tabla 12 Prueba de correlación - Hipótesis General.....      | 20 |
| Tabla 13 Prueba de correlación - Hipótesis Específica 1..... | 20 |
| Tabla 14 Prueba de correlación - Hipótesis Específica 2..... | 21 |
| Tabla 15 Prueba de correlación - Hipótesis Específica 3..... | 22 |
| Tabla 16 Prueba de correlación - Hipótesis Específica 4..... | 22 |
| Tabla 17 Prueba de correlación - Hipótesis Específica 5..... | 23 |
| Tabla 18: Alfa de Cronbach.....                              | 47 |
| Tabla 19 Rango de interpretación de correlación.....         | 48 |

## Resumen

La presente investigación titulada “Gestión del talento humano y el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021”, tiene como objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, la metodología en esta investigación fue aplicada, con un diseño no experimental, transversal descriptiva, la población considerada son 80 agentes de seguridad, la muestra fue probabilística teniendo a 37 agentes de seguridad, la técnica e instrumento fueron la encuesta y el cuestionario, el resultado indica que las variables tienen un nivel de significancia de “ $0.000 < 0.05$ ”, así mismo las variables tienen una correlación de 0.740 que es positiva considerable, se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es la gestión del talento humano se relaciona de manera directa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021. Finalmente se llegó a la conclusión sobre la gestión del talento humano que se relaciona de manera directa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, esto se debe al coeficiente de correlación que es de 0.740, este número indica que existe relación entre la variable 1 y el engagement laboral es positiva considerable.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, engagement laboral, recursos humanos

## **Abstract**

This research entitled "Management of human talent and work engagement at Allions Security S.R.L. Cusco, 2021", aims to determine how the management of human talent is related to work engagement at Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, the methodology in this research was applied, with a non-experimental, descriptive cross-sectional design, the population considered is 80 security agents, the sample was probabilistic with 37 security agents, the technique and instrument were the survey and the questionnaire, the result indicates that the variables have a significance level of " $0.000 < 0.05$ ", likewise the variables have a correlation of 0.740 which is considerable positive, the alternative hypothesis can be accepted which is the management of human talent is related directly with work engagement at Allions Security SRL Cusco, 2021. Finally, the conclusion was reached on the management of human talent that is directly related to work engagement at Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, this is due to the correlation coefficient that is 0.740, this number indicates that there is a relationship between variable 1 and work engagement is considerable positive.

**Keywords:** Human talent management, work engagement, human resources

## **I.INTRODUCCIÓN**

Actualmente el potencial humano hace referencia al activo más valioso que pueda disponer una determinada organización, es necesario conocer que la Gestión del Talento Humano (que en adelante se denominará GTH) representa un grupo de lineamientos y buenas prácticas para poder lograr las metas y objetivos que se planifican en toda organización, dentro de las diferentes etapas más relevantes de la GTH se identifican; el reclutamiento, hace referencia a una estrategia de diferenciación entre trabajadores, la selección está enfocada en la clasificación y aceptación para formar parte de la empresa, la orientación es el proceso de inducción, esto contribuye a conocer las políticas de la empresa y las obligaciones como empleado, la auditoria del personal enfocada en la evaluación constante dentro de la empresa con el fin de medir el desempeño laboral y por último el seguimiento, es el proceso de retroalimentación enfocada en la mejora constante del personal. Este conjunto de procesos no puede ser logrado si el personal no dispone de un compromiso como tal, existe un elemento esencial para los trabajadores, este se denomina como engagement laboral, el cual se caracteriza por ser un estado activo y positivo en la persona netamente ligado con su trabajo, a ello se complementa la energía, la dedicación y la absorción de nuevas habilidades laborales, es por ello que el engagement laboral permite a que los colaboradores realicen su trabajo de manera más intensa y comprometida para lograr con cada uno de sus objetivos.

Según al análisis y observación realizada dentro de la empresa Allions Security S.R.L. de la ciudad del Cusco, se lograron identificar varias deficiencias, en primera instancia se observa que el jefe de recursos humanos no logra abastecerse para poder cubrir con todas las responsabilidades dentro del área, debido a que no se dispone de personal especializado para cada etapa de la GTH, sumado a ello, se observa que al momento de reclutar al nuevo personal no cumplen con las exigencias requeridas por la empresa, seguido a esto, la selección del personal se desarrolla de manera general sin previa evaluación de los postulantes, por otro lado se logró determinar que no se imparten constantemente capacitaciones sobre la función que deben desempeñar, generando poco compromiso en las diligencias laborales dispuestas por los encargados y por último la auditoria y seguimiento del personal son escasos generando que los trabajadores

no muestren un fortalecimiento y mejora dentro de la organización, debido a las deficiencias mencionadas, se identifica un nivel mínimo de engagement por parte de los trabajadores, evidenciando poca energía, baja dedicación y absorción de los trabajadores, por lo que no se logra cumplir con las necesidades y objetivos dentro de la empresa.

El problema general planteado fue: ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021?, así mismo los problemas específicos formulados fueron: (a) ¿De qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021?, (b) ¿De qué manera la selección del personal se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021?, (c) ¿De qué manera la orientación del personal se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021?, (d) ¿De qué manera la auditoría al personal se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021?, (e) ¿De qué manera el seguimiento del personal se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021?

Justificación teórica, porque se realizará una revisión exhaustiva sobre las teorías de la variable de estudio de GTH, definiéndolo y sustentando bibliográficamente identificando la importancia, detallando los procesos y desarrollando los enfoques, así mismo compilar los datos concernientes a la variable de indagación de engagement laboral, identificando cada uno de los conceptos relevantes, y exponiendo todas las dimensiones, con el objetivo de disponer de los datos relevantes para la indagación, de esta manera se podrá tener el sustento teórico necesario para poder conseguir una investigación que cumpla los parámetros requeridos.

Justificación práctica, porque busca otorgar una solución al problema de la inadecuada GTH, teniendo en cuenta la situación actual en Allions Security S.R.L. Cusco, con el fin de poder tener un personal comprometido e identificado con la organización generando mayor productividad laboral de la entidad.

Justificación metodológica, porque se guiará mediante la revisión del método científico y técnicas presentes en la investigación, en la cual, se tendrá que basar en formular adecuadamente las preguntas y objetivos de la investigación, así como también colocar de manera jerárquica la información que se recolectará, también

se tendrá que seleccionar la población y aplicar la herramienta de recaudación de datos, para obtener de manera precisa la información deseada, a continuación se realizara la prueba de hipótesis para determinar si estadísticamente los postulados son correctos.

El objetivo general planteado fue determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, los objetivos específicos fueron; (a) Describir de qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, (b) Analizar de qué manera la selección del personal se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, (c) Describir de qué manera la orientación del personal se relacionan con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, (d) Analizar de qué manera la auditoria al personal se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, (e) Describir de qué manera el seguimiento del personal se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

De igual forma, se propuso verificar la hipótesis general, La gestión del talento humano se relaciona de manera directa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, por lo que pretendemos verificar la hipótesis específica propuesta; (a) El reclutamiento del personal se relaciona de manera positiva con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, (b) La selección del personal se relaciona de manera significativa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, (c) La orientación del personal se relaciona de manera directa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, (d) La auditoría al personal se relaciona de manera significativa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, (e) El seguimiento del personal se relaciona de manera positiva con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para el avance del presente estudio se realizó una búsqueda de antecedentes similares con la finalidad de realizar un análisis entre los resultados obtenidos, para ello se consideraron las siguientes investigaciones a nivel internacional, el autor Zeballos (2019), realiza la investigación intitulada “la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad De Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre”, teniendo como objetivo general, la elaboración de un modelo de gestión del talento humano para que de esta manera se mejore el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre, la investigación metodológicamente tiene un enfoque mixto, en el cual, se recurrió a las técnicas de análisis y herramientas estadísticas, en el método de la investigación se trabajó de manera histórica – lógica, la población estuvo compuesta por 37 personas pertenecientes al área administrativa, llegando a las siguientes conclusiones, se percibió que en la entidad la GTH es nula, así mismo las acciones que se realizan para lograr una adecuada gestión del talento humano son deficientes y esto incide directamente en las decisiones que se toman para optimizar la organización, finalmente mediante los instrumentos utilizados se visualizó que si existe dependencia entre las variables.

De acuerdo con el autor Muñoz (2015), en su investigación titulada “Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo”, teniendo como objetivo el desarrollo de talleres que ayuden a la capacitación en el servicio al cliente para todo los empleados del Hospital de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la ciudad de Babahoyo, como metodología de investigación, recurrió al tipo descriptiva – correlacional, el instrumento a utilizar es la observación y la encuesta, la población a considerar es de 2807 personas que pertenecen al personal administrativo, y como muestra se tuvo a 188 personas, se llegó a la conclusión, que las variables tienen relación, la GTH al ser deficiente tiene un impacto negativo en la actitud y desempeño de cada uno de los colaboradores, por consiguiente los usuarios no están de acuerdo con la calidad de servicio que se brinda y esto repercute en imagen institucional de la organización.

Con respecto a los antecedentes nacionales se consideraron los trabajos de Chagua (2019), en su estudio realizado denominado “La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria “Santa Ana” de Junín – 2018”, en la cual se planteó el siguiente objetivo general, analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Estación Experimental Agraria “Santa Ana” de Junín - 2018, considerando el enfoque cuantitativo, debido a que se recurrirá a métodos estadísticos al momento de procesar los datos, el diseño de investigación pertenece a la clasificación no experimental y correlacional, porque no se podrán manipular las variables de estudio, solo se observará la relación que existe entre las variables que se están siendo estudiadas, la población a considerar fueron los 125 empleados, y se realizó un muestreo no probabilístico teniendo como resultado 100 empleados, arribando a las conclusiones, se tuvo una relación denominada positiva alta entre las variables de indagación, debido a que se halló un valor aceptable al momento de realizar la prueba de hipótesis, este resultado se basa en las respuestas obtenidas y en base a las dimensiones de la primera variable las cuales, en su mayoría resultaron que la GTH de esta entidad es competente.

Según el autor Inca (2015), en la investigación intitulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”, en la cual se redactó el siguiente objetivo general, determinar la relación que se genera entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015, teniendo como método de investigación lo siguiente: diseño de investigación correlacional transeccional, donde indica que se recolectó datos en un solo tiempo para poder establecer el grado de relación entre ambas variables, un enfoque cuantitativo, considerando a 203 trabajadores como población y la muestra fue no probabilístico y se consideró a 104 trabajadores. Arribando a las siguientes conclusiones, la GTH tiene una correlación positiva alta con el desempeño laboral, debido a que dicha municipalidad realiza una buena gestión, y esto se aprecia en la labor que ejecuta el trabajador en cada una de sus actividades encomendadas, así también se observó que la selección del personal y la calidad del trabajo en esta municipalidad posee una correlación positiva moderada, debido a que la mayor parte de la población de estudio indicaron que están ni de acuerdo

ni en desacuerdo con algunos criterios que se dispone para realizar la selección del personal.

De acuerdo con los autores Ataypoma e Inga (2018), en su trabajo intitulado “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la provincia de Huancavelica – periodo 2018”, su objetivo fue analizar y establecer la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en la Provincia de Huancavelica–Periodo 2018. El método de esta indagación es denominado descriptivo – correlacional, ya que permitió observar la relación que tienen las variables de estudio y cuál es el grado de incidencia entre ambas variables, se empleó los métodos inductivo, deductivo y correlacional, se consideró como muestra a los 54 servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de la Provincia de Huancavelica. Teniendo las siguientes conclusiones, según la estadística realizada se halló que la variable GTH, efectivamente tiene una relación de forma significativa con el desempeño laboral, debido a que mediante las pruebas estadísticas se determinó el valor de  $r_s=0,79$ , el cual es considerado como un valor resaltante.

Según el autor Burneo (2017) en su trabajo titulado “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017”, dicha investigación propuso como objetivo, la determinación de la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna durante el año 2017. En la metodología investigación el diseño fue no experimental, ya que al revisar la problemática solo se visualizará, mas no se hará cambios en la problemática que se está estudiando. La población considerada en esta investigación estuvo compuesta por 317 trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, teniendo como muestra la cantidad de 174 personas; la recolección de información se dio a través de encuestas. Llegando a la siguiente conclusión, que mediante las pruebas estadísticas se evidencia que existe relación entre las variables de estudio teniendo el valor significativo Sig = 0.000, y con un coeficiente “r” de 0.792. Dicho resultado muestra que la relación es fuerte, es por ello que se comenta que el gobierno regional de esta localidad, tiene como factores relevantes a la provisión y el impulso de sus recursos humanos, ya que determinan las metas y habilidades en base a la

labor que realizan los colaboradores, que se guían a la misión y visión que están plasmados en el Plan Estratégico Institucional.

Con mención dirigida hacia la variable GTH, según Vallejo (2015) se enfoca en reclutar, seleccionar, orientar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos.

Dentro del área de la GTH, se toma la importancia que tiene la persona como ser humano, teniendo en cuenta sus aspiraciones, ideales, sueños, valores y actitudes. Esto debido a que la persona o trabajador tiene necesidades, y para progresar es básico que la persona mejore su calidad de vida, lo cual es traducido en sus aspiraciones, que deben ser cumplidas o realizadas, ya que a medida que se cumplan se va mejorando su progreso (Rondon & Ammar, 2016).

Se comprende que la GTH, se basa en un enfoque estratégico de dirección, con el objetivo de tener mayor valor para la organización, mediante una serie de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados para ser competitivo en el entorno actual y futuro. Se comprende que las personas, son esenciales para el desarrollo de la empresa. (Jara & Asmat, 2018)

Según Pardo & Porras (2015), analiza y toma en mención 3 aspectos importantes de la GTH, estas son:

**Enfoque del talento humano:** toma en consideración las falencias que se presentan en el desarrollo de conseguir las metas con un trabajo de forma organizada.

**Enfoque administrativo:** este aspecto administrativo está solamente guiado por el gerente y su equipo que se dedica a la mejora del talento humano, teniendo en cuenta los conocimientos básicos sobre lo que se aplica y desarrolla.

**Enfoque proactivo:** Es un conjunto de estrategias que busca obtener y satisfacer los nuevos retos que se deben de realizar, ver nuevos métodos innovadores.

De otro lado Castillo (2016) sintetiza el nivel de interés que genera la gestión del talento humano: el término busca optimizar todo aquel proceso o procesos que ayuden a desarrollar y reforzar al nuevo personal que se unirá al grupo de trabajo

laboral, buscando tomar en consideración el nivel de los recursos humanos que son necesarios para ellos.

El engagement es como una emoción latente que se encuentra presente dentro del centro laboral esta se define más por las reacciones de las personas, pero reacciones positivas ante las situaciones que se presentan su grado de competencia fidelidad, eficacia, eficiencia, como compromiso de forma resumida busca la autorrealización. Por otro lado, se toma en cuenta que esta cuenta con 3 dimensiones las cuales son el vigor, dedicación, y absorción. (Cárdenas, 2015)

Según Marcantonio (2017) indica que la utilización de la expresión engagement, manifiesta buscar un empleado totalmente dedicado e implicado con las acciones de la empresa, este será llamado por la entidad, aunque no se tenga conocimiento completo del alcance que se le vaya a exigir. Es así que, la extensión de este compromiso, su animosidad, obligatoriedad y carácter contractual no son precisas por presentar una interpretación ligera del término, que se emplea en el requisito, del ambiente laboral, que evidencia ser un conjunto de intereses de forma general. De esta manera la ansiada percepción del trabajador buscaría contemplar el primer conjunto de intereses y respetar el resto.

Es así que, la extensión de este compromiso, su animosidad, obligatoriedad, carácter contractual no son precisas y exactas, por presentarse una interpretación ligera del término que se emplea en el requisito, de esta manera el ambiente laboral evidencia ser un conjunto de intereses de forma general. De esta manera la ansiada percepción del trabajador se traduce en el concepto de compromiso.

Este término tiene un fin común, el cual es conocido por contar con 3 aspectos ya mencionadas, siendo primero el vigor, que se basa en el grado de resistencia de salud mental que tengan los trabajadores, el nivel de esfuerzo que le ponen pese a las dificultades que se presentan, la actitud con la que aguantan ante ellas. De otro lado, se encuentra el segundo aspecto que es la dedicación, que se basa en el entusiasmo de los trabajadores y el nivel de eficacia que le ponen en el ámbito laboral, como los retos que se presenten y la manera en que los afrontan con dedicación, esfuerzo, y mucho empeño. Y como último aspecto se encuentra la absorción, que se centra en el alto nivel de esfuerzo que este presenta, ya que al momento de realizar sus actividades ellos desarrollan satisfacción, por lo que perciben, ya que el tiempo es muy corto o les queda muy corto, lo cual tiene como

consecuencia una dificultad para desprenderse de sus labores dentro del centro de trabajo (Flores, Fernández, Juárez, Merino, & Guimet, 2015)

Se tiene mayor referencia a los aspectos diferentes que presenta el estado mental, compromiso organizacional, implicancia laboral, compromiso organizacional efectivo, satisfacción laboral, entre otros, todas estas relacionadas a un mundo empresarial que manifiesta un rendimiento del trabajador, buscando mejorar las habilidades del individuo por medio del engagement, con métodos personales quienes serán aplicados hacia la persona, así como la implementación de programas con grados organizacionales, otorgando equilibrio hacia los recursos como demandas del puesto de trabajo (Lopez & Chiclana , 2017)

La finalidad que busca el engagement, es ser aplicado en empresas para el personal de trabajo y poder observar su desempeño, que tiene relación con indicadores, variables, entre otros, los modos de desempeño de habilidades de los individuos, son esenciales para ver el nivel de eficacia que se tiene dentro de la empresa, todas guardando una estrecha relación con la salud mental de los trabajadores, es así que para poder obtener mejores resultados se recomienda aplicar plataformas adecuadas y reafirmar la fidelización como compromiso de ellos hacia la empresa (Lopez & Chiclana , 2017)

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

**Tipo de investigación:** Aplicada

Dicha investigación conceptualizada por Hernández, Fernández y Baptista (2014) está centrada en poder dar solución a los problemas detectados en el proceso de elaboración, entre otros aspectos como el servicio de actividades dedicadas hacia las personas. Estos se denominan aplicadas, ya que en base a ellas se podrán generar problemas o hipótesis de desarrollo para poder resolver dichos cuestionamientos de la productividad de la sociedad.

**Diseño de investigación:**

Diseño no experimental: transversal descriptivo

Según Hernández R. et al. (2014) estas son investigaciones que se aplican sin manejo constante de variables y necesariamente se trabaja en su entorno natural para después darles un correcto análisis.

Según Hernández R. et al. (2014) dichas investigaciones catalogadas de tipo transversal, tratan de hallar la relación de los datos e información en un periodo o tiempo establecido, el cual tiene que ser respetado y de esta manera determinar la repercusión que tiene en el periodo a investigar.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Las variables de la presente investigación son:

**Variable Gestión del talento humano:** Según Vallejo (2015) se enfoca en reclutar, seleccionar, orientar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos.

**Dimensión reclutamiento:** Consiste en mencionar al mercado en general los puestos de empleo que una organización brinda a las personas que puedan cumplir con los requerimientos deseados (pág. 47).

**Dimensión selección:** Este proceso consiste en poder seleccionar al mejor postor para algún puesto disponible, dichos criterios deben ser cumplidos mediante el perfil del puesto solicitado (pág. 55).

**Dimensión orientar:** La orientación es el inicio para poder colocar a las distintas personas en las actividades disponibles y poder explicarle las funciones y fines que

tiene la organización, de esta manera mejorar la calidad e incrementar la producción (pág. 61).

**Dimensión Auditar:** Consiste en acompañar y mantener la obediencia de las normas y reglas que se imponen por parte de la organización. (pág. 117)

**Dimensión Seguimiento:** Consiste en poder brindar el seguimiento a las actividades y operaciones que deben garantizar la eficacia de los objetivos de la empresa (pág. 117).

**Variable Engagement Laboral:** Según Cárdenas (2015) menciona como engagement como una emoción latente que se encuentra presente dentro del centro laboral esta se define más por las reacciones de las personas, las cuales son positivas ante las situaciones que se presentan, su grado de competencia, fidelidad, eficacia, eficiencia, como compromiso, de forma resumida busca la autorrealización. Por otro lado, se toma en cuenta que esta cuenta con 3 dimensiones las cuales son el vigor, dedicación, y absorción.

**Dimensión vigor:** Consiste en poder tener valores de energía al realizar el trabajo, unidos por la permanencia y tener un deseo mayor por esforzarse; esto quiere decir, aunque ocurran problemas no se cansa fácilmente (pág. 63).

**Dimensión dedicación:** Consiste en tener trabajadores con entusiasmo y orgullo al trabajar; lo que quiere decir que labora identificándose con la institución u organización (pág. 63).

**Dimensión absorción:** Consiste en tener el pensamiento claro y contento realizando la labor encomendada, y que no puede ser fácilmente abandonado (pág. 63).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población de estudio**

Se tomó en cuenta para el estudio los 80 agentes de seguridad en Allions Security S.R.L. Cusco, el marco muestral fue obtenido del área de RR. HH, de dicha institución.

#### **Unidad de análisis**

La presente investigación tuvo como unidad de estudio los agentes de seguridad en Allions Security S.R.L. Cusco

## **Muestra**

La muestra poblacional fue probabilística con método aleatorio – simple, y se determinó como muestra 37 agentes de seguridad en Allions Security S.R.L. Cusco. Según consta en el anexo 4.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** La encuesta. De esta forma con Hernández R. et al. (2014), alude que esta técnica es precisa para la recolección de datos grandes, así como muestras en un solo periodo.

**Instrumento:** El cuestionario de interrogaciones politómicas para la presente investigación.

**Validez:** La validez de instrumentos fue realizando mediante la técnica denominada como juicio de expertos, se tomó el criterio de 3 especialistas en administración y sobre todo en gestión de organizaciones, los cuales tienen amplio conocimiento del área presentada, quienes calificaron según su criterio académico, indicando el instrumento de recolección de datos como aplicable, ello que queda sustentado en el anexo 5.

**Confiabilidad:** Para poder obtener la confiabilidad, se tuvo que realizar un estudio estadístico utilizando el Alfa de Cronbach, este valor nos indicó el promedio de las correlaciones en cada uno de los ítems diseñados, de esta manera se observara la fiabilidad en los ítems del instrumento. El Alfa de Cronbach resulto para la variable Gestión del talento humano 0,912, y el Engagement laboral 0,853, la tabla N° 18 esta expresada en el anexo 6.

### **3.5. Procedimientos**

Para iniciar con la recolección de datos, se pidió permiso al gerente de la empresa Allions Security S.R.L del Cusco (anexo 9), especificando el motivo y objetivo del trabajo de investigación, solicitando la base de datos de los trabajadores en dicha entidad.

A continuación, se presentó la metodología de cómo se realizará la investigación a la parte administrativa de la organización con la finalidad de hacerles entender el estudio que se está realizando.

Con el permiso emitido por la entidad, se procedió situarse en el área de trabajo, en el cual con todos los cuidados y protocolos de bioseguridad se realizó las encuestas. Y finalmente se ejecutó el conteo y análisis de los datos brindados,

a continuación, se digitalizo las respuestas de la encuesta en tablas, y se indicó el porcentaje de los datos obtenidos.

Durante la elaboración del instrumento se eligió la escala de Likert de carácter nominal.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis cuantitativo trata de procesos creativos y dinámicos los cuales generan la extracción de conocimiento de un grupo de individuos ya sea de manera textual o narrativa, la relevancia de este proceso es que se tuvo que aplicar la estadística y los procesos numéricos para poder elaborar cada una de las tablas con sus respectivas figuras para su posterior observación.

Así mismo se recurrió a los siguientes métodos de análisis de datos: descriptivos, ya que mediante la estadística se realizó tablas que aporten la frecuencia y porcentaje del instrumento aplicado a la población en mención, e inferencial para poder afirmar estadísticamente la prueba de hipótesis mediante el valor de Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante todo el desarrollo de este estudio se tuvo que manejar de manera ética, esta incluye confidencialidad, tomar en cuenta los principios éticos establecidos por la OMS, ya que esta vela por la confidencialidad y seguridad de dichos principios:

**El compromiso profesional:** este busca resguardar y demostrar en todo momento el grado elevado de profesionalidad y fidelidad hacia la organización, ver sus leyes, reglas, objetivos para no tener problemas con las personas colaborativas de dicha investigación.

**Principio de integridad:** Tener una actitud a la altura de los conocimientos éticos establecidos, evidenciado siempre la buena fe como la honestidad y el grado de empatía con los colaboradores (encuestados).

**Principio de rendición de cuentas:** Siempre aceptar las consecuencias de los actos que se realizaron, esto para llevar un correcto trabajo sin alterar las repuestas y seguir manteniendo un grado de empatía con los encuestados.

## IV. RESULTADOS

4.1. Para analizar los resultados de la presente investigación se presenta el proceso el cual fue desarrollado mediante la estadística descriptiva.

### 4.1.1 Estadística descriptiva de la Variable Gestión del Talento Humano

**Tabla 1**

*Variable Gestión del Talento Humano*

|               |                                | GTH        |              |                   |                      |
|---------------|--------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
|               |                                | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| <b>Válido</b> | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | 20         | 54.1         | 54.1              | 54.1                 |
|               | En desacuerdo                  | 10         | 27           | 27                | 81.1                 |
|               | De acuerdo                     | 7          | 18.9         | 18.9              | 100                  |
|               | <b>Total</b>                   | <b>37</b>  | <b>100.0</b> | <b>100.0</b>      |                      |

**Interpretación:** En la tabla 1 el 54.1% de los encuestados (20 agentes de seguridad) indicaron que están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo con la Gestión del Talento Humano. El 27% de los encuestados (10 agentes de seguridad) indicaron que están en desacuerdo con la GTH. Finalmente el 18.9% de los encuestados (7 agentes de seguridad) indicaron que están de acuerdo con la GTH.

### 4.1.2 Estadística descriptiva de la dimensión reclutamiento

**Tabla 2**

*Dimensión reclutamiento*

|               |                                | RECLUTAMIENTO |               |                   |                      |
|---------------|--------------------------------|---------------|---------------|-------------------|----------------------|
|               |                                | Frecuencia    | Porcentaje    | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| <b>Válido</b> | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | 19            | 51.4          | 51.4              | 51.4                 |
|               | En desacuerdo                  | 10            | 27.0          | 27                | 78.4                 |
|               | De acuerdo                     | 7             | 18.9          | 18.9              | 97.3                 |
|               | Muy en desacuerdo              | 1             | 2.7           | 2.7               | 100                  |
|               | <b>Total</b>                   | <b>37</b>     | <b>100.0%</b> | <b>100.0</b>      |                      |

**Interpretación:** En la tabla 2 el 51.4% de los encuestados (19 agentes de seguridad) indicaron que están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo con el reclutamiento. El 27% de los encuestados (10 agentes de seguridad) indicaron que están en desacuerdo con el reclutamiento. El 18.9% de los encuestados (7 agentes de seguridad) indicaron que están de acuerdo con el reclutamiento. Finalmente el

2.7% de los encuestados (1 agente de seguridad) indico que están muy en desacuerdo con el reclutamiento.

#### 4.1.3 Estadística descriptiva de la dimensión selección

**Tabla 3**

*Dimensión selección*

|               |                                | Selección  |              |                   |                      |
|---------------|--------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
|               |                                | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| <b>Válido</b> | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | 20         | 54.1         | 54.1              | 54.1                 |
|               | De acuerdo                     | 9          | 24.3         | 24.3              | 78.4                 |
|               | En desacuerdo                  | 6          | 16.2         | 16.2              | 94.6                 |
|               | Muy de acuerdo                 | 2          | 5.4          | 5.4               | 100                  |
|               | <b>Total</b>                   | <b>37</b>  | <b>100.0</b> | <b>100.0</b>      |                      |

**Interpretación:** En la tabla 3 el 54.1% de los encuestados (20 agentes de seguridad) indicaron que están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo con la selección del personal. El 24.3% de los encuestados (9 agentes de seguridad) indicaron que están de acuerdo con la selección del personal. El 16.2% de los encuestados (6 agentes de seguridad) indicaron que están en desacuerdo con la selección del personal. Finalmente el 5.4% de los encuestados (2 agentes de seguridad) indicaron que están muy de acuerdo con la selección del personal.

#### 4.1.4 Estadística descriptiva de la dimensión orientar

**Tabla 4**

*Dimensión orientar*

|               |                                | Orientar   |              |                   |                      |
|---------------|--------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
|               |                                | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| <b>Válido</b> | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | 24         | 64.9         | 64.9              | 64.9                 |
|               | De acuerdo                     | 7          | 18.9         | 18.9              | 83.8                 |
|               | En desacuerdo                  | 5          | 13.5         | 13.5              | 97.3                 |
|               | Muy de acuerdo                 | 1          | 2.7          | 2.7               | 100                  |
|               | <b>Total</b>                   | <b>37</b>  | <b>100.0</b> | <b>100.0</b>      |                      |

**Interpretación:** En la tabla 4 el 64.9% de los encuestados (24 agentes de seguridad) indicaron que están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo con la orientación. El 18.9% de los encuestados (7 agentes de seguridad) indicaron que están de

acuerdo con la orientación. El 13.5% de los encuestados (5 agentes de seguridad) indicaron que están en desacuerdo con la orientación. Finalmente el 2.7% de los encuestados (1 agente de seguridad) indico que está muy de acuerdo con la orientación.

#### 4.1.5 Estadística descriptiva de la dimensión auditar

**Tabla 5**

*Dimensión auditar*

|               |                                | Auditar    |              |                   |                      |
|---------------|--------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
|               |                                | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| <b>Válido</b> | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | 17         | 45.9         | 45.9              | 45.9                 |
|               | En desacuerdo                  | 11         | 29.7         | 29.7              | 75.6                 |
|               | De acuerdo                     | 8          | 21.6         | 21.6              | 97.2                 |
|               | Muy de acuerdo                 | 1          | 2.7          | 2.7               | 100                  |
|               | <b>Total</b>                   | <b>37</b>  | <b>100.0</b> | <b>100.0</b>      |                      |

**Interpretación:** En la tabla 5 el 45.9% de los encuestados (17 agentes de seguridad) indicaron que están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo con la auditoria. El 29.7% de los encuestados (11 agentes de seguridad) indicaron que están en desacuerdo con la auditoria. El 21.6% de los encuestados (8 agentes de seguridad) indicaron que están de acuerdo con la auditoria. Finalmente el 2.7% de los encuestados (1 agente de seguridad) indico que está muy de acuerdo con la auditoria.

#### 4.1.5 Estadística descriptiva de la dimensión seguimiento

**Tabla 6**

*Dimensión seguimiento*

|               |                                | Seguimiento |              |                   |                      |
|---------------|--------------------------------|-------------|--------------|-------------------|----------------------|
|               |                                | Frecuencia  | Porcentaje   | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| <b>Válido</b> | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | 18          | 48.6         | 48.6              | 48.6                 |
|               | De acuerdo                     | 10          | 27           | 27                | 75.6                 |
|               | En desacuerdo                  | 8           | 21.6         | 21.6              | 97.2                 |
|               | Muy de acuerdo                 | 1           | 2.7          | 2.7               | 100                  |
|               | <b>Total</b>                   | <b>37</b>   | <b>100.0</b> | <b>100.0</b>      |                      |

**Interpretación:** En la tabla 6 el 48.6% de los encuestados (18 agentes de seguridad) indicaron que están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo con el seguimiento.

El 27.0% de los encuestados (10 agentes de seguridad) indicaron que están de acuerdo con el seguimiento. El 21.6% de los encuestados (8 agentes de seguridad) indicaron que están en desacuerdo con el seguimiento. Finalmente el 2.7% de los encuestados (1 agente de seguridad) indico que está muy de acuerdo con el seguimiento.

#### 4.1.6 Estadística descriptiva de la Variable Engagement Laboral

**Tabla 7**  
*Variable Engagement Laboral*

|               |                                | Engagement Laboral |              |                   |                      |
|---------------|--------------------------------|--------------------|--------------|-------------------|----------------------|
|               |                                | Frecuencia         | Porcentaje   | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| <b>Válido</b> | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | 27                 | 73           | 73                | 73                   |
|               | En desacuerdo                  | 6                  | 16.2         | 16.2              | 89.2                 |
|               | De acuerdo                     | 4                  | 10.8         | 10.8              | 100                  |
|               | <b>Total</b>                   | <b>37</b>          | <b>100.0</b> | <b>100.0</b>      |                      |

**Interpretación:** En la tabla 7 el 73.0% de los encuestados (27 agentes de seguridad) indicaron que están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo sobre el engagement laboral. El 16.2% de los encuestados (6 agentes de seguridad) indicaron que están en desacuerdo sobre el engagement laboral. Finalmente el 10.8% de los encuestados (4 agentes de seguridad) indicaron que están de acuerdo con el engagement laboral.

#### 4.1.7 Estadística descriptiva de la dimensión vigor

**Tabla 8**  
*Dimensión vigor*

|               |                                | Vigor      |              |                   |                      |
|---------------|--------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
|               |                                | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| <b>Válido</b> | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | 22         | 59.5         | 59.5              | 59.5                 |
|               | De acuerdo                     | 9          | 24.3         | 24.3              | 83.8                 |
|               | En desacuerdo                  | 6          | 16.2         | 16.2              | 100                  |
|               | <b>Total</b>                   | <b>37</b>  | <b>100.0</b> | <b>100.0</b>      |                      |

**Interpretación:** En la tabla 8 el 59.5% de los encuestados (22 agentes de seguridad) indicaron que están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo sobre el vigor de

los trabajadores. El 24.3% de los encuestados (9 agentes de seguridad) indicaron que están en de acuerdo sobre el vigor de los trabajadores. Finalmente el 16.2% de los encuestados (6 agentes de seguridad) indicaron que están en desacuerdo sobre el vigor de los trabajadores.

#### 4.1.8 Estadística descriptiva de la dimensión dedicación

**Tabla 9**

*Dimensión dedicación*

|               |                                | Dedicación |              |                   |                      |
|---------------|--------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
|               |                                | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| <b>Válido</b> | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | 22         | 59.5         | 59.5              | 59.5                 |
|               | De acuerdo                     | 12         | 32.4         | 32.4              | 91.9                 |
|               | En desacuerdo                  | 3          | 8.1          | 8.1               | 100                  |
|               | <b>Total</b>                   | <b>37</b>  | <b>100.0</b> | <b>100.0</b>      |                      |

**Interpretación:** En la tabla 9 el 59.5% de los encuestados (22 agentes de seguridad) indicaron que están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo sobre la dedicación de los trabajadores. El 32.4% de los encuestados (12 agentes de seguridad) indicaron que están de acuerdo sobre la dedicación de los trabajadores. Finalmente el 8.1% de los encuestados (3 agentes de seguridad) indicaron que están en desacuerdo con la dedicación de los trabajadores.

#### 4.1.9 Estadística descriptiva de la dimensión absorción

**Tabla 10**

*Dimensión Absorción*

|               |                                | Absorción  |              |                   |                      |
|---------------|--------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
|               |                                | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| <b>Válido</b> | De acuerdo                     | 17         | 45.9         | 45.9              | 45.9                 |
|               | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | 17         | 45.9         | 45.9              | 91.9                 |
|               | En desacuerdo                  | 3          | 8.1          | 8.1               | 100.0                |
|               | <b>Total</b>                   | <b>37</b>  | <b>100.0</b> | <b>100.0</b>      |                      |

**Interpretación:** En la tabla 10 el 45.9% de los encuestados (17 agentes de seguridad) indicaron que están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo sobre la absorción de los trabajadores. El 45.9% de los encuestados (17 agentes de seguridad) indicaron que están de acuerdo sobre la absorción de los trabajadores. Finalmente

el 8.1% de los encuestados (3 agentes de seguridad) indicaron que están en desacuerdo sobre la absorción de los trabajadores.

#### 4.2. Prueba de normalidad

Para poder analizar y validar las hipótesis que son generadas en la presente investigación se guiarán con los siguientes parámetros:

Tamaño de muestra  $N \leq 50$  se aplica el estadístico Shapiro-Wilk

Tamaño de muestra  $N > 50$  se aplica el estadístico Kolmogorov-Smirnova

El tamaño de la población es de  $N = 37$  Trabajadores

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad*

|                            | Pruebas de normalidad |    |      |              |    |      |
|----------------------------|-----------------------|----|------|--------------|----|------|
|                            | Kolmogorov-Smirnova   |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                            | Estadístico           | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Gestión del Talento Humano | .277                  | 37 | .000 | .801         | 37 | .000 |
| Engagement Laboral         | .379                  | 37 | .000 | .699         | 37 | .000 |

**Interpretación:** Al analizar la tabla número 11, se determinó utilizar el Shapiro-Wilk, ya que la muestra de estudio es de 37 trabajadores. Por otro lado las variables GTH y Engagement Laboral tiene un nivel de significancia menor, es decir ( $0.000 < 0.05$ ) entonces se puede decir que mediante la regla de decisión se rechaza la  $H_0$  y por consiguiente se acepta la  $H_a$ , entonces deducimos que el trabajo de investigación no tiene una distribución normal.

#### 4.3. Prueba de Hipótesis General:

$H_0$ : La gestión del talento humano no se relaciona de manera directa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

$H_a$ : La gestión del talento humano se relaciona de manera directa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

#### Significación:

Valor de Significancia (Alfa)  $p = 0,05 = 5\%$

#### Regla de decisión

Sig.  $E < Sig. P. (0.05)$  Entonces se rechaza  $H_0$

Sig.  $E > Sig. P. (0.05)$  Entonces se rechaza  $H_a$

**Tabla 12***Prueba de correlación - Hipótesis General*

| Correlaciones      |                               |                             |                               |                       |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------|
|                    |                               |                             | Gestión del<br>Talento Humano | Engagement<br>Laboral |
| Rho de<br>Spearman | Gestión del<br>Talento Humano | Coefficiente de correlación | 1.000                         | .740                  |
|                    |                               | Sig. (bilateral)            | .                             | 0.000                 |
|                    |                               | N                           | 37                            | 37                    |
|                    | Engagement<br>Laboral         | Coefficiente de correlación | .740                          | 1.000                 |
|                    |                               | Sig. (bilateral)            | 0.000                         | .                     |
|                    |                               | N                           | 37                            | 37                    |

**Interpretación:** En la tabla n°12, indica que las variables de estudio tienen un nivel de significancia de “ $0.000 < 0.05$ ”, es por ello que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo las variables tienen una correlación de 0.740, este resultado significa según (Pino, 2007), que la correlación es positiva considerable. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es la gestión del talento humano se relaciona de manera directa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

**4.4. Prueba de Hipótesis Específica 1:**

Ho: El reclutamiento del personal no se relaciona de manera positiva con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

Ha: El reclutamiento del personal se relaciona de manera positiva con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

**Tabla 13***Prueba de correlación - Hipótesis Específica 1*

| Correlaciones      |                       |                             |               |                       |
|--------------------|-----------------------|-----------------------------|---------------|-----------------------|
|                    |                       |                             | Reclutamiento | Engagement<br>Laboral |
| Rho de<br>Spearman | Reclutamiento         | Coefficiente de correlación | 1.000         | .693                  |
|                    |                       | Sig. (bilateral)            | .             | 0.000                 |
|                    |                       | N                           | 37            | 37                    |
|                    | Engagement<br>Laboral | Coefficiente de correlación | .693          | 1.000                 |
|                    |                       | Sig. (bilateral)            | 0.000         | .                     |
|                    |                       | N                           | 37            | 37                    |

**Interpretación:** En la tabla n°13, indica que la variable y dimensión de estudio tiene un nivel de significancia de “ $0.000 < 0.05$ ”, es por ello que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo la variable y dimensión tienen una correlación de 0.693, este

resultado significa según (Pino, 2007), que la correlación es positiva considerable. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es el reclutamiento del personal se relaciona de manera positiva con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

#### 4.5. Prueba de Hipótesis Específica 2:

H<sub>0</sub>: La selección del personal no se relaciona de manera significativa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

H<sub>a</sub>: La selección del personal se relaciona de manera significativa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

**Tabla 14**

*Prueba de correlación - Hipótesis Específica 2*

|                    |                    | Correlaciones               |           |                    |
|--------------------|--------------------|-----------------------------|-----------|--------------------|
|                    |                    |                             | Selección | Engagement Laboral |
| Rho de Spearman    | Selección          | Coefficiente de correlación | 1.000     | .758               |
|                    |                    | Sig. (bilateral)            | .         | 0.000              |
|                    |                    | N                           | 37        | 37                 |
| Engagement Laboral | Engagement Laboral | Coefficiente de correlación | .758      | 1.000              |
|                    |                    | Sig. (bilateral)            | 0.000     | .                  |
|                    |                    | N                           | 37        | 37                 |

**Interpretación:** En la tabla n°14 indica que la variable y dimensión de estudio tiene un nivel de significancia de “0.000 < 0.05”, es por ello que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo la variable y dimensión tienen una correlación de 0.758, este resultado significa que según (Pino, 2007), la correlación es positiva considerable. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es la selección del personal se relaciona de manera significativa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

#### 4.6. Prueba de Hipótesis Específica 3:

H<sub>0</sub>: La orientación del personal no se relaciona de manera directa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

H<sub>a</sub>: La orientación del personal se relaciona de manera directa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

**Tabla 15***Prueba de correlación - Hipótesis Específica 3*

|                 |                    | Correlaciones               |          |                    |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|----------|--------------------|
|                 |                    |                             | Orientar | Engagement Laboral |
| Rho de Spearman | Orientar           | Coefficiente de correlación | 1.000    | .801               |
|                 |                    | Sig. (bilateral)            | .        | 0.000              |
|                 |                    | N                           | 37       | 37                 |
|                 | Engagement Laboral | Coefficiente de correlación | .801     | 1.000              |
|                 |                    | Sig. (bilateral)            | 0.000    | .                  |
|                 |                    | N                           | 37       | 37                 |

**Interpretación:** En la tabla n° 15, indica que la variable y dimensión de estudio tiene un nivel de significancia de “0.000 < 0.05”, es por ello que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo la variable y dimensión tienen una correlación de 0.801, este resultado significa que según a lo referido por (Pino, 2007), que la correlación es positiva muy fuerte. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es la orientación del personal se relaciona de manera directa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

**4.7. Prueba de Hipótesis Específica 4:**

H<sub>0</sub>: La auditoría al personal no se relaciona de manera significativa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

H<sub>a</sub>: La auditoría al personal se relaciona de manera significativa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

**Tabla 16***Prueba de correlación - Hipótesis Específica 4*

|                 |                    | Correlaciones               |         |                    |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|---------|--------------------|
|                 |                    |                             | Auditar | Engagement Laboral |
| Rho de Spearman | Auditar            | Coefficiente de correlación | 1.000   | .739               |
|                 |                    | Sig. (bilateral)            | .       | 0.000              |
|                 |                    | N                           | 37      | 37                 |
|                 | Engagement Laboral | Coefficiente de correlación | .739    | 1.000              |
|                 |                    | Sig. (bilateral)            | 0.000   | .                  |
|                 |                    | N                           | 37      | 37                 |

**Interpretación:** En la tabla n° 16, indica que la variable y dimensión de estudio tiene un nivel de significancia de “0.000 < 0.05”, es por ello que se rechaza la

hipótesis nula. Así mismo la variable y dimensión tienen una correlación de 0.739, este resultado significa que según (Pino, 2007), existe una correlación positiva considerable. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es la auditoría al personal se relaciona de manera significativa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

#### 4.8. Prueba de Hipótesis Específica 5:

H<sub>0</sub>: El seguimiento del personal no se relaciona de manera positiva con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

H<sub>a</sub>: El seguimiento del personal se relaciona de manera positiva con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

**Tabla 17**

*Prueba de correlación - Hipótesis Específica 5*

| Correlaciones      |                    |                             |             |                    |
|--------------------|--------------------|-----------------------------|-------------|--------------------|
|                    |                    |                             | Seguimiento | Engagement Laboral |
| Rho de Spearman    | Seguimiento        | Coefficiente de correlación | 1.000       | .671               |
|                    |                    | Sig. (bilateral)            | .           | 0.000              |
|                    |                    | N                           | 37          | 37                 |
| Engagement Laboral | Engagement Laboral | Coefficiente de correlación | .671        | 1.000              |
|                    |                    | Sig. (bilateral)            | 0.000       | .                  |
|                    |                    | N                           | 37          | 37                 |

**Interpretación:** La tabla n° 17, indica que la variable y dimensión de estudio tiene un nivel de significancia de “0.000 < 0.05”, es por ello que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo la variable y dimensión tienen una correlación de 0.671, este resultado significa que según (Pino, 2007), existe una correlación positiva considerable. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es el seguimiento del personal se relaciona de manera positiva con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

## V. DISCUSIÓN

Según a los resultados recabados para el objetivo general donde se pretende determinar de qué manera la GTH se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, los datos determinan que efectivamente se tiene una correlación, la cual es considerada positiva considerable, esto según el coeficiente correlación obtenido que fue de 0.740, el resultado recabado presenta similitud con el trabajo de Inca (2015) titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015” los resultados obtenidos certeramente manifestaron una correlación entre las variables de estudio teniendo un valor de correlación positivo alto de 0.819, de igual manera se logró observar un resultado equivalente en el trabajo de investigación de Chagua (2019) titulado “La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria “Santa Ana” de Junín – 2018”, en el cual, se observa una correlación positiva y alta, esto según el coeficiente de correlación de 0.782, es por ello que se logra observar que en los trabajos de investigación analizados muestran hallazgos similares, esto se debe a que la GTH es relevante dentro de una determinada empresa, lo mencionado se puede fundamentar con las teorías de Vallejo (2015) donde Específica que la GTH es un grupo de procesos que tiene como finalidad destacar a las personas que trabajan o deseen trabajar dentro de una empresa, este proceso es importante porque trata de colocar a las personas con un gran potencial para cubrir un puesto de trabajo específico, dentro de los factores de mayor relevancia se encuentran la captación y la retención del talento humano, porque es una estrategia fundamental para que las empresas logren ser competitivas dentro del mercado, a ello se le suma otros factores como la selección, capacitación y auditoria hacia el personal, este conjunto de elementos contribuirá en el crecimiento constante de la organización, para que se logre un eficaz proceso de crecimiento, los trabajadores dentro de la empresa deben presentar un compromiso, dedicación y absorción, a esto se le conoce como engagement laboral, el cual se conceptualiza como un estado activo – positivo que se relaciona directamente con el trabajo de los empleados dentro de una empresa, dicho componente hace referencia a un tipo de indicador directamente relacionado al esfuerzo efectivo que los trabajadores ponen a disposición de su labor cotidiana, y por lo tanto, se destaca por su gran capacidad

para lograr explicar cada nivel de desempeño, productividad y calidad de servicio que se proporciona dentro la empresa.

Según los datos obtenidos en función al objetivo específico 1 donde se pretende describir de qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, los resultados determinaron que efectivamente existe una correlación positiva considerable, esto debido al valor de correlación recabado que fue de 0.693, donde finalmente se pudo aceptar la hipótesis alterna, el resultado recabado presenta afinidad con el trabajo de Chagua (2019), los resultados obtenidos certeramente manifestaron una correlación entre la variable y la dimensión de estudio, con un valor estadístico de correlación positivo y moderada de 0.596, asimismo se logró observar un resultado equivalente en el trabajo de investigación de Inca (2015), en el cual, se observa una correlación denominada positiva y moderada, esto debido al coeficiente de correlación de 0.640, es por ello que se puede observar que en los trabajos de investigación analizados muestran hallazgos parecidos, debido a que es esencial el reclutamiento o selección adecuada del nuevo personal, de esta manera se puede evitar problemas en el desempeño de la empresa, esto se puede fundamentar con las teorías de Bretones y Rodríguez (2008), quienes mencionan que el reclutamiento de los trabajadores es un proceso psicosocial, el cual, se da por medio de una adecuada organización, donde se hace la selección de personas para realizar otros trabajos. De esta manera, este proceso consta de dos tipos de decisiones, una de ellas orientada a cambiar de posición a las personas, y la otra dirigida a incorporar nuevos trabajadores dentro de la organización. La finalidad, es poder hallar candidatos eficaces, según el perfil que busca la empresa, con el objetivo de satisfacer y optimizar sus utilidades, así como los intereses de la empresa.

Según los datos obtenidos en función al objetivo específico 2 donde se pretende analizar de qué manera la selección del personal se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, los resultados determinaron que efectivamente existe una correlación positiva considerable, esto según el coeficiente correlación recabado que fue de 0.758, donde finalmente se

pudo aceptar la hipótesis alterna, el resultado recabado presenta similitud con el trabajo de Inca (2015), los resultados obtenidos certeramente manifestaron que existe un valor de correlación positivo entre la variable y la dimensión de estudio con un valor estadístico de correlación denominado positivo moderado de 0.613, de igual manera se logró observar un resultado equivalente en el trabajo de investigación de Chagua (2019), en el cual, se pudo observar una correlación positiva y moderada, esto según el coeficiente de correlación de 0.658, es por ello que se logra observar que en los trabajos de investigación analizados muestran hallazgos similares debido, a que se puede indicar que la selección de los trabajadores se da en función a los estándares que cada empresa maneja, y esto es fundamentado con las teorías de Naranjo (2011), quien menciona que la selección del personal, se da de forma selectiva, por medio de distintas técnicas que ayudan a escoger como seleccionar a los candidatos que cumplan todos los requisitos que la empresa establezca, estos serán idóneos para la empresa que requiere satisfacer sus necesidades, este proceso de selección es fundamental para toda organización, ya que de ello depende el éxito de poder contar con personas que puedan estar a la altura de las exigencias que requiera cada puesto laboral.

Según los datos obtenidos en función al objetivo específico 3 donde se pretende describir de qué manera la orientación del personal se relacionan con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, los resultados determinaron que efectivamente existe una correlación positiva muy fuerte, esto según el coeficiente correlación recabado que fue de 0.801, donde finalmente se pudo aceptar la hipótesis alterna, el resultado recabado presenta afinidad con el trabajo de Chagua (2019), los resultados obtenidos certeramente manifestaron una correlación entre la variable y la dimensión de estudio con un valor estadístico de correlación denominado positivo y moderada de 0.602, asimismo se logró observar un resultado equivalente en el trabajo de investigación de Inca (2015), se observa una correlación positiva alta, esto según el coeficiente de correlación de 0.756, se puede observar que en los trabajos de investigación analizados muestran hallazgos parecidos, debido a que se puede mostrar que la orientación o inducción es una etapa importante, porque en ello se forjan las habilidades y conocimientos sobre

las actividades a las que se dedicaran, esto se puede fundamentar con las teorías de Sarasola (2008) donde indica que la empresa está en la obligación de orientar al personal y no en impedir que una persona pueda encontrar, progresar o mantener un empleo, aportando en la adquisición de nuevas competencias, personales, participativas como metodológicas, que ayuden a su incorporación, reinserción por medio de una atención personalizada y grupal, accediendo a programas para mejorar y aumentar su empleabilidad, teniendo como factores principales: función reactiva y carácter puntual.

Según los datos obtenidos en función al objetivo específico 4 donde se pretende analizar de qué manera la auditoría al personal se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, los resultados determinaron que efectivamente se tiene una correlación denominada positiva considerable, esto según el coeficiente de correlación recabado que fue de 0.739, donde finalmente se pudo aceptar la hipótesis alterna, el resultado recabado presenta similitud con el trabajo de Burneo (2017) titulado “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna –2017”, en el cual se observa una correlación moderada fuerte, esto según el coeficiente de correlación de 0.792, de igual manera se logró observar un resultado equivalente en el trabajo de investigación de Ataypoma e Inga (2018) titulado “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la provincia de Huancavelica –periodo 2018”, en el cual, se observa un valor estadístico de relación denominada positiva media, esto según el valor estadístico de correlación de 0.730, es por ello, que se logra observar que en los trabajos de investigación analizados muestran hallazgos similares, debido a que se puede visualizar que la auditoría del personal es un proceso meticuloso, porque se ejercerá una observación a detalle sobre el desempeño laboral y se identifican deficiencias que posteriormente serán mejoradas mediante capacitaciones, esto se puede fundamentar con las teorías de Velázquez (2009) donde indica la importancia que otorga la GRH, el cual es evidenciado de manera general por el plan estratégico global dentro de la empresa, lo que genera en las áreas de recursos humanos hagan modificaciones de sus políticas obligatoriamente, así como la aplicación de herramientas de gestión, las cuales

controlen cada una de las actividades que se realizaron y esto demuestre la importancia de la auditoria a los recursos humanos.

Según los datos obtenidos en función al objetivo específico 5 donde se pretende describir de qué manera el seguimiento del personal se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, los resultados determinaron que efectivamente existe una correlación positiva considerable, esto según el coeficiente correlación recabado que fue de 0.671, donde finalmente se pudo aceptar la hipótesis alterna, el resultado recabado presenta similitud con el trabajo de Ataypoma e Inga (2018), en el cual, se observa un valor de relación denominada positiva media, esto según el valor estadístico de correlación de 0.620, de igual manera se logró observar un resultado equivalente en el trabajo de investigación de Chagua (2018), en el cual, se observa una correlación positiva y moderada, esto según el coeficiente de correlación de 0.523, es por ello que se logra observar que en los trabajos de investigación analizados muestran hallazgos similares, debido a que se puede indicar que el seguimiento del personal en todo el trayecto laboral dentro de la empresa, se considera un aspecto esencial para la constante mejora de calidad y desempeño en las actividades en las que se desenvuelve dentro de la empresa, esto se puede fundamentar con las teorías de CIVICUS (2011), donde se menciona que el seguimiento se fundamenta en la compilación y estudio de información a medida que avanza el personal. Su finalidad es mejorar el grado de efectividad y eficacia del trabajador en general. De esta forma, se trabaja en base a las metas y actividades que fueron planificadas durante las diferentes fases del trabajo de planificación. Esto ayuda a seguir una misma línea de trabajo, y, permite que el área de administración pueda darse cuenta cuando algo no rinde de manera adecuada.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 1 Se cumplió con el objetivo general, sobre la gestión del talento humano que se relaciona de manera directa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, esto se debe al coeficiente de correlación que es de 0.740, este número indica que la relación entre la variable 1 y el engagement laboral es positiva considerable.
- 2 Se cumplió con el objetivo específico 1, sobre el reclutamiento del personal que se relaciona de manera positiva con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, esto se debe al coeficiente de correlación que es de 0.693, este número indica que la relación entre la dimensión 1 y el engagement laboral es positiva considerable.
- 3 Se cumplió con el objetivo específico 2, sobre la selección del personal que se relaciona de manera significativa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, esto se debe al coeficiente de correlación que es de 0.758, este número indica que la relación entre la dimensión 2 y el engagement laboral es positiva considerable.
- 4 Se cumplió con el objetivo específico 3, sobre la orientación del personal que se relaciona de manera directa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, esto se debe al coeficiente de correlación que es de 0.801, este número indica que la relación entre la dimensión 3 y el engagement laboral es positiva muy fuerte.
- 5 Se cumplió con el objetivo específico 4, sobre la auditoria del personal que se relaciona de manera directa con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, esto se debe al coeficiente de correlación que es de 0.739, este número indica que la relación entre la dimensión 4 y el engagement laboral es positiva considerable.
- 6 Se cumplió con el objetivo específico 5, sobre el seguimiento del personal que se relaciona de manera positiva con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, esto se debe al coeficiente de correlación que es de 0.671, este número indica que la relación entre la dimensión 5 y el engagement laboral es positiva considerable.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Las siguientes recomendaciones están dirigidas al jefe del área de Recursos Humanos.

- 1 Teniendo como base los resultados de la presente investigación, se recomienda incorporar un área de apoyo para el adecuado cumplimiento de sus funciones y así lograr el incremento del engagement de los trabajadores.
- 2 Reclutar al personal de acuerdo a los requisitos que exige el puesto de trabajo, con la finalidad de garantizar que el candidato además de poseer entusiasmo y voluntad tendrá otras cualidades que lo harán idóneo para cubrir el puesto.
- 3 Contar con un especialista en selección de personal, que se encargue de escoger y clasificar los candidatos más adecuados de acuerdo al perfil del trabajador y a las necesidades de la empresa.
- 4 Realizar un conjunto de capacitaciones y orientar al personal nuevo, como al que rota, de manera detallada, esto con el fin de mejorar la calidad de trabajo.
- 5 Evaluar periódicamente a los agentes de seguridad a base de cuestionarios, a manera de comprobar el nivel de entusiasmo, voluntad y involucramiento, este método aporta al incremento del engagement, por el hecho de que los colaboradores perciben el interés que tiene la empresa en su bienestar.
- 6 Realizar charlas de retroalimentación para el desarrollo individual y organizacional, con la finalidad de mejorar el entusiasmo y lograr que demuestren niveles altos de energía.

## REFERENCIAS

- Agurto, J., & Chico, E. (2015). *Propuesta de un Sistema de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño y Productividad Laboral en la Empresa Gerenconta S.A.* Guayaquil: Univeridad de Guayaquil.
- Armas, J., & Asencio, V. (2016). *Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope 2015.* Ascope: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Ataypoma, D., & Inga, E. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la provincia de Huancavelica – periodo 2018.* Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Bretones, & Rodríguez. (2008). *Reclutamiento, selección de personal y acogida.* Madrid: Piramide.
- Burneo, R. (2017). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017.* Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Candia, M., Castro, C., & Sánchez, E. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intencion de rotar en una empresa minera.* Lima: Universidad del Pacífico.
- Cárdenas, T. (2015). *Engagement (Ilusión Por El Trabajo). Un Modelo Teórico-Conceptual.* Mexico: Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Castillo, C. (2016). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo.* España: Fundación EOI.
- Chagua, Y. (2019). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria “Santa Ana” de Junín – 2018.* Lima: Universidad Peruana de Ciencia e Informática.
- CIVICUS. (2011). *Seguimiento y evaluación .* Washington DC: Newtown.
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). *Entusiasmo Por El Trabajo (Engagement): Un Estudio De Validez En Profesionales De La Docencia En Lima, Perú.* Lima: Liberabit.
- Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* Mexico: Mc Graw Hill.

- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Jara, A. V., & Asmat, V. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24.
- Lopez, F. J., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Red de Revistas Científicas de América Latina*, 11.
- Marcantonio, C. (2017). *Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados*. Argentina : Revista Argentina de Investigación en Negocios.
- Muñoz, L. (2015). *Análisis Del Desarrollo De La Gestión Del Talento Humano Y La Incidencia En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo Del Hospital Del IESS De Babahoyo*. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Naranjo, R. (2011). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*. Colombia: pensamiento y gestión.
- Pardo, C., & Porras, J. (2015). *La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas*. Bogotá: Universidad La Salle.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, Enero 2018*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Rondon, M., & Ammar, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones. *Revista de investigacion*, 1-19.
- Salanova, M. (2009). *En engagement en el trabajo*. España: Alianza editorial.
- Sarasola, L. (2008). *Cap. 6. Formación y orientación para el empleo. En B. Echeverría (Coord.), Orientación profesional*. Barcelona: UOC.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: ESPOCH.
- Velázquez, R. (2009). *Auditoría como herramienta para el control de la gestión de los recursos humanos*. Madrid: Dimens. empres.

Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre*. Sucre: Universidad Andina Simón Bolívar.

## ANEXOS

### ANEXO 01: Matriz de operacionalización de variables

| Variable                          | Definición Conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones               | Indicadores                | Ítem              | Escala de medición  |
|-----------------------------------|--|---|---------------------------|----------------------------|-------------------|---|
| <b>Gestión del Talento Humano</b> | Según Vallejo (2015) se enfoca en reclutar, seleccionar, orientar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos.   | Para poder llegar a cumplir el objetivo planteado respecto a la Gestión del talento humano, se fomentara el trabajo en equipo, realizando dinámicas de grupo, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, organizar reuniones en donde se destaquen temas de interés tanto para el empleador como para el empleado, es por ello que se redactó 10 preguntas, los cuales fueron realizados basados en los indicadores de cada una de las dimensiones (reclutamiento, selección, orientar, auditar, seguimiento), dichas preguntas tendrán las respuestas cerradas bajo la escala de Likert, y se aplicara a los 37 agentes de seguridad en Allions Security S.R.L. Cusco | Reclutamiento             | Cantidad de requisitos     | 1                 | Ordinal<br>(LIKERT)<br>1. Muy de acuerdo<br>2. De acuerdo<br>3. Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo<br>4. En desacuerdo<br>5. Muy en desacuerdo |
|                                   |  |   |                           | Selección                  | Tipo de selección |   |
|                                   |  |   | Selección según necesidad |                            | 3                 |   |
|                                   |  |   | Perfil del personal       |                            | 4                 |   |
|                                   |  |   | Orientar                  | Cantidad de capacitaciones | 5                 |   |
|                                   |  |   |                           | Presupuesto para capacitar | 6                 |   |
|                                   |  |   | Auditar                   | Calidad de evaluación      | 7                 |   |
|                                   |  |   |                           | Requerimientos laborales   | 8                 |   |
|                                   |  |   |                           |                            | 9                 |   |
|                                   |  |   | Seguimiento               | Calidad de seguimiento     | 10                |   |
|                                   | Retroalimentación  |   |                           |                            |                   |   |
| <b>Engagement laboral</b>         | El engagement es como una emoción latente que se encuentra presente dentro del centro laboral esta se define más por las reacciones de las personas, pero reacciones positivas ante las situaciones que se presentan su grado de competencia fidelidad, eficacia, eficiencia, como compromiso de forma resumida busca la autorrealización. Por otro lado, se toma en cuenta que esta cuenta con 3 dimensiones las cuales son el vigor, dedicación, y absorción. (Cárdenas, 2015) | Para poder mejorar el engagement laboral es necesario disponer de entornos laborales seguros y la confianza en los trabajadores, resulta positivo que la empresa ponga en valor el papel de sus mejores efectivos y muestre interés en los resultados de sus empleados, es por ello que se redactó 10 preguntas, los cuales fueron realizados basados en los indicadores de cada una de las dimensiones (vigor, dedicación, absorción), dichas preguntas tendrán las respuestas cerradas bajo la escala de Likert, y se aplicara a los 37 agentes de seguridad en Allions Security S.R.L. Cusco   | Vigor                     | Nivel de Entusiasmo        | 1                 |   |
|                                   |  |   |                           | Nivel de Voluntad          | 2                 |   |
|                                   |  |   |                           |                            | 3                 |   |
|                                   |  |   | Dedicación                | Nivel de Concentración     | 4                 |   |
|                                   |  |   |                           | Nivel de Persistencia      | 5                 |   |
|                                   |  |   |                           |                            | 6                 |   |
|                                   |  |   |                           | Nivel de Envolvimiento     | 7                 |   |
|                                   |  |   | Absorción                 |                            | 8                 |   |
|                                   |  |   |                           | Nivel de Compromiso        | 9                 |   |
|                                   |  |   |                           |                            | 10                |   |

## ANEXO 02: Matriz de validación

Título: Gestión del talento humano y el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

Apellidos y nombres de las investigadoras: Br. Enriquez Mendoza, Danery  
Br. Romero Zamalloa, Nelly Ruth

Apellido y nombre del experto:

### ASPECTO POR EVALUAR

| Variable                          | Dimensiones            | Indicadores   | Ítem   | Escala  | Si cumple | No cumple | Observaciones/<br>sugerencias |
|-----------------------------------|------------------------|---|--|---|-----------|-----------|-------------------------------|
| <b>Gestión del Talento Humano</b> | Reclutamiento          | Cantidad de requisitos  | Considera que la cantidad de requisitos para el reclutamiento de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado | Muy de acuerdo<br>De acuerdo<br>Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo<br>En desacuerdo<br>Muy en desacuerdo |           |           |                               |
|                                   |                        | Tipo de selección   | Considera que el tipo de selección de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                            |   |           |           |                               |
|                                   | Selección              | Selección según necesidad   | Considera que la selección según necesidades de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                  |   |           |           |                               |
|                                   |                        | Perfil del personal   | Considera que el perfil del personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                                      |   |           |           |                               |
|                                   | Orientar               | Cantidad de capacitaciones  | Considera que la cantidad de capacitaciones al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                   |   |           |           |                               |
|                                   |                        | Presupuesto para capacitar  | Considera que el presupuesto dirigido a las capacitaciones al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado    |   |           |           |                               |
|                                   | Auditar                | Calidad de evaluación   | Considera que la calidad de evaluación al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                        |   |           |           |                               |
|                                   |                        | Requerimientos laborales  | Considera que los requerimientos laborales del personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, son los adecuados                |   |           |           |                               |
| Seguimiento                       | Calidad de seguimiento | Considera que la calidad de seguimiento al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado              |  |   |           |           |                               |
|                                   | Retroalimentación      | Considera que la retroalimentación en el seguimiento al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado |  |   |           |           |                               |
| <b>Engagement laboral</b>         | Vigor                  | Nivel de Entusiasmo   | Considera que el nivel de entusiasmo que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado             |   |           |           |                               |
|                                   |                        | Nivel de Voluntad   | Considera que el nivel de ánimo que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                  |   |           |           |                               |
|                                   | Dedicación             | Nivel de Concentración  | Considera que el nivel de voluntad que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado               |   |           |           |                               |
|                                   |                        |   | Considera que el nivel de conducta que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado               |   |           |           |                               |
|                                   |                        |   | Considera que el nivel de concentración que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado          |   |           |           |                               |

|                   |                        |  |                                 |
|-------------------|------------------------|--|---------------------------------|
| Absorción         | Nivel de Persistencia  | Considera que el nivel de persistencia que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado     |                                 |
|                   |                        | Considera que el nivel de perseverancia que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado    | Muy de acuerdo                  |
|                   | Nivel de Envolvimiento | Considera que el nivel de involucrimiento que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado  | De acuerdo                      |
|                   | Nivel de Compromiso    | Considera que el nivel de compromiso que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado       | Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo |
|                   |                        | Considera que el nivel de toma de decisión que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado | En desacuerdo                   |
|                   |                        |  | Muy en desacuerdo               |
| Firma del experto |                        | Fecha ____ / ____ _ / ____   |                                 |

## ANEXO 03: Instrumento de recolección de datos



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

**ENCUESTA PARA DETERMINAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU  
RELACIÓN CON EL ENGAGEMENT LABORAL EN ALLIONS SECURITY S.R.L.  
CUSCO, 2021.**

---

La siguiente encuesta está dirigida a los trabajadores en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021, el cual servirá para recopilar información necesaria que será utilizada en la ejecución del proyecto de investigación intitulado “Gestión del talento humano y su relación con el Engagement Laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021”, dicha encuesta será efectuada de manera anónima. Agradecemos de antemano su colaboración

---

| <b>Muy en<br/>desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> | <b>Ni de acuerdo/ni<br/>en desacuerdo</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>Muy de acuerdo</b> |
|------------------------------|----------------------|---|-------------------|-----------------------|
| <b>1</b>                     | <b>2</b>             | <b>3</b>                                  | <b>4</b>          | <b>5</b>              |

---

| N°   | ITEMS  | Escala de valoración |          |          |          |          |
|--|--|----------------------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Variable Gestión del talento humano</b> |  | <b>1</b>             | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 1  | Considera que la cantidad de requisitos para el reclutamiento de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado |                      |          |          |          |          |
| 2  | Considera que el tipo de selección de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                            |                      |          |          |          |          |
| 3  | Considera que la selección según necesidades de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                  |                      |          |          |          |          |
| 4  | Considera que el perfil del personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                                      |                      |          |          |          |          |
| 5  | Considera que la cantidad de capacitaciones al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                   |                      |          |          |          |          |
| 6  | Considera que el presupuesto dirigido a las capacitaciones al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado    |                      |          |          |          |          |
| 7  | Considera que la calidad de evaluación al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                        |                      |          |          |          |          |
| 8  | Considera que los requerimientos laborales del personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, son los adecuados                |                      |          |          |          |          |
| 9  | Considera que la calidad de seguimiento al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                       |                      |          |          |          |          |
| 10   | Considera que la retroalimentación en el seguimiento al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado          |                      |          |          |          |          |
| <b>Variable Engagement laboral</b>         |  |                      |          |          |          |          |
| 11   | Considera que el nivel de entusiasmo que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado             |                      |          |          |          |          |
| 12   | Considera que el nivel de ánimo que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                  |                      |          |          |          |          |
| 13   | Considera que el nivel de voluntad que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado               |                      |          |          |          |          |
| 14   | Considera que el nivel de conducta que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado               |                      |          |          |          |          |

- 
- 15 Considera que el nivel de concentración que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado
  - 16 Considera que el nivel de persistencia que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado
  - 17 Considera que el nivel de perseverancia que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado
  - 18 Considera que el nivel de involucramiento que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado
  - 19 Considera que el nivel de compromiso que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado
  - 20 Considera que el nivel de toma de decisión que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado
- 

**Gracias**

#### ANEXO 04: Formula de muestreo

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

$$n = 37$$

Donde:

N = tamaño Poblacional (80)

Z = nivel de confiabilidad al 90%

p = 0.5 probabilidad de éxito

q = 0.5 probabilidad de fracaso

d = nivel de error (para la investigación se usará un 10%).

n = Tamaño de la población

# ANEXO 05: Validación de expertos

## Primer experto

| Título: Gestión de talento humano y el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco 2020.<br>Apellidos y nombres de las investigadoras: Br. Enriquez Mendoza, Danery<br>Br. Romero Zamalloa, Nelly Ruth<br>Apellido y nombre del experto: <i>Dr. Ronald Raúl Flores Díaz</i> |               |                            |  |   |           |           |
|---|---------------|----------------------------|--|---|-----------|-----------|
| ASPECTO POR EVALUAR   |               |                            |  |   |           |           |
| Variable  | Dimensiones   | Indicadores                | Item   | Escala  | Si cumple | No cumple |
| Gestión de Talento Humano   | Reclutamiento | Cantidad de requisitos     | Considera que la cantidad de requisitos para el reclutamiento de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado | Muy de acuerdo<br>De acuerdo<br>Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo<br>En desacuerdo<br>Muy en desacuerdo | X         |           |
|   |               | Tipo de selección          | Considera que el tipo de selección de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                            |   | X         |           |
|   | Selección     | Selección según necesidad  | Considera que la selección según necesidades de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                  |   | X         |           |
|   |               | Perfil del personal        | Considera que el perfil del personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                                      |   | X         |           |
|   | Orientar      | Cantidad de capacitaciones | Considera que la cantidad de capacitaciones al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                   |   | X         |           |
|   |               | Presupuesto para capacitar | Considera que el presupuesto dirigido a las capacitaciones al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado    |   | X         |           |
|   | Auditar       | Calidad de evaluación      | Considera que la calidad de evaluación al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                        |   | X         |           |
|   |               | Requerimientos laborales   | Considera que los requerimientos laborales del personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, son los adecuados                |   | X         |           |
|   | Seguimiento   | Calidad de seguimiento     | Considera que la calidad de seguimiento al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                       |   | X         |           |
|   |               | Retroalimentación          | Considera que la retroalimentación en el seguimiento al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado          |   | X         |           |
| Engagement laboral  | Vigor         | Nivel de Entusiasmo        | Considera que el nivel de entusiasmo que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado             | X   |           |           |
|   |               | Nivel de Voluntad          | Considera que el nivel de ánimo que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                  | X   |           |           |
|   | Dedicación    | Nivel de Concentración     | Considera que el nivel de concentración que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado          | X   |           |           |
|   |               |                            |  | Muy de acuerdo  | X         |           |

|   |                        |  |   |                                     |  |                                     |  |
|---|------------------------|--|---|-------------------------------------|--|-------------------------------------|--|
| Firma del experto<br>  | Nivel de Persistencia  | Considera que el nivel de persistencia que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado     | De acuerdo<br>Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo<br>En desacuerdo<br>Muy en desacuerdo | <input checked="" type="checkbox"/> |  |                                     |  |
|   | Nivel de Envolvimiento | Considera que el nivel de perseverancia que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado    |   |                                     |  | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
|   | Absorción              | Considera que el nivel de involucrimiento que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado  |   |                                     |  | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
|   | Nivel de Compromiso    | Considera que el nivel de compromiso que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado       |   | <input checked="" type="checkbox"/> |  |                                     |  |
|   |                        | Considera que el nivel de toma de decisión que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado |   | <input checked="" type="checkbox"/> |  |                                     |  |
| Firma del experto<br><br>Ronald Raúl Flores Díaz<br>Dr. en Administración<br>DNI: 23991729 |                        | Fecha: 11 de febrero del 2021  | Observaciones:<br>El instrumento está listo para su aplicación                      |                                     |  |                                     |  |

## Segundo experto

| Título: Gestión de talento humano y el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco 2020.           |               |                            |  |        |                                     |                                     |
|--|---------------|----------------------------|--|--------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Apellidos y nombres de las investigadoras: Br. Enríquez Mendoza, Denery<br>Br. Romero Zamalloa, Nelly Ruth |               |                            |  |        |                                     |                                     |
| Apellido y nombre del experto: <i>Dr. Wilfredo Gamarra Villanueva</i>                                      |               |                            |  |        |                                     |                                     |
| ASPECTO POR EVALUAR  |               |                            |  |        |                                     |                                     |
| Variable   | Dimensiones   | Indicadores                | Item   | Escala | Si cumple                           | No cumple                           |
| Gestión de Talento Humano  | Reclutamiento | Cantidad de requisitos     | Considera que la cantidad de requisitos para el reclutamiento de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado |        | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
|  |               | Tipo de selección          | Considera que el tipo de selección de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                            |        | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
|  | Selección     | Selección según necesidad  | Considera que la selección según necesidades de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                  |        | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
|  |               | Perfil del personal        | Considera que el perfil del personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                                      |        | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
|  | Orientar      | Cantidad de capacitaciones | Considera que la cantidad de capacitaciones al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                   |        | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
|  |               | Presupuesto para capacitar | Considera que el presupuesto dirigido a las capacitaciones al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado    |        | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
|  | Auxiliar      | Calidad de evaluación      | Considera que la calidad de evaluación al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                        |        | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
|  |               | Requerimientos laborales   | Considera que los requerimientos laborales del personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, son los adecuados                |        | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
|  | Seguimiento   | Calidad de seguimiento     | Considera que la calidad de seguimiento al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                       |        | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
|  |               | Retroalimentación          | Considera que la retroalimentación en el seguimiento al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado          |        | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
| Engagement laboral   | Vigor         | Nivel de Entusiasmo        | Considera que el nivel de entusiasmo que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado             |        | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
|  |               | Nivel de Voluntad          | Considera que el nivel de voluntad que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado               |        | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
|  | Dedicación    | Nivel de Concentración     | Considera que el nivel de concentración que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado          |        | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
|  |               |                            |  |        |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |



### Tercer experto

| Título: Gestión de talento humano y el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco 2020.        |               |                            |  |  |           |           |
|---|---------------|----------------------------|--|--|-----------|-----------|
| Apellidos y nombres de las investigadoras: Br. Enriquez Mendoza, Danery Br. Romero Zamalloa, Nelly Ruth |               |                            |  |  |           |           |
| Apellido y nombre del experto: <b>BAVO TTITO JOSEFINA</b>   |               |                            |  |  |           |           |
| ASPECTO POR EVALUAR   |               |                            |  |  |           |           |
| Variable  | Dimensiones   | Indicadores                | Item   | Escala   | Si cumple | No cumple |
| Gestión de Talento Humano   | Reclutamiento | Cantidad de requisitos     | Considera que la cantidad de requisitos para el reclutamiento de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado | Muy de acuerdo<br>De acuerdo<br>Ni de acuerdo/ni en desacuerdo<br>En desacuerdo<br>Muy en desacuerdo | X         |           |
|   |               | Tipo de selección          | Considera que el tipo de selección de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                            |  | X         |           |
|   | Selección     | Selección según necesidad  | Considera que la selección según necesidades de nuevo personal en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                  |  | X         |           |
|   |               | Perfil del personal        | Considera que el perfil del personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                                      |  | X         |           |
|   | Orientar      | Cantidad de capacitaciones | Considera que la cantidad de capacitaciones al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                   |  | X         |           |
|   |               | Presupuesto para capacitar | Considera que el presupuesto dirigido a las capacitaciones al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado    |  | X         |           |
|   | Auditar       | Calidad de evaluación      | Considera que la calidad de evaluación al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                        |  | X         |           |
|   |               | Requerimientos laborales   | Considera que los requerimientos laborales del personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, son los adecuados                |  | X         |           |
|   | Seguimiento   | Calidad de seguimiento     | Considera que la calidad de seguimiento al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                       |  | X         |           |
|   |               | Retroalimentación          | Considera que la retroalimentación en el seguimiento al personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado          |  | X         |           |
| Engagement laboral  | Vigor         | Nivel de Entusiasmo        | Considera que el nivel de entusiasmo que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado             | X  |           |           |
|   |               | Nivel de Voluntad          | Considera que el nivel de ánimo que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado                  | X  |           |           |
|   | Dedicación    | Nivel de Voluntad          | Considera que el nivel de voluntad que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado               | X  |           |           |
|   |               | Nivel de Concentración     | Considera que el nivel de conducta que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado               | X  |           |           |
|   | Dedicación    | Nivel de Concentración     | Considera que el nivel de concentración que presenta el personal nuevo en Allions Security S.R.L. Cusco, es el adecuado          | X  |           |           |



## ANEXO 06: Confiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach

**Tabla 18**

Alfa de Cronbach

| <b>Resumen de procesamiento de casos</b> |          |          |          |
|--|----------|----------|----------|
|  |          | <b>N</b> | <b>%</b> |
| Casos                                    | Válido   | 37       | 100,00   |
|  | Excluido | 0        | 0        |
|  | Total    | 37       | 100,0    |

Fuente: Elaboración Propia

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                         |                       |
|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| <b>Variable</b>                   | <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>N de elementos</b> |
| <b>Gestión del talento Humano</b> | ,912                    | 10                    |
| <b>Engagement Laboral</b>         | ,853                    | 10                    |

Fuente: Elaboración Propia

## ANEXO 07: Rango de interpretación de correlación

**Tabla 19**

Rango de interpretación de correlación

| <b>Rango</b>   | <b>Relación</b>                   |
|----------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00  | Correlación negativa perfecta     |
| -0.76 a -0.90  | Correlación negativa muy fuerte   |
| -0.51 a -0.75  | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50  | Correlación negativa media        |
| -0.01 a -0.100 | Correlación negativa débil        |
| <b>0.00</b>    | <b>No existe Correlación</b>      |
| +0.01 a +0.10  | Correlación positiva débil        |
| +0.11 a +0.50  | Correlación positiva media        |
| +0.51 a +0.75  | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a +0.90  | Correlación positiva muy fuerte   |
| +0.91 a +1.00  | Correlación positiva perfecta     |

Fuente: (Pino, 2007)

## ANEXO 08: Consentimiento Informado

### ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

---

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

---

**INSTITUCION:** UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

**INVESTIGADOR (A):** Enriquez Mendoza, Danery y Romero Zamalloa, Nelly Ruth

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión del talento humano y el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco 2021.

---

**PROPÓSITO DEL ESTUDIO:** Estamos invitando al trabajador(a) de seguridad en Allions Security S.R.L. Cusco, para participar en el presente estudio (el título puede leerlo en la parte superior) con fines de investigación cuyo propósito es determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021.

**PROCEDIMIENTOS:** Si usted acepta la participación deberá llenar un cuestionario sobre la gestión del talento humano y el engagement laboral, el tiempo a emplear no será mayor a 20 minutos.

**RIESGOS:** el trabajador (a) no estará expuesto(a) a ningún tipo de riesgo en el presente estudio.

**BENEFICIOS:** Los beneficios del presente estudio no serán directamente para el trabajador (a), pero le permitirán al investigador(a) y a las autoridades de administración obtener información, de la gestión del talento humano y el engagement laboral en Allions Security S.R.L.

**COSTOS E INCENTIVOS:** Participar en el presente estudio no tiene ningún costo ni precio. Así mismo **NO RECIBIRÁ NINGÚN INCENTIVO ECONÓMICO** ni de otra índole.

**CONFIDENCIALIDAD:** Le garantizamos que los resultados serán utilizados con absoluta confidencialidad, ninguna persona, excepto las investigadoras tendrán acceso a ellos. Su nombre no será revelado en la presentación de resultados ni en alguna publicación.

**USO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA:** Los resultados de la presente investigación serán conservados durante un periodo de 5 años para que de esta manera dichos datos puedan ser utilizados como antecedentes en futuras investigaciones relacionadas.

**AUTORIZO TENER LA INFORMACIÓN OBTENIDA Y QUE ESTA PUEDA SER ALMACENADA:**

SI

NO

Se contará con la autorización del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, cada vez que se requiera el uso de la información almacenada.

**DERECHOS DEL SUJETO DE INVESTIGACIÓN:** Si usted acepta la participación en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Cualquier duda respecto a esta investigación, puede consultar con las investigadoras Enriquez Mendoza, Danery y Romero Zamalloa, Nelly Ruth, Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio.

### CONSENTIMIENTO

He escuchado la explicación los investigadores (as) y he leído el presente documento por lo que **ACEPTO** voluntariamente la participación en este estudio, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque ya haya aceptado y puedo retirarse del estudio en cualquier momento.

---

**Participante**

**Nombre:**

**DNI:**

---

**Testigo**

**Nombre:**

**DNI:**

---

**Investigador**

**Nombre:**

**DNI:**

**FECHA:** \_\_\_\_\_

## ANEXO 09: Constancia de petición de recolección de información

Cusco, 22 de febrero del 2021

Sr. Zenon Utani Robles  
Gerente de Allions Security S.R.L.  
Presente.-



De nuestra consideración

Las señoritas Enriquez Mendoza, Danery, identificada con DNI:74382185 , y Romero Zamalloa, Nelly Ruth, identificada con DNI:47680275 , nos presentamos para exponer:

Que actualmente estamos realizando una investigación para poder obtener el título profesional de licenciadas en administración, por ello solicitamos a Ud. de la manera más comedida, nos de autorización de recabar información suficiente y necesaria, para poder desarrollar la investigación titulada "Gestión del talento humano y el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021", asimismo nos de consentimiento para poder aplicar encuestas a los agentes de seguridad de la empresa a la que Ud. representa.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovechamos la oportunidad para poder reiterarle nuestra más alta consideración y estima.

Atentamente.

Enriquez Mendoza, Danery  
DNI: 74382185

Romero Zamalloa, Nelly Ruth  
DNI: 47680275

## ANEXO 10: Autorización para la aplicación de la recolección de información



**ALLIONS SECURITY S.R.L.**  
La Mejor Seguridad Integral en sus Manos.

Cusco, 24 de febrero del 2021

Srta. Danery Enrriquez Mendoza  
Srta. Nelly Ruth Romero Zamalloa

Estimadas señoritas, en respuesta a su solicitud, yo Zenon Utani Robles, gerente general de la empresa Allions Security S.R.L les informo que me complace otorgarles la autorización y consentimiento para que puedan recabar información necesaria y poder aplicar las encuestas correspondientes a su investigación titulada "Gestión del talento humano y el engagement laboral en Allions Security S.R.L. Cusco, 2021", ya que será en beneficio de la organización.

Atentamente.

  
Zenon Utani Robles  
GERENTE GENERAL