



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**“La Gestión del Talento Humano y el employee engagement en  
la empresa DEFENSE SA de Lima 2021”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

**AUTORAS:**

Canelo Rivadeneyra, Gisela Giamile (ORCID:0000-0001-8330-4365)

Diaz Castillo, Elizabeth Fanny (ORCID:0000-0002-8773-532)

**ASESOR:**

**Mg. Dios Zárate Luis** (ORCID:0000-0001-5728-3871)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CALLAO-PERÚ

2021

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios por darme vida y salud, a mis padres Mirian Castillo y Carlos Díaz que siempre confiaron en mí y me dieron muchas fuerzas para continuar con mis objetivos, mis hermanos que estuvieron presente en todo momento y mis seres queridos que siempre estuvieron pendiente y acompañándome en cada paso que doy. Atte. Díaz Castillo Elizabeth.

Dedico mi trabajo a Dios por permitirme darme la vida y mantenerme con salud para seguir continuando con mis propósitos, también a mis padres Luis Canelo, Gisella Rivadeneyra y a mi familia que fueron un pilar importante ya que se preocuparon por mí y siempre estuvieron presente alentándome en esta etapa universitaria. Atte. Canelo Rivadeneyra Gisela.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecemos a los docentes y familiares, quienes estuvieron ahí para guiarnos en todo momento ya que nos fortalecieron con sus sabidurías, el proceso no fue sencillo, pero gracias a su dedicación que nos pusieron y nuestras ganas de seguir adelante nos ha permitido culminar con éxito nuestro estudio y nuestros propósitos planteado.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Figuras .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>- 1 -</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>12</b>
3.1. Tipo y diseño de la investigación .....	12
3.2. Variables y Operalización .....	13
3.2.1. Variable Independiente .....	13
3.2.2. Variable Dependiente .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	22
3.6. Método de análisis de datos .....	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>25</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>50</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>54</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>55</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>56</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población. ....	16
Tabla 2. Ficha técnica: Cuestionario para evaluar la GTH.....	18
Tabla 3. Ficha técnica: Cuestionario para evaluar el Employee Engagement.....	19
Tabla 4. Validación del instrumento: Gestión del Talento Humano.....	20
Tabla 5. Validación del instrumento: Employee Engagement.....	20
Tabla 6. Variable gestión del talento humano .....	25
Tabla 7. Dimensión Análisis y diseño del trabajo.....	26
Tabla 8. Planificación de GTH .....	27
Tabla 9. Reclutamiento del Personal .....	28
Tabla 10. Selección de Personal .....	29
Tabla 11. Capacitación y desarrollo del personal .....	30
Tabla 12. Nivel de gestión del desempeño laboral .....	31
Tabla 13. Dimensión compensación del personal.....	32
Tabla 14. Dimensión Relaciones laborales.....	33
Tabla 15. Variable Employee Engagement.....	34
Tabla 16. Dimensión Vigor.....	35
Tabla 17. Dimensión Dedicación .....	36
Tabla 18. Dimensión Absorción .....	37
Tabla 19. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable independiente...38	
Tabla 20. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable dependiente....40	
Tabla 21. Tabla cruzada Gestión del talento humano *Employee engagement .....	41
Tabla 22. Tabla cruzada Gestión del talento humano *Vigor.....	44
Tabla 23. Tabla cruzada Gestión del talento humano *Dedicación.....	46
Tabla 24. Tabla cruzada Gestión del talento humano *Absorción .....	48

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Porcentaje de la Dimensión gestión del talento humano .....	25
Figura 2.	Porcentaje de la dimensión de Análisis y diseño del trabajo .....	26
Figura 3.	Porcentaje de la Dimensión Planificación de RRH .....	27
Figura 4.	Porcentaje de la Dimensión del Reclutamiento del Personal.....	28
Figura 5.	Porcentaje de la dimensión de Selección de Personal .....	29
Figura 6.	Porcentaje de la dimensión de Capacitación y desarrollo del personal ..	30
Figura 7.	Porcentaje de la dimensión de la gestión del desempeño laboral .....	31
Figura 8.	Porcentaje de la Dimensión del Compensación del personal .....	32
Figura 9.	Porcentaje Relaciones laborales .....	33
Figura 10.	Porcentaje Nivel del Employee Engagement.....	34
Figura 11.	Porcentaje Nivel de Vigor .....	35
Figura 12.	Porcentaje Nivel de la dimensión Dedicación .....	36
Figura 13.	Porcentaje de la dimensión Absorción.....	37
Figura 14.	Niveles de percepción de las dimensiones de la variable independiente.. .....	39
Figura 15.	Niveles de percepción de las dimensiones de la variable dependiente	40

## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación está enfocado en las necesidades de la empresa DEFENSE S.A., relacionados en el trabajo, desempeño y satisfacción de sus trabajadores. Apoyándonos en las dos variables que ayudarán a identificar los problemas que viene atravesando la organización.

La Gestión del talento humano y el Employee engagement son aquellas variables escogidas para contribuir a una mejora continua y mantener comprometidos a cada miembro de la empresa, destacando el alcance de los objetivos y metas establecidas.

El objetivo del estudio es determinar la relación de ambas variables y a su vez permita generar un impacto positivo que ayudará a superar los inconvenientes. El tipo de estudio empleado es aplicada, no experimental, transversal y con un enfoque cuantitativo.

La población de estudio está conformada por 300 personas entre hombres y mujeres y la muestra es de 56 personas igualmente conformadas. La cual se empleó una encuesta y como instrumento un cuestionario sobre ambas variables para el respectivo análisis de datos y el planteamiento de tablas, gráficos, análisis estadístico, etc.

A modo de conclusión identificamos que existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Employee engagement, que ayuda a la familia DEFENSE S.A. en sus procesos internos y la solución de los problemas.

Palabras claves: Gestión del talento humano, Employee engagement, satisfacción de trabajadores.

## **ABSTRACT**

In this research work is focused on the needs of the company DEFENSE S.A., related to the work, performance and satisfaction of its workers. Relying on the two variables that will help to identify the problems that the organization is going through.

Management of human talent and Employee engagement are those variables chosen to contribute to continuous improvement and keep each member of the company committed, highlighting the achievement of the established objectives and goals.

The objective of the study is to determine the relationship of both variables and in turn allow to generate a positive impact that will help to overcome the inconveniences. The type of study used is applied, non-experimental, cross-sectional and with a quantitative approach.

The study population is made up of 300 people between men and women and the sample is 56 people equally made up. Which was used a survey and as an instrument a questionnaire on both variables for the respective data analysis and the approach of tables, graphs, statistical analysis, etc.

By way of conclusion, we identify that there is a significant relationship between Human Talent Management and Employee engagement, which helps the DEFENSE S.A. family in their internal processes and problem solving.

Keywords: Human talent management, Employee engagement, worker satisfaction



## I. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI, las dinámicas y cambios organizacionales se encuentran relacionadas de manera estable con la globalización y necesita que las compañías tengan un capital humano competitivo y estratégico con la capacidad de resolver distintas problemáticas y con la voluntad de aportar a la mejora continua de resultados, el desarrollo y progreso que está sujeto al desarrollo organizacional.

Así mismo, las regulaciones en la gestión del talento humano permiten un desarrollo potencial, conocimientos, habilidades y las motivaciones de los empleados, como el desempeño y satisfacción laboral. Además, una gestión competente ayuda a que los trabajadores se sientan seguros, mejorando la calidad de vida y también de su trabajo.

Esto ayudara a ser comprometido y proactivo con el cumplimiento de todas las responsabilidades en los centros laborales.

Por otra parte, el entorno actual está enfocado a nivel mundial, desde la perspectiva de los empleadores que deben proporcionar a sus colaboradores todo lo que necesitan efectuar su trabajo.

En los ámbitos internacionales, el diario Politics & Government Week de Atlanta (2019) el estudio desarrollado por la universidad de ciencia y tecnología en las empresas de la ciudad de Kochin, India, nos informa que la GTH, da a conocer que las personas son factores claves y primordial para llevar al éxito a las empresas, desde los valores del talento, su compromiso y sobre todo la contribución en la economía mundial; se viene desarrollando un conjunto de estrategias para realizar búsqueda y retener a empleados talentosos.

Nuestro país no es ajeno a situaciones muy parecidas. Si bien nos estamos encontrando poco a poco en el camino del crecimiento, de los últimos años de los inversionistas extranjeros que invierten fuertemente en el Perú, ingresando al mercado marcas internacionales, pero mucha de estas grandes y reconocidas marcas atrae empleados con la menor cantidad de requisitos posible, esto se da porque quieren pagar el salario mínimo, es decir, gran cantidad de personas no recibe incentivos aparte de su sueldo. Por estas y más razones, los trabajos tienen

una remuneración fija y esto genera una alta tasa de rotación de empleados porque muchos de ellos evalúan y averiguan otras compañías con excelentes condiciones laborales.

El instituto de estadística e informática del Perú (2019, p.12) informa que en el año 2018 la población de 45 años a más de edad aumento en 3,1% (175 mil 900 personas promedio), continuo por personas con las edades de 25 a 44 años, con un incremento de 1,6% (125 mil personas), mientras que se redujo las personas con menos de 25 años en 1,2% (35 mil 500 personas). Esto se debe a que la gran mayoría de jóvenes tienen menos experiencia y también menos requisitos, ellos ingresan al trabajo y solo se mantienen un cierto tiempo laboral hasta que logran obtener un trabajo mejor con salarios más elevado superando sus expectativas.

A nivel local, comúnmente la mayoría de empresas son pequeñas o micro (MYPE), estas se esfuerzan demasiado por mantener una buena motivación al talento humano, siempre comprometiéndolos con la obtención de objetivos y metas trazadas en la organización, ya que, pueden llevar una alta rotación, ausentismo, baja productividad, bajo desempeño laboral, lo cual produce un impacto negativo en el crecimiento de la compañía. Todos los procesos en los diversos entornos y cálculos de rentabilidad tienden a reducirse.

DEFENSE S.A, ofrece un servicio de seguridad y vigilancia privada, como también resguardo individual con la finalidad de brindar servicio de calidad. Los grandes clientes de esta compañía son: Banco de comercio, Interbank, Caja Tacna, Grupo Comercio, entre otros. DEFENSE actuablemente está contando con 26 años de experiencia ámbito empresarial y sobre todo consolidada.

También cuentan con la empresa subsidiaria protege oriente, esto permite que la empresa pueda ampliar la cobertura del personal y las distintas sedes a nivel nacionales. Así mismo, "loss prevention security", brinda el servicio de prevencioncitas completando los servicios del grupo.

Dicha compañía cuenta con una amplia cartera de clientes estables y fidelizados como ya los antes mencionados, que avala la calidad de los servicios prestados, ya que su personal está en constante entrenamiento y capacitación. Brindando un

servicio con un análisis particular a cada uno de sus clientes para la identificación de sus colaboradores con las empresas.

Uno de los trabajos relacionados con la presente investigación es Ceba y Aybas (2017) en el artículo, procura proponer y estudiar un modelo de capital psicológico como moderador y mediador en las prácticas administrativas. El recurso humano y la relación con el compromiso en los empleados son uno de ellos. En término se quiere llegar que los colaboradores aumenten poco a poco con la práctica de recursos humanos.

Alzyoud (2018) planteo como objetivo estudiar su impacto en el artículo científico Prácticas de gestión de recursos humanos (una buena química con los colaboradores, desarrollo de compromiso de los trabajadores, incentivo y el reconocimiento de los mismos), en manera de concluir el employee engagement es el generador que los empleados se comunican y se desenvuelven de forma influenciada por las recompensas y el reconocimiento para su compromiso.

Por otra parte, en Latinoamérica la revista Innovar; Vera y Blanco (2019) posteriormente de un estudio realizado a las PYMES de Barranquilla, Bogotá mencionan que existe escasez con respecto a la administración estratégica de la capacidad humana. El crecimiento económico del mercado competitivo depende y requiere que las organizaciones tengan personal humano competentes y talentosos consistes con ganas de alcanzar los objetivos de las empresas, teniendo la capacidad de innovar y capaces de crear y cambiar la estructura organizativa.

Molina, Pérez Lizarra y Larrañaga (2018) en la revista 3C empresa, analizaron la calidad de vida laboral y competitividad de las distintas compañías de turismo, especialmente en hotelerías de Mazatlán, México. La investigación de la empresa hotelera (alojamiento), cuenta con una muestra de 58 colaboradores. Después de un amplio análisis de todos los resultados arrojados, llegaron a las siguientes conclusiones: es muy alto su nivel laboral de calidad, lo cual los trabajadores notaron que la organización quiere satisfacer todas las necesidades para un buen desarrollo profesional, ambiente laboral y se obtengan buenos beneficios económicos.

Flores (2019) en su artículo nos menciona que el servicio hotelero ofrecido es la actividad que predomina en la región Puno, donde la administración del recurso humano y la fuerza laboral es un prestigio de las diversas compañías hoteleras. Ya que esto genera una ventaja competitiva y sostenible en Puno; lo cual se enfocan en reclutar colaboradores con ganas de trabajar y talentosos, ya que de ellos depende la gestión de la organización. Después de la gran obtención de la muestra, identifican que la gestión del personal es el eje principal y el núcleo de las compañías.

La web oficial del IPE, el artículo que fue publicado por el diario el Comercio, Macera (2018) nos dice que el Perú tiene problemáticas con la calidad laboral y el trabajo formal por lo que la calidad disminuyó en el 2017. A su vez se considera el crecimiento de las pequeñas empresas, no se pueden facilitar trabajos de alta calidad, porque los expertos dijeron que para modificar con un cambio el status era necesario rectificar la reforma laboral en fomentar la formalización y formación de los colaboradores.

Los municipios como por ejemplo el distrito de Puente Piedra, son entidades del sector público el cual cuyo propósito es satisfacer y priorizar las distintas necesidades de la ciudadanía, proveyendo el desarrollo social, cultural y económico. Pero se encontraron con distintos problemas con los colaboradores, como la falta de formación, un nivel bajo rendimiento, mala comunicación entre ellos mismo, etc. Además, en el ámbito administrativo, la ignorancia puede provocar incidentes o insatisfacción. Así mismo, el entorno físico en donde se labora no es el adecuado, porque el trabajo es excesivo con un tiempo limitado, estas son las variables que originan inconvenientes y la asignación de labores que contengan horas extras sin pago económico.

Quiroz y Torres (2020), en su artículo informa acerca de la investigación de la gestión humana está relacionada a la consecución de objetivos y metas. Los sistemas, mecanismos técnicos, medio ambiente, la ardua labor y capacidad laboral de los profesores en los programas educativos en el distrito de Ventanilla. Por consiguiente, gerenciar en la educación es fundamental, dado que el profesorado con sus distintos intelectos, habilidades y comportamientos provee una alta calidad de los servicios, como un desarrollo de modo eficiente.

Siguiendo con la presente investigación se planteará el problema general con la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el employee engagement en la empresa DEFENSE S.A.? Teniendo como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el vigor en la empresa DEFENSE S.A.?, ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la dedicación en la empresa DEFENSE S.A.? y ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la absorción en la empresa DEFENSE S.A.?

La justificación de forma teórica, proviene del investigador de buscar en una o varias teorías a fondo y brindando diversos enfoques, con el fin de hallar diversas explicaciones que reafirmen, complementen o modifiquen las teorías investigadas (Carrasco, 2015, p. 119).

El presente estudio permite indagar aquellas definiciones de cada variable, entre ellas la GTH y el employee engagement, por consiguiente, se consultarán revistas y a su vez libros que permite un respaldo efectivo y permita un buen desarrollo en la investigación, con el fin de alcanzar un conocimiento mayor, que nos permita definir la relación existente entre la gestión del talento humano y el employee engagement, a su vez esta investigación quede como ejemplos para diversas investigaciones futuras.

Asimismo, cuenta con una justificación metodológica, por lo que se hace alusión a emplear de diferentes métodos, de tal modo como método de investigación, por ende servirá a futuro a estudios similares que atraviesa el mismo problema de investigación, por ello, el actual estudio se va a emplear el método de encuesta y como instrumento el cuestionario para la recopilación de datos, ello nos permitirá enfocar la información fundamental para luego toda la información necesaria para ser analizada de forma estadística. De tal modo el resultado del análisis establecerá la aprobación o el rechazo de hipótesis de la investigación de las variables dependiente e independiente.

En base de la justificación práctica de este actual estudio, está basado con el propósito del investigador y el beneficio que le otorgará, lo cual permitirá conseguir abundantes conocimientos, para el logro del título profesional o solucionar algún inconveniente empresarial de carácter público o privado (Carrasco, 2015, p. 119).

La gestión humana es todo un conjunto de procedimientos interrelacionados, por la cual permite ayudar a que la compañía logre un algo desarrollo positivo y que sus colaboradores se sientan identificados directamente con la organización y estén alineados con las metas u objetivos de la empresa, aquella investigación permitirá comprender la como la gestión del talento y como contribuye positivamente al desarrollo y avance de DEFENSE.

Planteando el objetivo general: la relación entre la Gestión del talento humano y el employee engagement de la empresa DEFENSE S.A., a su vez complementando con los objetivos específicos: Determinar el vínculo entre la Gestión del talento humano y el vigor en la empresa DEFENSE S.A., Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la dedicación en la empresa DEFENSE S.A. y Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la absorción en la empresa DEFENSE S.A.

Se determina como hipótesis general: Existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el employee engagement en la empresa DEFENSE S.A. teniendo como hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el vigor en la empresa DEFENSE S.A., Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dedicación en la empresa DEFENSE S.A. y por ultimo Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la absorción en la empresa DEFENSE S.A.

## II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente; se muestran trabajos de investigación que ayudara como sostén para la realizar la presente investigación que tienen relación o similitud a las variables de estudio

Jafri (2013), su artículo sostuvo como objetivo el dominio de prácticas de gestión humana en el employee engagement. La metodología de la investigación fue un análisis descriptivo y para ello como herramienta se generó una encuesta a 250 colaboradores de dicha empresa con dos corporaciones hidroeléctricas que operan allí y se obtuvieron resultados: se patentizo que el employee engagement de los colaboradores en la empresa era porcentualmente alto contando con un resultado de la medición de 3.94. y por ello se llegó a la conclusión que el employee engagement es un componente fundamental en la actualidad, ya que permitirá tener a la organización totalmente restaurada y trascendental, por otro lado, agrego que las practicas de RRHH permite y fomentar una fuerza laboral engagement.

Bobadilla, callada y caro (2015), tuvo como objetivo principal estudiar a cada uno de los subordinados con misión y cultura de la empresa con el objetivo general de diferenciar a los empleados para una mejora continua del compromiso laboral, te tal modo teniendo en cuenta el pensamiento cultural de los trabajadores, reforzando el compromiso de cada uno de ellos de manera individual. Se usó el, método cuantitativo, con tipos de niveles descriptivo, de relevancia y de alcance aplicados junto con el diseño no experimental transaccional. Como resultado se evidencio en la empresa investigada se puede predecir la existencia de distintos tipos de cultura organizacional, la diferente relación que pueda existir el compromiso laboral y el distinto enlace entre el compromiso de los empleados y su cultura organizacional. A modo de conclusión se puede consolidar la orientación cultural colectiva y también ayudara contrastar la motivación en el entorno de la compañía, lo cual conlleva a consolidar de manera efectiva las relaciones cálidas.

Estrada y Vargas (2017), su investigación tiene como OG establecer un perfil de intermediario del engagement entre el estrés laboral y la conformidad profesional de los colaboradores del área logística en la compañía dedicada a los productos

básicos de primera necesidad de un masivo consumo en el Callao. El método de investigación cuenta con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada con un diseño no experimental a un nivel correlacional con un alcance transaccional. Los resultados hallados por medio de la demostración de ecuaciones estructurales; se evidencia que el engagement desempeña un perfil importante entre la satisfacción laboral y el estrés laboral, con un p valor  $0.001$   $p < 0.05$  con un indicador de exacto ( $X^2 / gl = 1.22$ ,  $CFI = 0.927$ ,  $TLI = 0.919$ ,  $PNFI = 0.637$ ,  $RMSEA = 0.043$ ) llegando a un cumplimiento de criterios fijados. Se generó las evaluaciones correspondiente a través de la prueba Rho de spearman; se evidencio que el estrés tiene una relación de forma negativa con la satisfacción laboral ( $Rho = 0.467^{**}$ ) con un p valor menor a  $0.01$ ; de tal modo, el estrés laboral y el engagement no se encuentra relación ( $Rho = 0.030$ ) y con un p valor mayor a  $0.05$ ; por ende, se demostró que el engagement no cuenta con relación de manera positiva con la satisfacción laboral ( $Rho = 0.108$ ) y un p valor  $> 0.05$ . Se concluye que el estrés laboral está relacionado con los sentimientos negativos en la satisfacción laboral, teniendo como variables son estrés laboral y satisfacción laboral.

A su vez, se presentan trabajos de orden internacional relacionados con mi investigación.

Cuesta (2016), en su artículo plantea como objetivo acrecentar la comprobación del engagement, para que de tal modo pueda ser adaptado en el transcurso de la gestión humana de la industria. El método tiene un planteamiento cuantitativo de tipo aplicada con un diseño no experimental y el nivel descriptivo correlacional, del análisis transaccional, con una población de 65 personas y se realizó una muestra del 90% de la población que equivale a 56 trabajadores y como instrumento de medición se realizó encuestas, teniendo como resultado una relación de forma positivamente entre el employee engagement y las practicas del talento humano en la empresa. Se puede concluir que si no se llegara al objetivo planteado afectaría de manera negativa en la productividad de la organización y tendrá un impacto en el compromiso de los trabajadores, no obstante, se podrá lograr tomando medidas para reforzar las estrategias que permitirá una mejora continua en la compañía y los trabajadores que son quienes lo conforman.



Ayala (2018) nos menciona como objetivo establecer la influencia del work engagement y la influencia de la rotación del personal en la compañía N&V SAC. El método de la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y cuenta con un diseño no experimental a un nivel descriptiva correlacional con un alcance transaccional. Estos resultados quieren de alguna otra manera una revisión exhaustiva del modelo conceptual, aplicándose así en la investigación a otros tipos de organizaciones que atraviesan por estos mismos problemas con el fin de llegar a una mejora convirtiéndose en un modelo. En este estudio se encontraron resultados similares. La conclusión es que la empresa debe comprometerse y trabajar más en el actuar psicológicamente, con la meta de que los trabajadores puedan encontrar aspectos internos e importantes que les permita comunicarse de manera efectiva y laboral a gusto sin ningún inconveniente.

Raina & Kalse (2018), propusieron como objetivo entender la relación del employee engagement y la práctica o soporte organizativo percibido por los empleadores y la relación con la imagen personal. Los datos demográficos que se utilizó fueron del género, la edad, la educación y la experiencia del personal del hotel (industria hotelera); La metodología utilizada fue método cuantitativo, con tipos de niveles descriptivo de la variable employee engagement, lo cual se detectó una categoría de edades entre 21 a 25 años que cuentan con una medición en el nivel de engagement de 3.097 y para ello se realizaron encuestas a 101 empleadores de hoteles. Se ultimó como resultado que, aunque la práctica de recursos humanos es un soporte de ayuda organizacional percibida; las prácticas de RR. HH y el compromiso de los colaboradores son significativas. A modo de conclusión la relación existente entre el soporte de la org percibido y también comprometidos se encuentran los empleados de la industria.

En el presente estudio se mostrará el concepto de cada una de las variables, apoyándonos en los siguientes autores.

#### Gestión del Talento Humano

Bernal (2017). Acota que la GTH es el conjunto de habilidades conocimiento y prácticas percibido por los integrantes que conforman la organización lo cual se basa en procesos funciones y estrategias que ayudan a que el recurso humano

pueda desempeñarse de forma eficaz teniendo como respaldo la empresa y fomenta las prácticas de GTH. La importancia de esta genera un impacto positivo hacia nuestro trabajo ya que ayuda a identificar como es la gestión en las empresas y como debemos utilizarlas, siempre de la mejor forma. El aporte que brinda el autor al trabajo es que, ayuda a identificar el comportamiento y la percepción de los trabajadores de defense, con respecto a la satisfacción laboral en la empresa.

Contreras (2018). Nos informa que el recurso humano son un factor preciso en la empresa, por lo cual la GTHse basa en la percepción de la orientación de los esfuerzos que alcanzan el cumplimiento de metas u objetivos del trabajador y ve la potencialización humana, si se aplica una correcta gestión en el entorno laboral permite que cada área de la organización funcione a la perfección. El aporte del autor, es que nos ayuda a identificar la importancia que tiene cada miembro de la compañía para el cumplimiento de las metas y lo importante que son.

Ramírez, Espindola, Ruiz y Hugueth (2019), nos informa en su artículo que la GTH se encarga de la planificación, desarrollo, ejecución, evaluación y control de forma práctica en los procesos de la organización, que opera tácticamente y se basa en el monitoreo de los trabajos a través de tácticas que aumenten el rendimiento de forma positiva en la compañía lo cual permite ver el desarrollo centralizado y de manera efectiva en el rendimiento laboral por el personal. La contribución de los autores hacia el trabajo es que, gracias a su definición se logró plantear una serie de preguntas para el cuestionario que se le realizó a los colaboradores y poder tener información de primera mano.

### Employee Engagement

Inamizu y Maakishima (2018) citado por Kosaka y Sato (2020) informa en su artículo que “El employee engagement se considera que es un concepto fundamental para la realización de las prácticas laborales, ya que, las asociaciones plantean diferentes factores para medir el desempeño laboral”. Y esta nos ayuda a enfocarnos en los trabajadores y como perciben el clima laboral, para identificar la relación que puede existir en cada una de sus áreas. La ayuda que nos brinda los autores es que, a través de la definición, logramos identificar el comportamiento de

los trabajadores y la satisfacción o insatisfacción de los miembros, y como contribuir hacia ello.

Whittington et al. (2017) Komposo y Srideve (2010) citado por Khan et al. (2020) informa que El employee engagement se ha convertido en un área sumamente importante de discusión entre los dueños e investigadores de las empresas. Diferentes estudios han dicho que esta variable es muy influyente para los resultados que se quiere lograr y los logrados en la en la organización. El aporte hacia el trabajo es la importancia que tiene la variable y por la cual ha sido elegida para la investigación, para que las empresas tomen en cuenta y si hay algún declive poder mejorarla.

Saks. (2006) citado por Qamar et al (2021) planteo que “El Employee engagement Es un estado mental positivo que está relacionado con la dedicación, vigor y absorción”. Lo cual ayuda a ponerlas en práctica en cada una de las empresas y así mejorar el ambiente, la cultura y el bienestar de los colaboradores, y así mismo nuestro trabajo de investigación tiene un gran impacto ya que medimos mediante un cuestionario las percepciones de cada uno de ellos. La contribución del autor es que también nos brinda y ayuda con las dimensiones del trabajo, y la importancia que es para el estudio.

### III. METODOLOGÍA

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

La investigación es de tipo aplicada, porque, busca resolver problemas concretos desarrollados en la sociedad, con la finalidad de encontrar epistemologías para ser aplicadas. Con respecto, Muñoz (2015) acoto que la Inv. Aplicada tiene como finalidad buscar y encontrar una solución para dicha problemática propia de la realidad, adaptándose a los distintos conocimientos adquiridos. Así mismo, la resolución de un problema surge porque se identifica una necesidad y esta afecta a la sociedad. El diseño del estudio es no experimental, porque no es manipulada las categorías y se lleva el estudio al contexto de la realidad. Para ello se analizó la conexión para las dos variables de estudio. Hernández et al. (2018) demostró que el diseño no se cambia intencionalmente si no, se analiza a través de cómo se manifiesta en su escenario, ya que son las determinadas. También, se especificó las variables y la relación que pueden existir entre ellas, sin alterar alguna modificación por parte de la persona que realiza la investigación.

En ese sentido, el alcance de la investigación temporal es transversal, porque se analizan las variables en un momento determinado. Crisman (2016) argumento que una Inv. Transversal se realiza en un tiempo determinado, con un panorama establecido y una perspectiva eventual. Como, Hernández et al. (2018) expreso, que el corte puede ser transversal o transaccional cuando los métodos o técnicas se llevan a cabo en un tiempo determinado. Este diseño está basado en medir las variables elegidas y aplicarlas en el instrumento establecido para la obtención de referencias sobre la coherencia de las variables.

El enfoque realizado es cuantitativo. Para el estudio se tomó en cuenta la perspectiva numérica, ya que al investigar los datos serán llevados a una operación estadística para poder conocer con exactitud como partió la problemática.

Según Mejía, Ñaupas, Novoa y Villagómez (2014) acotaron que el enfoque está caracterizado por emplear diferentes técnicas cuantitativas, por lo cual, se efectúa la recolección de datos, se realiza la inspección, aplican de manera estadística y por último se analiza todo lo antes mencionado.

El método de estudio es descriptivo ya que, busca como objetivo evaluar las características de la población a investigar. Díaz y calzadilla (2016) nos menciona que la investigación descriptiva permite operar para delinear las características de forma específica por el investigador, lo cual tiene como función medir de forma precisa las propiedades, componentes y dimensiones.

El nivel es correlacional. El estudio busca medir el vínculo entre las variables establecidas. Bilbao y Escobar (2020), expusieron que este tipo de nivel permite determinar la conexión o interrelación entre conceptos y evalúa el comportamiento del entorno en el que se encuentra. A través de este estudio se conlleva a recopilar todos los datos necesarios para posteriormente ser procesadas estadísticamente y lograr identificar la correlación entre las variables. Por otro lado, en el estudio no se identifica el nexo causa – efecto.

## **3.2. Variables y Operalización**

### **3.2.1. Variable Independiente**

Gestión de talento humano

GTH, Definida por; Noe et al., 2016, p.105. menciona que este transcurso es sumamente importante, ya que permite lograr los objetivos propuestos de la compañía. Esta actividad está enfocada en promover las habilidades, incentivar al personal para que desarrollo un excelente cumplimiento de sus labores y lograr un buen desempeño laboral.

Dimensión 1: Análisis y diseño del trabajo

Se describe el trabajo basado en deberes y responsabilidades que conlleva a realizar tareas, por tal motivo se genera acciones de forma observable. Noe et al. (2016, p. 105)

Dimensión 2: Planificación de RRHH

Esta encargada de contabilizar y verificar el perfil de los subordinados de la compañía, que se requiere para un futuro con el cumplimiento de objetivos. Noe et al. (2016, p. 132)

#### Dimensión 3: Reclutamiento del Personal

El proceso consiste en la búsqueda de distintas personas con un perfil adecuado que cubra el puesto destinado en la empresa. Noe et al., (2016, p. 146)

#### Dimensión 4: Selección de Personal

Es el desarrollo para lograr identificar a los postulantes con adecuados conocimientos, habilidades, experiencia previa y entre otras virtudes que permitiera a la empresa a llegar a las metas propuestas. Noe et al. (2016 p. 168)

#### Dimensión 5: Capacitación y desarrollo del personal

Es el ánimo que brinda y permite que los empleados desarrollen conocimientos y comportamiento en relación al trabajo y el desarrollo habilidades que permite mejorar el desempeño de los empleados para el cumplimiento de los cambios y en las demandas de la clientela. Noe et al. (2016, p. 200)

#### Dimensión 6: Gestión del desempeño laboral

Es un proceso que garantiza que las actividades y los resultados de los colaboradores estén a la par con los propósitos trazados. Noe et al., (2016, p. 299)

#### Dimensión 7: Compensación del personal

Es un factor fundamental que se considera como iniciativas económicas que ayuda con el crecimiento organizacional, tiene un impacto sumamente favorable en el carácter de los trabajadores. Noe et al. (2016, p. 367)

#### Dimensión 8: Relaciones laborales

Es la relación que tiene la org directamente con sus colaboradores, esta pretende ser fuerte y así puedan sentirse comprometidos en su centro laboral. Noe et al. (2016, p. 461).

### **3.2.2. Variable Dependiente**

Employee engagement

Employee Engagement citado de Romà, Bakker, Schaufeli, González y Salanova, (2018, p. 73), acota que la variable actúa de forma positiva en la mente de los trabajadores, como también se simboliza por demostrar vigor, dedicación, absorción hacia sus tareas laborales, a través de ella se muestra emociones positivas y no solo se centra en una opción o conducta en particular, sino en toda la organización.

Dimensiones:

Dimensión 1: Vigor

Es vigor se refiere al nivel de energía de un empleado y resiliencia psicológica. Schaufeli et al. (2018, p. 73)

Dimensión 2: Dedicación

La dedicación se describe como el estado del ser constante comprometido con el trabajo de uno con sentido de importancia, entusiasmo y orgullo. Schaufeli et al. (2018, p. 73)

Dimensión 3: Absorción

Se refiere a estar completamente concentrado y felizmente comprometido con el trabajo y la situación laboral. Schaufeli et al. (2018, p. 73).

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

Según (Hernández, 2001) pág. 127 la población se puede precisar como un conjunto de ítems que tienen ciertas similitudes que desean ser estudiadas, esta información puede darse los resultados de forma porcentuales es una parte que representa de un conjunto.

De tal manera, la población es el objeto de estudio que se encuentra conformada por 300 trabajadores de la empresa DEFENSE S.A. por consiguiente, se precisa la tabla de población:

Tabla 1. Distribución de la población.

Población	Género		Total
	Hombre	Mujer	
DEFENSE S.A.			
300	290	10	300
Total			

**Fuente: Elaboración propia**

### Muestra

Según (Vivanco, 2005) pág. 172 los muestreos probabilísticos son factores que selecciona componentes y se expone al comienzo de selección aleatoria. En la práctica eso quiere decir que todos los que están conformados por la población tienen la probabilidad mayor o igual a 0 de poder estar considerado en la muestra. La aleatoriedad no es atributo de una muestra, sino del transcurso para la selección de datos utilizados.

Haya una variedad de procedimientos de muestreo probabilístico. La variedad que existe con la forma donde es seleccionada los componentes y con la indispensable estimación. En la presente investigación se puede apreciar que el tipo de selección es Censal ya que tenemos una población de solo 300 trabajadores de DEFENSE S.A.

Teniendo en cuenta la formula finita planteada para el proyecto de investigación, se obtuvo como resultado una muestra de 56 trabajadores a encuestar, serán analizadas mediante nuestro cuestionario, para obtener información de verídica.

$$\frac{1,65^2 * 300 * 50\% * 50\%}{10\%^2 * (300-1) + (1,65^2 * 50\% * 50\%)} = 56$$



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

El informe utilizó la metodología de encuesta.

Según (Kanuk, 2005) la técnica de la encuesta es importante para obtener los datos de la investigación cuantitativa, el cual se puede proceder mediante el envío por correo a individuos seleccionados para que brinden una respuesta por sí solos o por encuestadores de campo ya sea en persona o vía telefónica, estos deben ser interesantes, objetivos y fáciles de llenar con la finalidad de motivar a los encuestados a que inviertan un pequeño tiempo necesario para responder las preguntas (pág. 37).

Según (Grosso, 2006) La escala de Likert ayuda al cuestionario para la recopilación de los datos que determina la inv. social permite realizar la medición del comportamiento y aptitudes. Donde se considera ítems que están redactados en forma de afirmación o negatividad mediante los cuales se pide una respuesta que favorezca o desfavorezca, la opción buena o mala de los encuestados.

En la investigación se utilizó el instrumento de cuestionario con escala de Likert, con 10 ítems en la variable GTH y 15 ítems en la variable Employee Engagement para resolver el nivel de relación entre La Gestión del Talento Humano y el Employee Engagement de la empresa DEFENS S.A

Tabla 2. Ficha técnica: Cuestionario de GTH

Evaluación de la Gestión del Talento Humano	
<b>Autores:</b>	Canelo y Díaz
<b>Año:</b>	2021
<b>Objetivo:</b>	Evaluar la influencia de la Gestión del Talento Humano.
<b>Destinatarios:</b>	Trabajadores DEFENSE S.A.
<b>Forma de administración:</b>	Individual.
<b>Contenido:</b>	Consta de 10 ítems en 8 dimensiones: Análisis y diseño del trabajo (1), Planificación de recursos humanos (2), Reclutamiento de Personal (3), Selección de Personal (4 – 5), Capacitación y desarrollo del personal (6) Gestión del desempeño laboral (7), Compensación del personal (8), Relaciones laborales (9,10).
<b>Duración:</b>	60 min.
<b>Puntuación:</b>	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo

**Fuente:** *Elaboración propia*

Tabla 3. Ficha técnica: Cuestionario del Employee Engagement

---

Evaluación del Employee Engagement	
<b>Autores:</b>	Canelo y Díaz
<b>Año:</b>	2021
<b>Objetivo:</b>	Evaluar la influencia del Employee Engagement
<b>Destinatarios:</b>	Trabajadores DEFENSE S.A.
<b>Forma de Administración:</b>	Individual.
<b>Contenido:</b>	Consta de 15 ítems en 3 dimensiones: Vigor (1 – 5), Dedicación (6 – 9), Absorción (10 – 15)
<b>Duración:</b>	60 min.
<b>Puntuación:</b>	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo

---

*Fuente: Elaboración propia*

## Validez y Confiabilidad

Validez:

(Según Bernal,2006) pág. 214, la validez es una herramienta de sondeo que es aceptable cuando mide alguna circunstancia que tiene como finalidad y por ello, afirman Anastasi y Urbina la aptitud tiene que ver con lo que se mide en la investigación y cuan bien lo hace. La competencia precisa el rango con que pueden decretar conclusiones de los resultados.

Se empleó la validez de contenido de los instrumentos del juicio de expertos, son los docentes de la Universidad César Vallejo:

1. Mg. Luis Dios Zárate
2. Mg. Juan Campos Huamán
3. Mg. Rafael A. López Landauro

Tabla 4. Validación del instrumento: Gestión del Talento Humano

Criterios:	Experto1	Experto 2	Experto3	Total
Coherencia	Si	Si	Si	Si
Pertinencia	Si	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si	Si

**Fuente: Elaboración propia**

Tabla 5. Validación del instrumento: Employee Engagement

Criterios:	Experto1	Experto2	Experto3	Total
Coherencia	Si	Si	Si	Si
Pertinencia	Si	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si	Si

**Fuente: Elaboración propia**

## Escala: ALL VARIABLES EMPLOYEE ENGAGEMENT

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
<b>CASOS</b>	VALIDO	10	100,0
	EXCLUIDO	0	0
	<sup>a</sup>		
	TOTAL	10	100,0

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

Estadística de fiabilidad

Alfa de Alfa de N de  
Cronbach Cronbach elementos  
basada en  
elementos  
estandarizados

0,700	0,741	15
-------	-------	----

## Escala: ALL VARIABLES GESTIÓN TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de los casos

		N	%
<b>CASOS</b>	VALIDO	10	100,0
	EXCLUIDO	0	0
	<sup>a</sup>		
	TOTAL	10	100,0

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

Estadística de fiabilidad

Alfa de Alfa de N de  
Cronbach Cronbach elementos  
basada en  
elementos  
estandarizados

0,712	0,710	10
-------	-------	----

El resultado de nuestras ambas variables nos arrojó en el intervalo de 0.70 al 0.79 esto quiere decir que el resultado es moderado y si tiene confiabilidad el cuestionario realizado.

### **3.5. Procedimientos**

En la presente investigación se detallará las fases para la recolección de datos según (Dvoskin ,2004) pág. 140.

- Primera Fase diseño de la investigación, Se basa en investigar el problema, es necesario determinar con precisión el objetivo y la recopilación de información necesaria.
- Segunda Fase revisión de la literatura, Identificar instrumentos o herramientas de medición utilizados en distintas investigaciones.
- Tercera Fase Identificación de las variables y sus dimensiones, En esta etapa, se debe determinar las variables y dimensiones de las distintas teorías, y especificar los indicadores de cada dimensión.
- Cuarta Fase Toma de Decisión, se deben tomar tres decisiones básicas: a) Hacer el uso del instrumento de medición ya desarrollado, ajustarlo o crear una nueva herramienta de medición, b) Si se desea crear un nuevo instrumento para realizar una medición, determine su tipo que puede ser (cuestionario, escala, Instrumentos, etc.) c) Determinar en dónde se utilizara el instrumento.
- Quinta Fase Construcción del Instrumento, crear los ítems, indicadores y determinar sus niveles de medición.
- Sexta Fase Prueba piloto, se realiza una prueba del instrumento con una pequeña cantidad de muestras para calcular la confiabilidad y efectividad del instrumento escogido.

- Séptima Fase Elaboración final del instrumento y el proceso de aplicación, Luego de seleccionar la versión del instrumento utilizado, además de eliminar o modificar elementos, la información final planteada también se dará en la revisión.
- Octava Fase Capacitación del personal en donde se va aplicar el instrumento, terminar de enseñar a las personas encuestadas de como contestar el instrumento elegido.
- Novena Fase Autorización del lugar para aplicar el instrumento, se pide el permiso y accesos necesarios para aplicar el desarrollo del instrumento.
- Décima Fase Administración del instrumento, en esta fase se emplea el instrumento a los trabajadores escogidos.
- Onceava Fase Se alistan los datos para realizar el análisis respectivo y verificar la tabulación en una base de datos.

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

Realizaremos una prueba piloto a 10 trabajadores de la empresa DEFENSE S.A, donde se comenzará con la comprobación de fiabilidad del instrumento y por ello se utiliza el Alfa de Cronbach, que permitirá estimar los datos alcanzados a través de la encuesta donde se utiliza un método cuantitativo y se realizará un análisis de forma descriptiva e inferencial por el programa estadístico SPSS 26, mediante gráficos, tablas y explicaciones.

### **3.7. Aspectos éticos**

Sanabria, Telch, Rodas, Astudillo y Estrada (2015) nos hace referencia que:

La ética en lo general exige a las instituciones e individuos que de tal modo verifiquen, obtengan cuentas e informen de acuerdo a los resultados de su gestión. Un sistema de reglas formales e informales, las personas que se pueden beneficiar directa o indirectamente al estado y responder a un entorno que suele verlo de forma estereotípica y desinformada. Que el Estado, sus instituciones y sus empleados actúen en marcos de alto desempeño y muestren resultados verídicos, que constituyan una gestión estratégica del talento humano (p. 214).

Basado en la formación profesional recibida a través en nuestra casa de estudio a lo largo de los años, la investigación y los principios inculcados que se han visto reflejado en la información alcanzada a través de esta investigación se basa en datos reales, y para ser honesto, debido a nuestra ética profesional, los datos y opiniones de cada trabajador encuestado sobre la empresa se consideran a su vez como anónima la información obtenida, a través de ello confiar en la veracidad de sus respuestas.



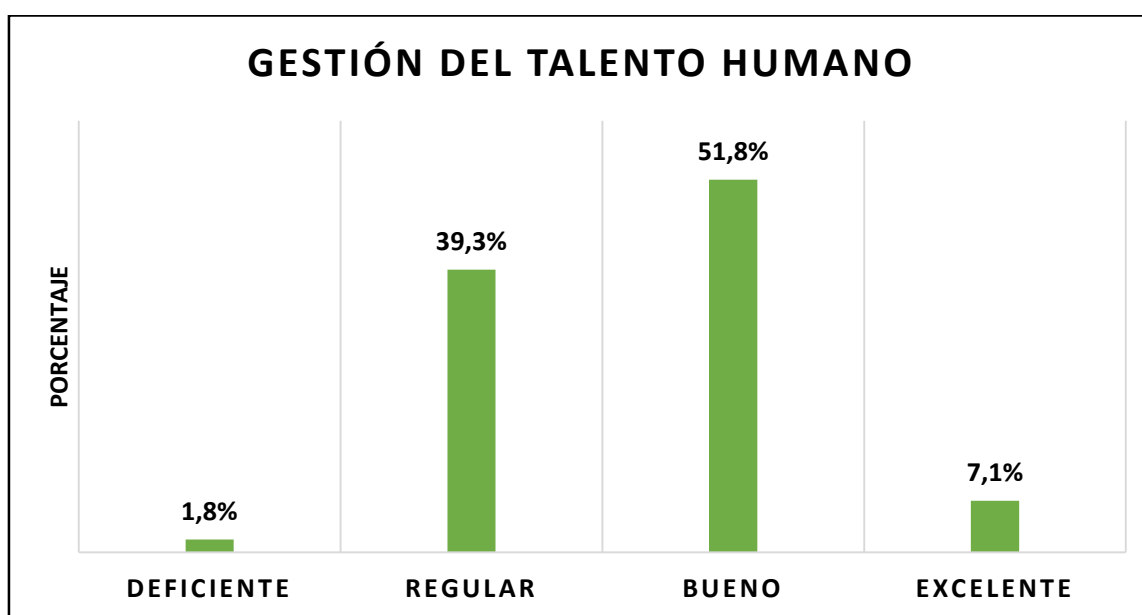
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

Tabla 6. Variable gestión del talento humano

	(fi)	(%)
Válido	DEFICIENTE	1
	REGULAR	22
	BUENO	29
	EXCELENTE	4
	Total	56

Figura 1. Porcentaje de la Dimensión GTH



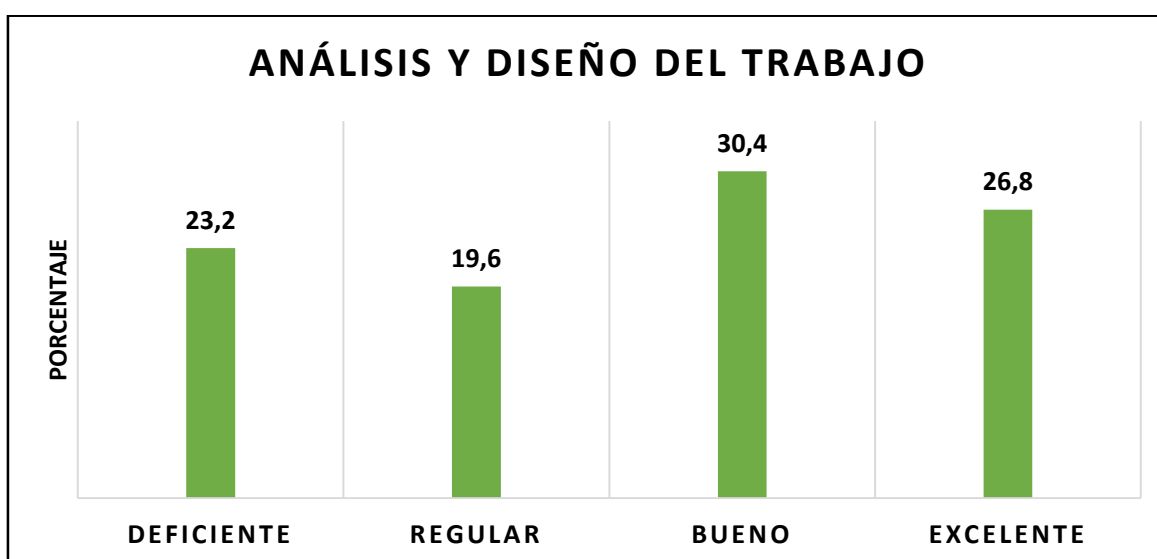
*Fuente: Elaboración Propia*

La tabla 8 y figura, el 1.8% de los colaboradores de la compañía Defense S.A tienen un nivel deficiente, un 39.3% regular, 51,8 bueno y 7,1 excelente en relación a la GTH.

Tabla 7. Dimensión Análisis y diseño del trabajo

		(fi)	(%)
Válido	DEFICIENTE	13	23,2
	REGULAR	11	19,6
	BUENO	17	30,4
	EXCELENTE	15	26,8
	Total	56	100,0

Figura 2. Porcentaje de la dimensión de Análisis y diseño del trabajo



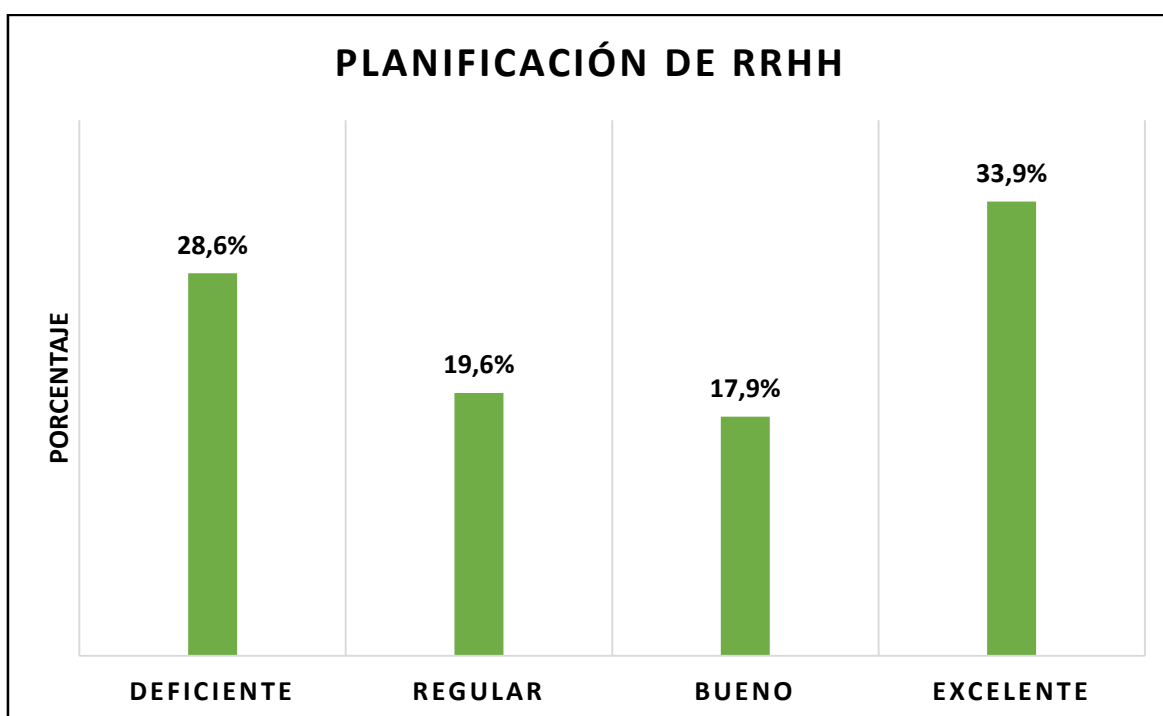
**Fuente:** *Elaboración Propia*

La tabla 9 y figura 2, se evidencia que los trabajadores de la compañía Defense S.A notan un nivel deficiente con un 23,2%, 19,6% regular, 30,4% bueno y un 26,8% excelente en relación al Análisis y diseño del trabajo.

Tabla 8. Planificación de GTH

		(fi)	(%)
Válido	DEFICIENTE	16	28,6
	REGULAR	11	19,6
	BUENO	10	17,9
	EXCELENTE	19	33,9
	Total	56	100,0

Figura 3. Porcentaje de la Dimensión Planificación de RRH



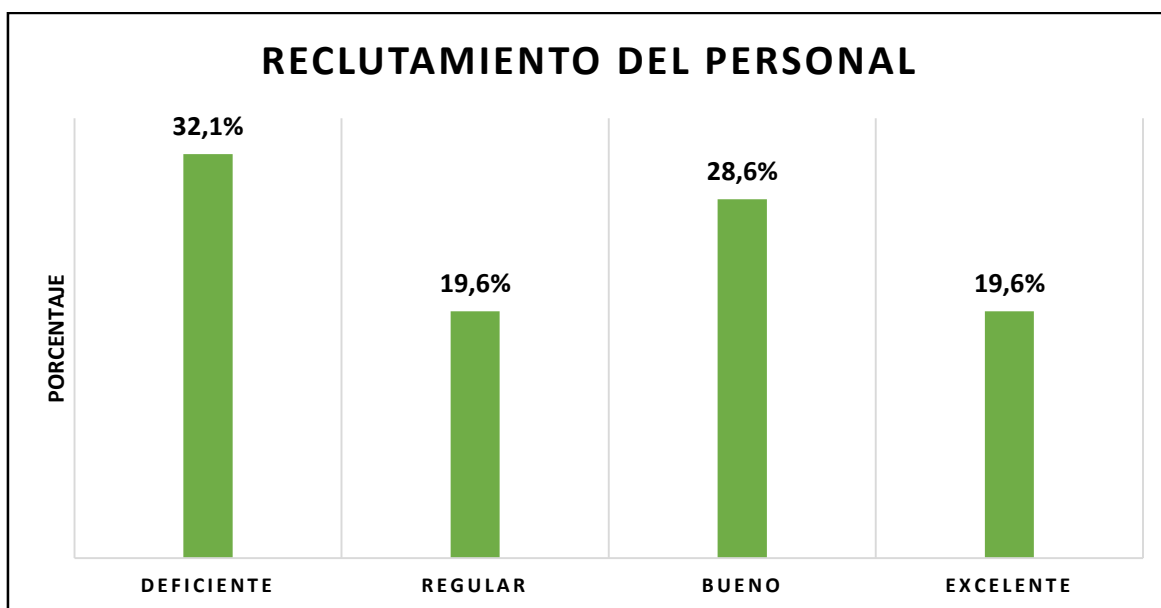
*Fuente: Elaboración Propia*

La tabla 10 y figura 3 se evidencia que un 28,6% de los subordinados de la empresa Defense S.A reflejan un nivel deficiente, 19,6% regular, 17,9% bueno y un 33,9% excelente en relación a la planificación de RRHH.

Tabla 9. Reclutamiento del Personal

		(fi)	(%)
Válido	DEFICIENTE	18	32,1
	REGULAR	11	19,6
	BUENO	16	28,6
	EXCELENTE	11	19,6
	Total	56	100,0

Figura 4. Porcentaje de la Dimensión del Reclutamiento del Personal



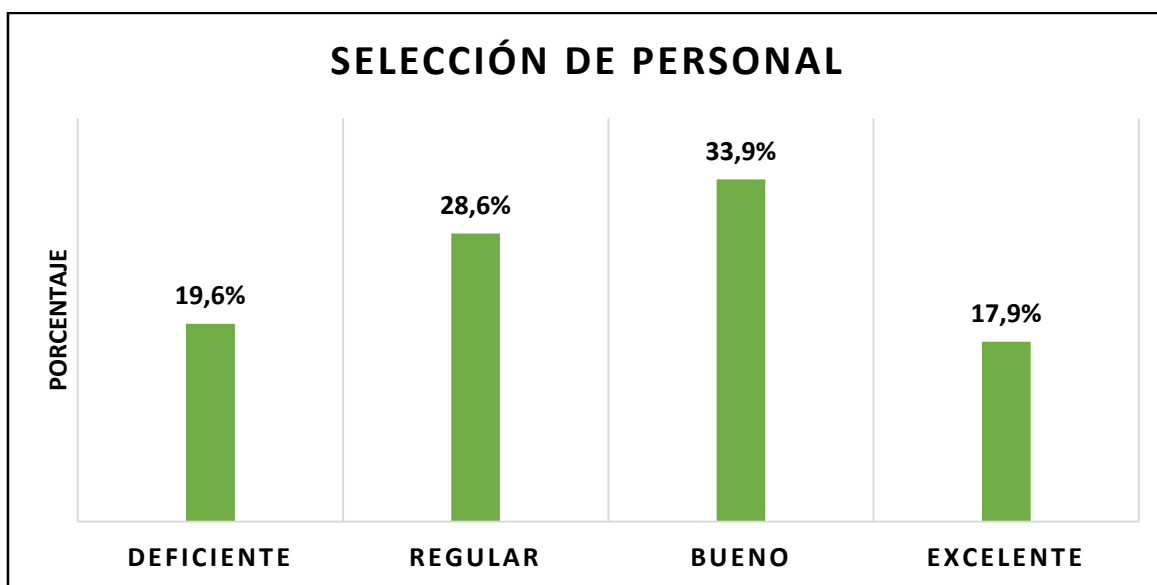
**Fuente: Elaboración Propia**

La tabla 11 y figura 4 se precisa un 32,1% a los trabajadores de la compañía Defense S.A verifican un nivel deficiente, 19,6% regular, 28,6% bueno y un 19,6% excelente en relación al reclutamiento del personal.

Tabla 10. Selección de Personal

		(fi)	(%)
Válido	DEFICIENTE	11	19,6
	REGULAR	16	28,6
	BUENO	19	33,9
	EXCELENTE	10	17,9
	Total	56	100,0

Figura 5. Porcentaje de la dimensión de Selección de Personal



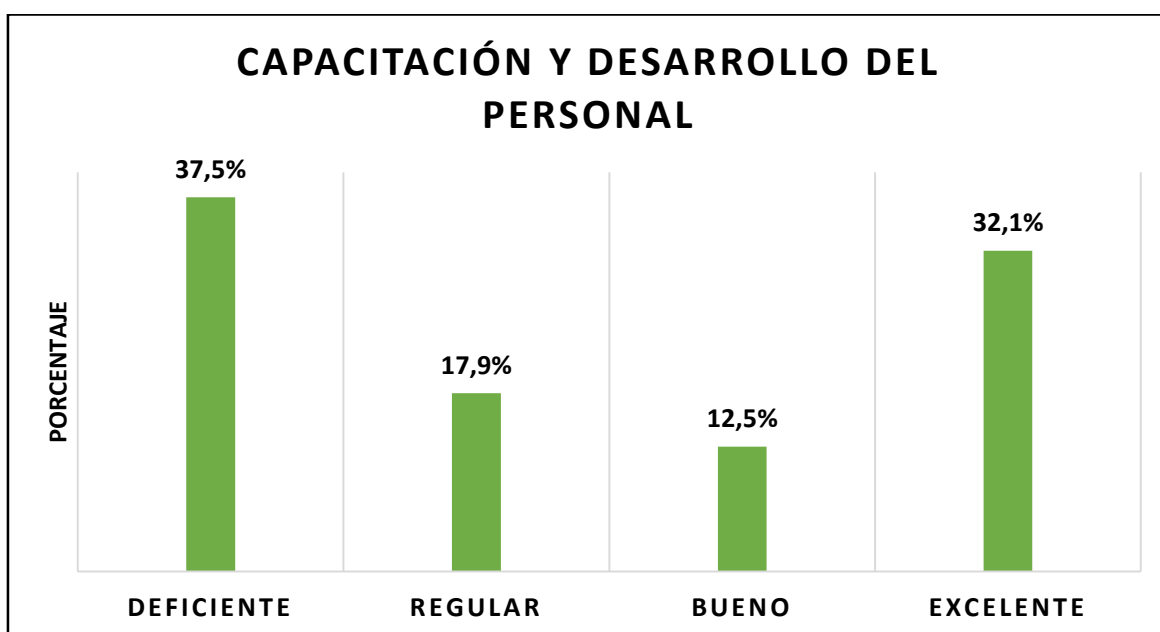
*Fuente: Elaboración Propia*

La tabla 12 y figura 5 se evidencia que los trabajadores de la organización Defense S.A sienten un nivel deficiente con un 19,6%, 28,6% regular, 33,9% bueno y un 17,9% excelente en relación a la Selección de Personal.

Tabla 11. Capacitación y desarrollo del personal

		(fi)	(%)
Válido	DEFICIENTE	21	37,5
	REGULAR	10	17,9
	BUENO	7	12,5
	EXCELENTE	18	32,1
	Total	56	100,0

Figura 6. Porcentaje de la dimensión de Capacitación y desarrollo del personal



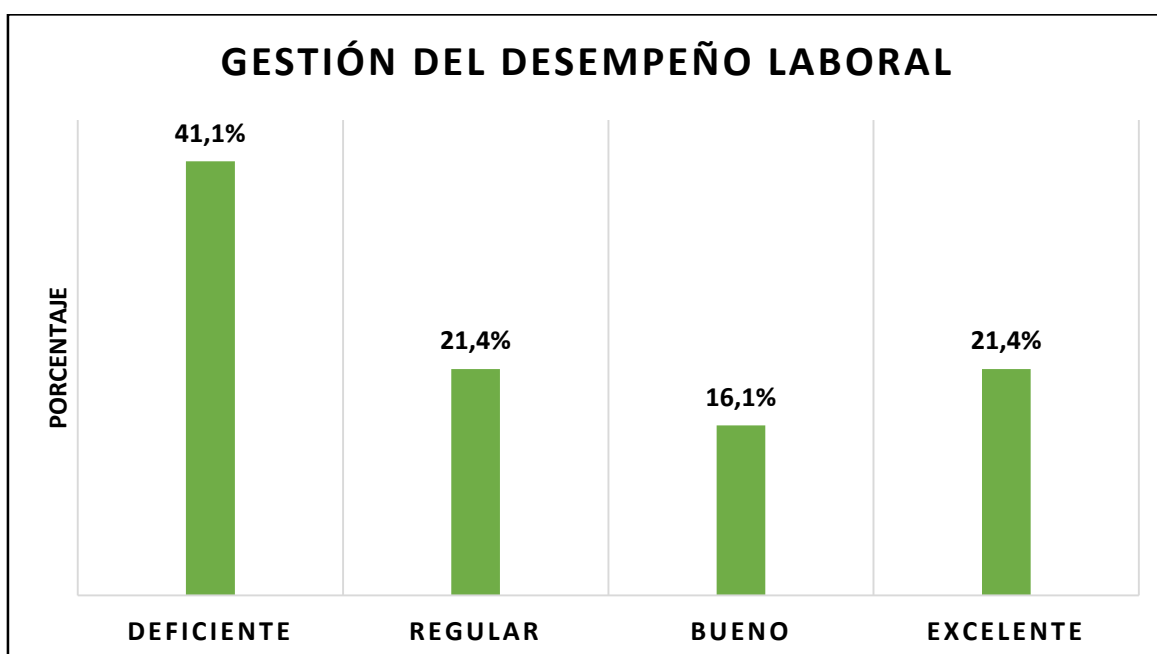
Fuente: *Elaboración Propia*

La tabla 13 y figura 6, evidencia que los colaboradores de Defense S.A identifican un nivel deficiente con un 37.5%, 17,9% regular, 12.5% bueno y un 32,1% excelente en relación a la Capacitación y desarrollo del personal.

Tabla 12. Nivel de gestión del desempeño laboral

		(fi)	(%)
Válido	DEFICIENTE	23	41,1
	REGULAR	12	21,4
	BUENO	9	16,1
	EXCELENTE	12	21,4
	Total	56	100,0

Figura 7. Porcentaje de la dimensión de la gestión del desempeño laboral



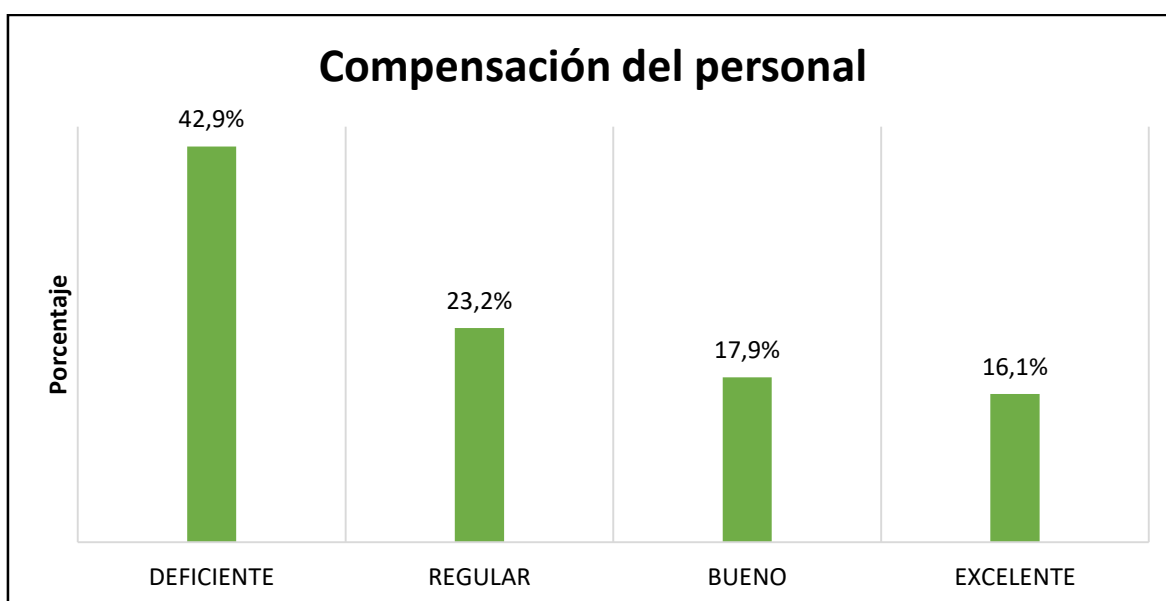
Fuente: *Elaboración Propia*

La tabla 14 y figura 7 se evidencia que un 41.1% de los trabajadores de la compañía Defense S.A distinguen un nivel deficiente, 21,4% regular, 16,1% bueno y un 21,4% es excelente en la gestión del desempeño laboral.

Tabla 13. Dimensión compensación del personal

		(%)	(%)
Válido	DEFICIENTE	24	42,9
	REGULAR	13	23,2
	BUENO	10	17,9
	EXCELENTE	9	16,1
	Total	56	100,0

Figura 8. Porcentaje de la Dimensión del Compensación del personal



Fuente: *Elaboración Propia*

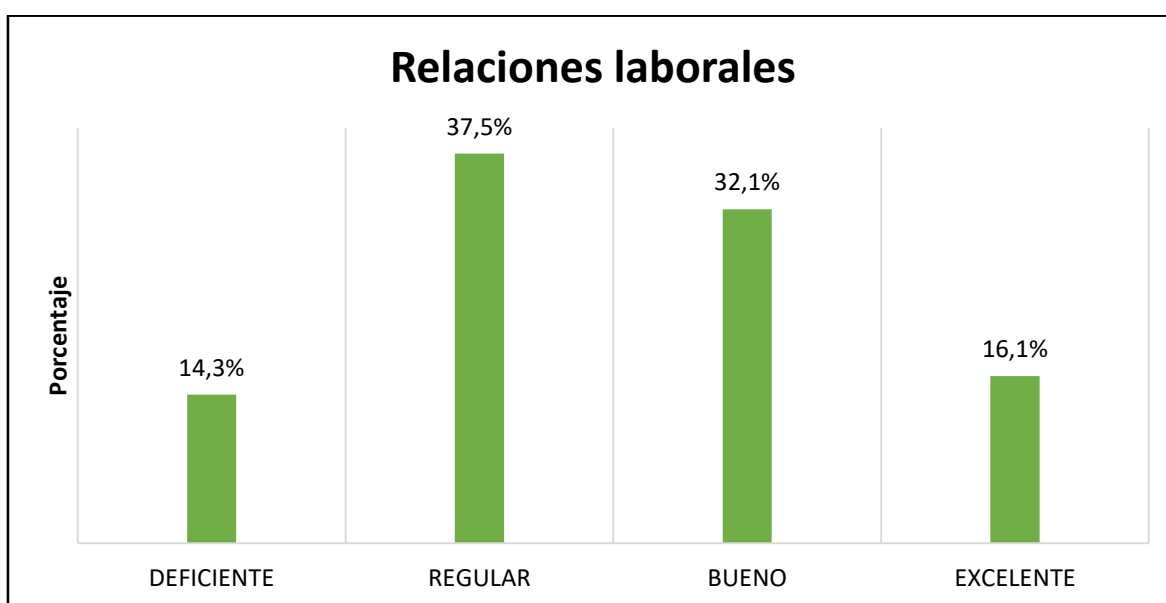
La tabla 15 y figura 8 se evidencia que el 42,9% de los trabajadores de Defense S.A notan un nivel deficiente, 23,2 regular, 17,9% bueno y un 16,1% excelente en cuanto a la compensación laboral.



Tabla 14. Dimensión Relaciones laborales

		(fi)	(%)
Válido	DEFICIENTE	8	14,3
	REGULAR	21	37,5
	BUENO	18	32,1
	EXCELENTE	9	16,1
	Total	56	100,0

Figura 9. Porcentaje Relaciones laborales



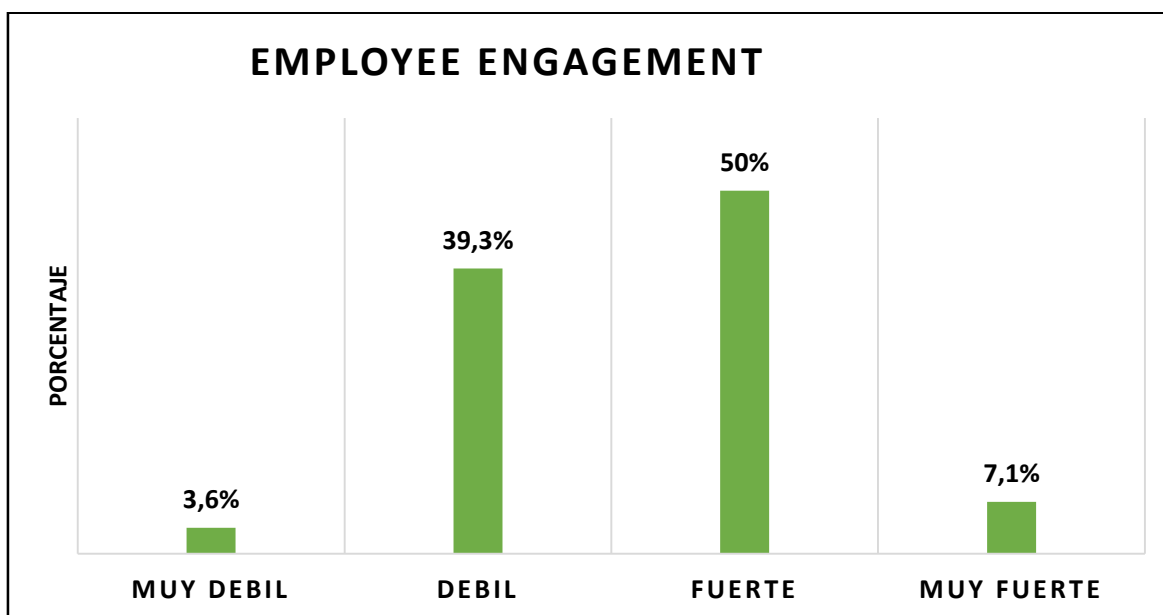
Fuente: *Elaboración Propia*

La tabla 16 y figura 9 se evidencia que los trabajadores de Defense S.A comprenden un nivel deficiente con un 14,3%, 37,5% regular, 32,1% bueno y un 16,1% excelente sobre las Relaciones laborales.

Tabla 15. Variable Employee Engagement

		(fi)	(%)
Válido	MUY DEBIL	2	3,6
	DEBIL	22	39,3
	FUERTE	28	50,0
	MUY FUERTE	4	7,1
	Total	56	100,0

Figura 10. Porcentaje Nivel del Employee Engagement



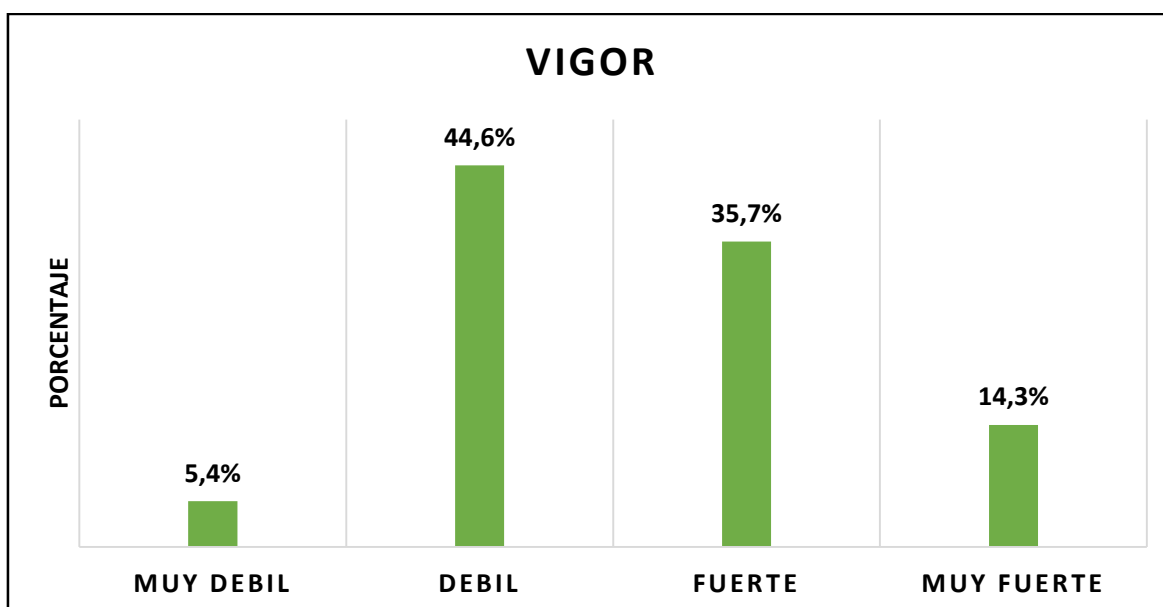
Fuente: *Elaboración Propia*

La tabla 17 y figura 10 se evidencia que los trabajadores de Defense S.A identifican un 3,6% muy débil, 39,3% débil, 50% fuerte y un 7,1% un nivel muy fuerte en relación al employee engament.

Tabla 16. Dimensión Vigor

		(fi)	(%)
Válido	MUY DEBIL	3	5,4
	DEBIL	25	44,6
	FUERTE	20	35,7
	MUY FUERTE	8	14,3
	Total	56	100,0

Figura 11. Porcentaje Nivel de Vigor



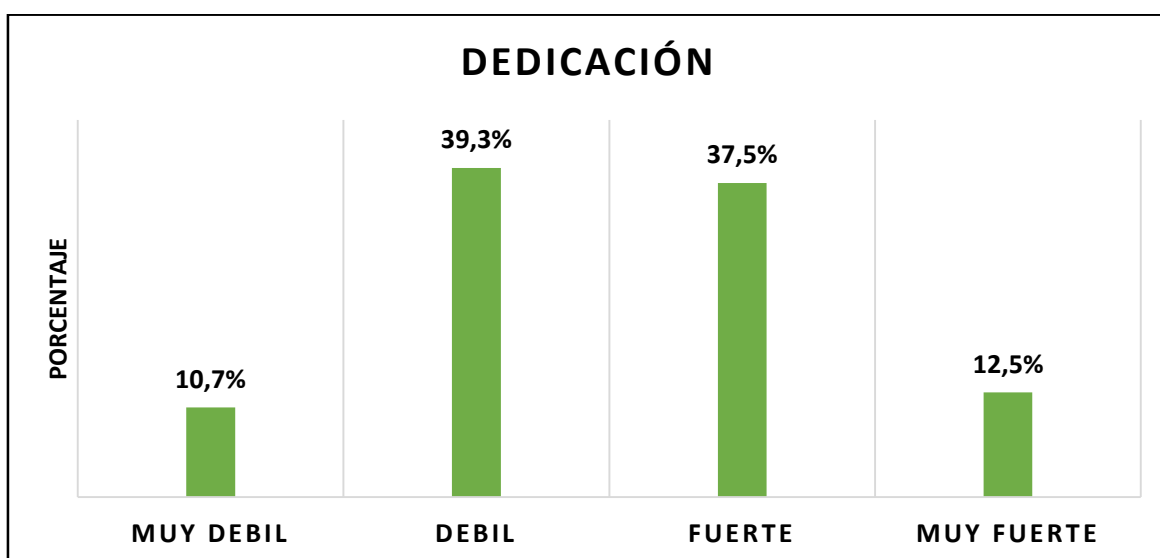
Fuente: *Elaboración Propia*

La tabla 18 y figura 11 se evidencia que el 5,4%% de los trabajadores de la org. Defense S.A muestran un nivel muy débil, 44,6% débil, 35,7% fuerte y un 14,3% muy fuerte en relación al vigor.

Tabla 17. Dimensión Dedicación

		(fi)	(%)
Válido	MUY DEBIL	6	10,7
	DEBIL	22	39,3
	FUERTE	21	37,5
	MUY FUERTE	7	12,5
	Total	56	100,0

Figura 12. Porcentaje Nivel de la dimensión Dedicación



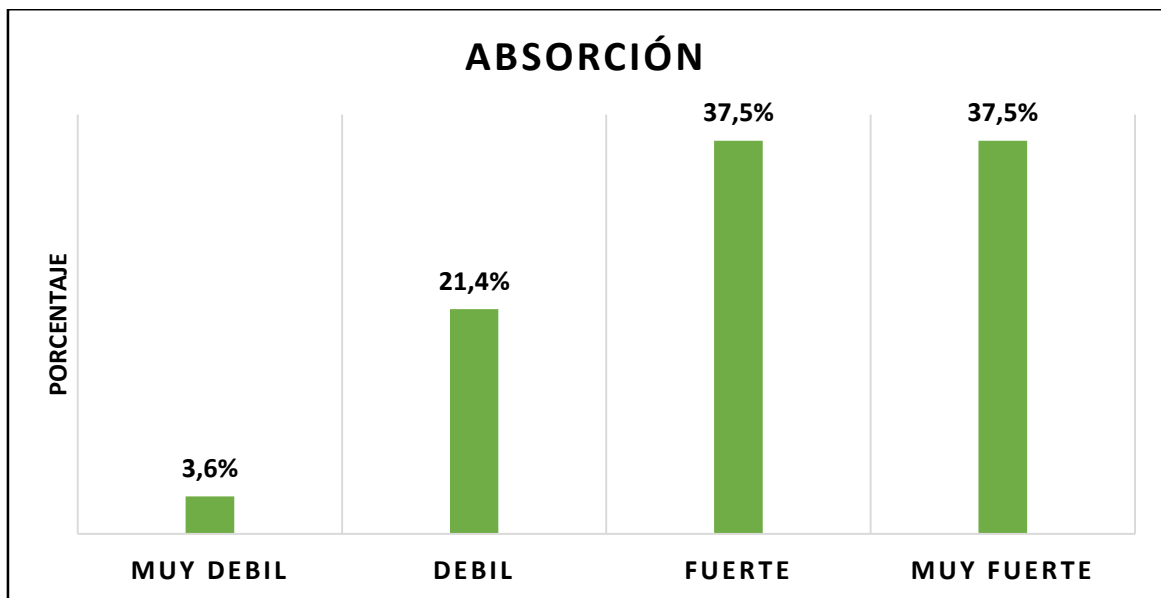
Fuente: Elaboración Propia

La tabla 19 y figura 12 se evidencia que el 10,7%% de los trabajadores de la empresa Defense S.A perciben un nivel muy débil, 39,3% débil, 37,5% fuerte y un 12,5% muy fuerte en relación a la dedicación.

Tabla 18. Dimensión Absorción

		(fi)	(%)
Válido	MUY DEBIL	2	3,6
	DEBIL	12	21,4
	FUERTE	21	37,5
	MUY FUERTE	21	37,5
	Total	56	100,0

Figura 13. Porcentaje de la dimensión Absorción



Fuente: *Elaboración Propia*

La tabla 20 y figura 13 se evidencia que el 3,6% de los trabajadores de la compañía Defense S.A presentan un nivel muy débil, 21,4% débil, 37,5% fuerte y un 37.5% muy fuerte en relación de absorción.

Tabla 19. Niveles de percepción de dimensiones de la variable independiente

	DEFICIENTE		REGULAR		BUENO		EXCELENTE	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Análisis y diseño	13	23,2	11	19,6	17	30,4	15	26,8
Planificación de RRHH	16	28,6	11	19,6	10	17,9	19	33,9
Reclutamiento	18	32,1	11	19,6	16	28,6	11	19,6
Selección de Personal	11	19,6	16	28,6	19	33,9	10	17,9
Capacitación y desarrollo	21	37,5	10	17,9	7	12,5	18	32,1
Gestión del desempeño laboral	23	41,1	12	21,4	9	16,1	12	21,4
Compensación del personal	24	42,9	13	23,2	10	17,9	9	16,1
Relaciones laborales	8	14,3	21	37,5	18	32,1	9	16,1

La tabla 21 de la figura 14 lo obtenido permite evidenciar que el 23.2% de la muestra de estudio, en relación al análisis y diseño del trabajo es deficiente, el 19.6% regular, el 30.4% bueno y el 26.8% excelente, así mismo, en relación con la dimensión de planificación de RRHH el 28.6% de la muestra es deficiente, el 19.6% regular, el 17.9% bueno y el 33.9% excelente, del mismo modo el reclutamiento del personal indica que el 32.1% es deficiente, 19.6% es regular, el 28.6% es bueno y el 19.6% es excelente, como también, la selección del personal indica que el 19.6% es deficiente, 28.6% es regular, el 33.9% es bueno y el 17.9% es excelente, la dimensión de la capacitación y el desarrollo personal muestra que el 37.5% es deficiente, 17.9% es regular, el 12.5% es bueno y el 32.1% es excelente, la gestión del desempeño laboral muestra que el 41.1% es deficiente, 21.4% es regular, el 16.1% es bueno y el 21.4% es excelente, como también la compensación del personal indica que el 42.9% es deficiente, 23.2% es regular, el 17.9% es bueno y el 16.1% es excelente y por ultimo las relaciones laborales muestra que el 14.3% es deficiente, 37.5% es regular, el 32.1% es bueno y el 16.1% es excelente.

Figura 14. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable independiente.

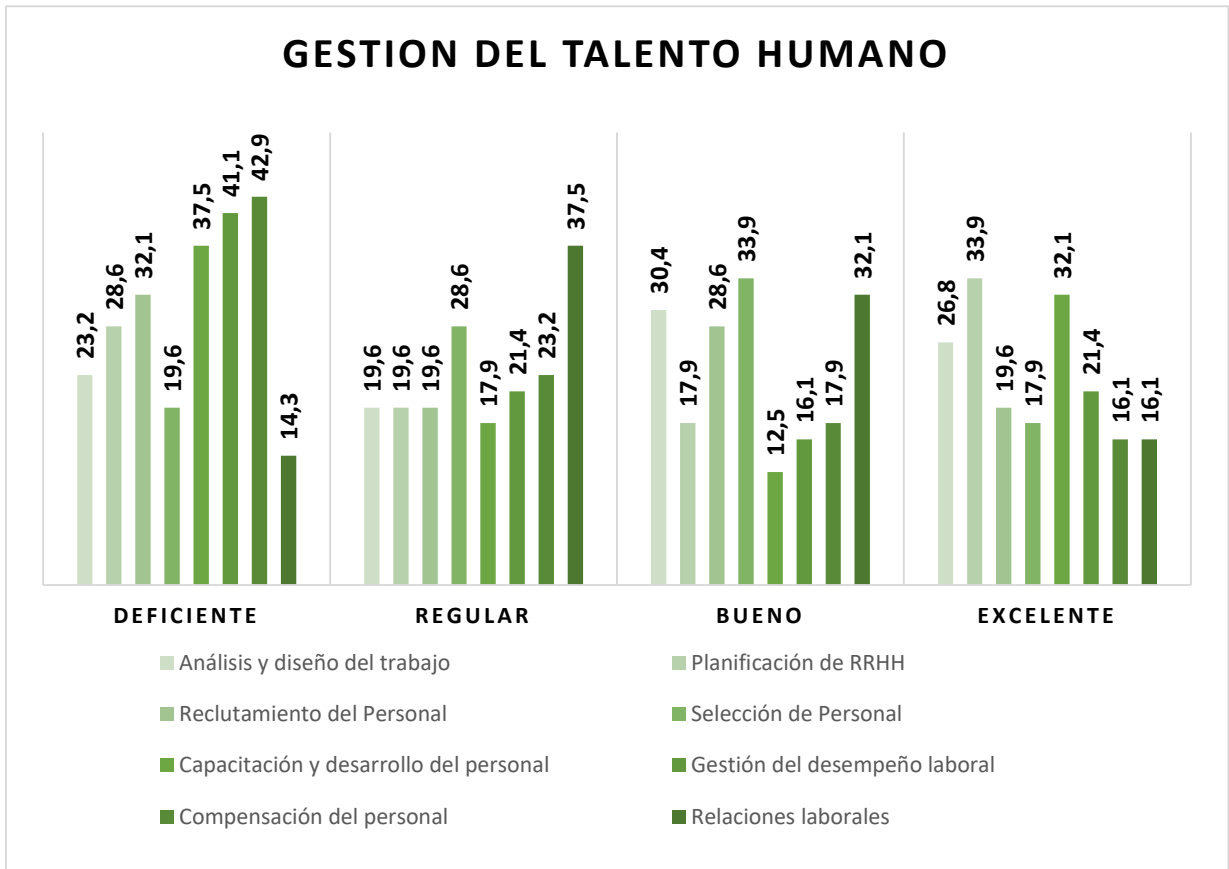
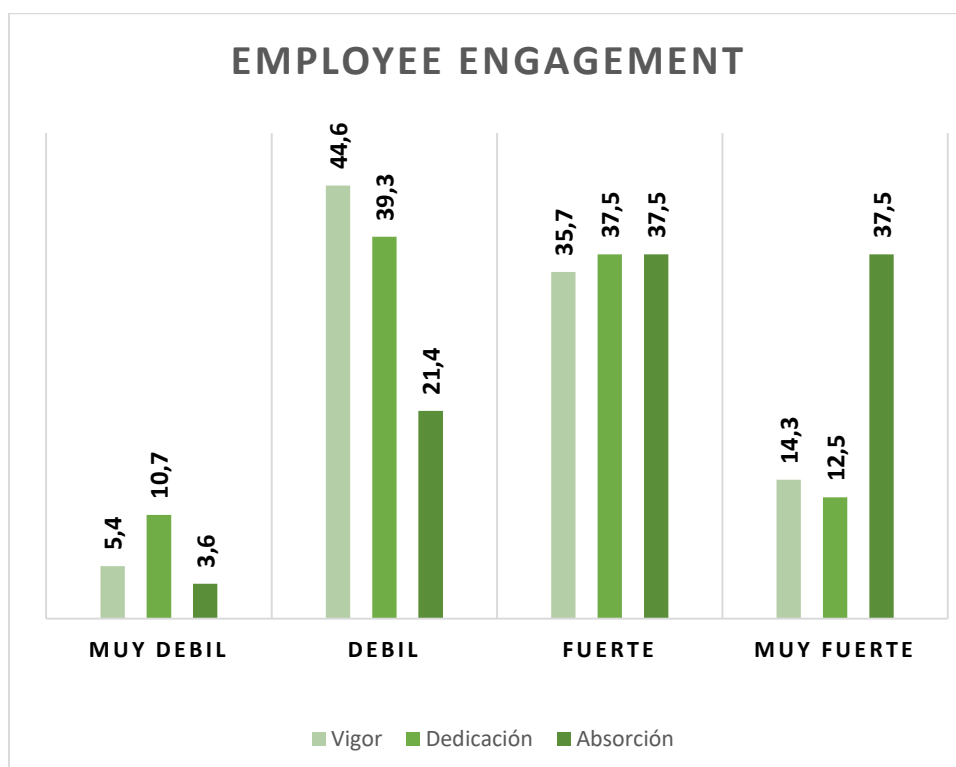


Tabla 20. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable dependiente

	MUY DEBIL		DEBIL		FUERTE		MUY FUERTE	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Vigor	3	5,4	25	44,6	20	35,7	8	14,3
Dedicación	6	10,7	22	39,3	21	37,5	7	12,5
Absorción	2	3,6	12	21,4	21	37,5	21	37,5

En la tabla 22 de la figura 15 los resultados permiten evidenciar que en relación a la variable vigor el 5.4% muy débil, el 44.6% débil, el 35.7% fuerte, y el 14.3% muy fuerte, así mismo la dedicación arroja que el 10.7% muy débil, el 39.3% débil, el 37.5% fuerte y el 12.5% muy fuerte y por último, absorción indica que el 3.6% muy débil, el 21.4% débil, el 37.5% fuerte y el 37.5% muy fuerte.

Figura 15. Niveles de percepción de la variable dependiente





#### 4.4. Prueba de Hipótesis

##### Hipótesis General

Ha. Existe relación entre la gestión del talento humano y el employee engagement de los colaboradores de la empresa DEFENSE SA, lima 2021.

Ho. No existe relación entre la gestión del talento humano y el employee engagement de los colaboradores de la empresa DEFENSE SA, lima 2021.

El juicio para la confirmación de la hipótesis se determina así:

Si el  $X^2_c$  es mayor que el  $X^2_t$ , se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso suceda lo contrario que  $X^2_t$  sea mayor que el  $X^2_c$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (Ho), Hipótesis alterna (Ha).

Nivel de significancia: 0.05%

Tabla 21. Tabla cruzada Gestión del talento humano \*Employee engagement

		EMPLOYEE ENGAGEMENT				Total	
		MUY DEBIL	DEBIL	FUERTE	MUY FUERTE		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEFICIENTE	GTH	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
	REGULAR	GTH	1 4,5%	3 13,6%	17 77,3%	1 4,5%	22 100,0%
	BUENO	GTH	0 0,0%	16 55,2%	11 37,9%	2 6,9%	29 100,0%
	EXCELENTE	GTH	0 0,0%	3 75,0%	0 0,0%	1 25,0%	4 100,0%
Total		GTH	2 3,6%	22 39,3%	28 50,0%	4 7,1%	56 100,0%

**Fuente: elaboración propia**

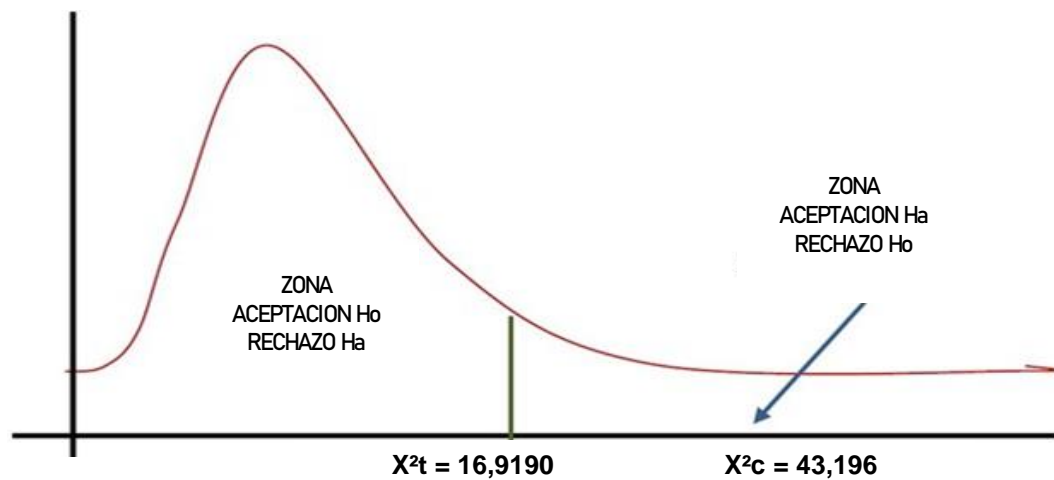
La tabla 23 muestra la totalidad del porcentaje de la gestión del talento humano, el nivel deficiente está al 100% del nivel muy débil del employee engagement, lo cual en este punto están ubicados aquellos trabajadores que no perciben un apoyo constante y por ello no están identificados e involucrados con la organización. Del 100% de la gestión del talento humano del nivel regular, pertenece al 4.5% el nivel muy débil, el 13.6% débil, el 77.3% el nivel fuerte y el 4.5% muy fuerte de la variable del employee engagement, aquí se ubican los colaboradores una posición neutral en cuanto a estas variables. Del 100% del nivel bueno de la GTH, corresponde en 55.2% el nivel débil, el 37.9% fuerte y el 6.9% del nivel muy fuerte de la variable del employee engagement, lo cual identificamos que los colaboradores de la empresa DEFENSE SA están conforme con el trato hacia ellos. El nivel excelente dividido el 100% en los diferentes niveles, 75% débil y el 25% en el nivel muy fuerte del employee engagement, aquí se encuentran ubicados aquellos empleados que tienen compromiso, con un fin común.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	VALOR	(df)	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	43,196 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	25,729	9	,002
Asociación lineal por lineal	,327	1	,567
N de casos válidos	56		

**Fuente: elaboración propia**

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado ( $X^2c = 43,196$ ) y el valor teórico ( $X^{2t} = 16,9190$ ) con el 95%, de nivel de confianza y 9 grados de libertad, por ello, tiene un cumplimiento en relación del orden  $X^2c > X^{2t}$ . por lo tanto, se rechaza la ( $H_0$ ) y se acepta la ( $H_a$ ). Se concluye que si existe relación directa entre la gestión del talento humano y el employee engagement.



#### 4.4.1. Hipótesis Especificas

$H_a$ . Existe relación entre la gestión del talento humano y el vigor de los colaboradores de la empresa DEFENSE SA, lima 2021.

$H_0$ . No existe relación entre la gestión del talento humano y el vigor de los colaboradores de la empresa DEFENSE SA, lima 2021.

Tabla 22. Tabla cruzada Gestión del talento humano \*Vigor

		Vigor				Total	
		MUY DEBIL	DEBIL	FUERTE	MUY FUERTE		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEFICIENTE	GTH	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
	REGULAR	GTH	2 9,1%	5 22,7%	14 63,6%	1 4,5%	22 100,0%
	BUENO	GTH	1 3,4%	16 55,2%	6 20,7%	6 20,7%	29 100,0%
	EXCELENTE	GTH	0 0,0%	3 75,0%	0 0,0%	1 25,0%	4 100,0%
	Total	GTH	3 5,4%	25 44,6%	20 35,7%	8 14,3%	56 100,0%

**Fuente: elaboración propia**

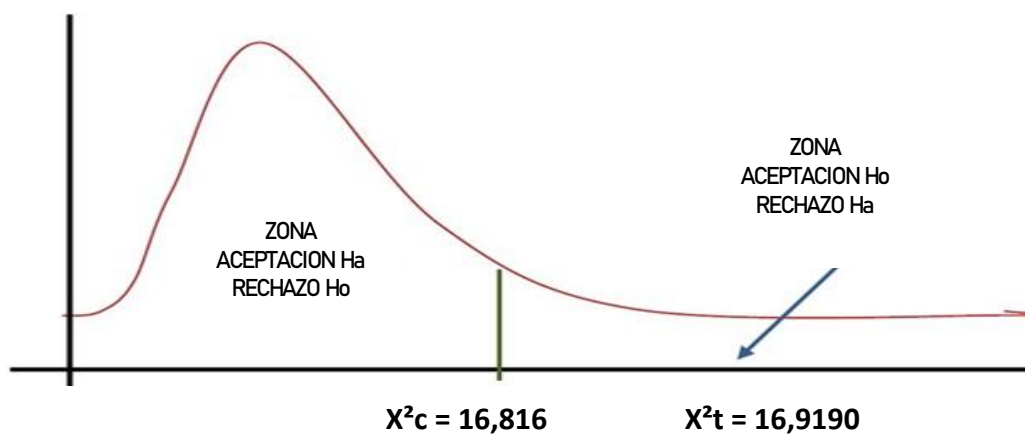
Tabla 24 se demuestra que la totalidad del porcentaje de la variable de gestión del talento, el nivel deficiente se proporcióna al 100% del nivel débil la dimensión vigor, lo cual en este punto están ubicados aquellos trabajadores que no desempeñan sus labores tan arduamente. Del 100% de la gestión del talento humano del nivel regular, corresponde al 9.1% el nivel muy débil, el 22.7% débil, el 63.6% el nivel fuerte y el 4.5% muy fuerte de la dimensión vigor, aquí se ubican los colaboradores una posición neutral en cuanto a estas variables. Del 100% del nivel bueno de la variable de GTH, corresponde en 3.4% el nivel muy débil, el 55.2% débil, el 20.7% del nivel fuerte y el 20.7% en el nivel muy fuerte de la dimensión vigor, lo cual identificamos que los colaboradores de la empresa DEFENSE SA están conforme con su desempeño en la empresa. El nivel excelente dividido el 100% en los diferentes niveles, 5.4% muy débil, el 44.6% en el nivel débil, el 35.7% en el nivel fuerte y el 14.3% en el nivel muy fuerte de la dimensión vigor, aquí se encuentran ubicados aquellos empleados que dan todo de sí en sus labores.

## Pruebas de chi-cuadrado

	VALOR	(df)	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	16,816 <sup>a</sup>	9	0,052
Razón de verosimilitud	18,882	9	0,026
Asociación lineal por lineal	0,003	1	0,956
N de casos válidos	56		

**Fuente:** elaboración propia

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es ( $X^{2c} = 16,816$ ) y el valor teórico es ( $X^{2t} = 16,9190$ ) con el 95%, de nivel de confianza y 9 grados de libertad, por ello, acepta la relación de orden  $X^{2c} < X^{2t}$ . En consecuencia, se rechaza la  $H_a$  y se acepta la  $H_o$ . Se concluye que no existe relación directa entre la gestión del talento humano y el vigor.



Ha. Existe relación entre la gestión del talento humano y la dedicación de los colaboradores de la empresa DEFENSE SA, lima 2021.

Ho. No existe relación entre la gestión del talento humano y la dedicación de los colaboradores de la empresa DEFENSE SA, lima 2021.

Tabla 23. Tabla cruzada Gestión del talento humano \*Dedicación

		Dedicación				Total	
		MUY DEBIL	DEBIL	FUERTE	MUY FUERTE		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEFICIENTE	GTH	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
	REGULAR	GTH	0 0,0%	9 40,9%	8 36,4%	5 22,7%	22 100,0%
	BUENO	GTH	5 17,2%	11 37,9%	12 41,4%	1 3,4%	29 100,0%
	EXCELENTE	GTH	0 0,0%	2 50,0%	1 25,0%	1 25,0%	4 100,0%
	Total	GTH	6 10,7%	22 39,3%	21 37,5%	7 12,5%	56 100,0%

**Fuente: elaboración propia**

De la tabla 25 se precisa la totalidad del porcentaje de la variable de GTH, el nivel deficiente pertenece al 100% del nivel muy débil de la dedicación, lo cual en este punto están ubicados aquellos trabajadores que no están comprometidos con la empresa y no dan todo de sí. Del 100% de la gestión del talento humano del nivel regular, corresponde al 40.9% el nivel débil, el 36.4% fuerte y el 22.7% el nivel muy fuerte de la dimensión dedicación, aquí se ubican los colaboradores una posición neutral en cuanto a estas variables. Del 100% del nivel bueno de la variable de

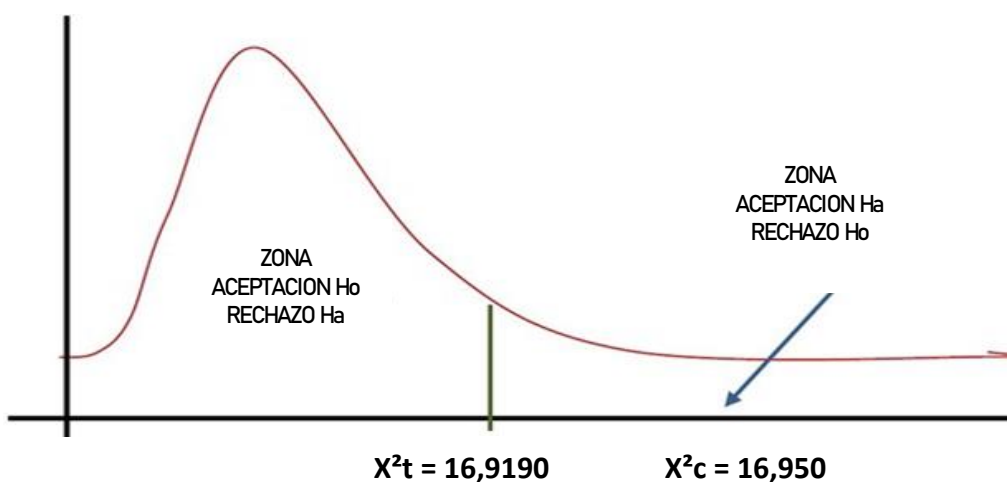
gestión de talento humano, corresponde en 17.2% el nivel muy débil, el 37.9% el nivel débil, el 41.4% el nivel fuerte y el 3.4% del nivel muy fuerte de la variable de la dedicación, lo cual identificamos que los colaboradores de la empresa DEFENSE SA están conforme con su desempeño en la empresa. El nivel excelente dividido el 100% en los diferentes niveles, 50% débil, el 25% en el nivel fuerte y el 25% en el nivel muy fuerte de la dedicación, aquí se encuentran ubicados aquellos empleados que se dedican por completo a sus labores.

### Pruebas de chi-cuadrado

	VALOR	(df)	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	16,950 <sup>a</sup>	9	0,050
Razón de verosimilitud	15,994	9	0,067
Asociación lineal por lineal	0,420	1	0,517
N de casos válidos	56		

**Fuente: elaboración propia**

Existencia: ( $X^2_c = 16,950$ ) y ( $X^2_t = 16,9190$ ) con el 95%, de nivel de confianza y 9 grados de libertad, por ello, cumple la relación de orden  $X^2_c > X^2_t$ . En consecuencia, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ . A modo de conclusión existe relación directa entre la gestión del talento humano y la dedicación.



Ha. Existe relación entre la gestión del talento humano y la absorción de los colaboradores de la empresa DEFENSE SA, lima 2021.

Ho. No existe relación entre la gestión del talento humano y la absorción de los colaboradores de la empresa DEFENSE SA, lima 2021.

Tabla 24. Tabla cruzada Gestión del talento humano \*Absorción

		Absorción				Total
		MUY DEBIL	DEBIL	FUERTE	MUY FUERTE	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEFICIENTE	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
	REGULAR	2 9,1%	1 4,5%	10 45,5%	9 40,9%	22 100,0%
	BUENO	0 0,0%	8 27,6%	10 34,5%	11 37,9%	29 100,0%
	EXCELENTE	0 0,0%	2 50,0%	1 25,0%	1 25,0%	4 100,0%
	Total	2 3,6%	12 21,4%	21 37,5%	21 37,5%	56 100,0%

**Fuente: elaboración propia**

En la tabla 26 se logra identificar que la totalidad del porcentaje de la variable de gestión del talento humano, el nivel deficiente pertenece al 100% del nivel débil de la absorción, lo cual en este punto están ubicados aquellos trabajadores que no perciben un apoyo constante y por ello no están identificados con la org. Del 100% de la gestión del talento humano del nivel regular, corresponde al 9.1% el nivel muy débil, el 4.5% débil, el 45.5% el fuerte y el 40.9% muy fuerte de la variable de la



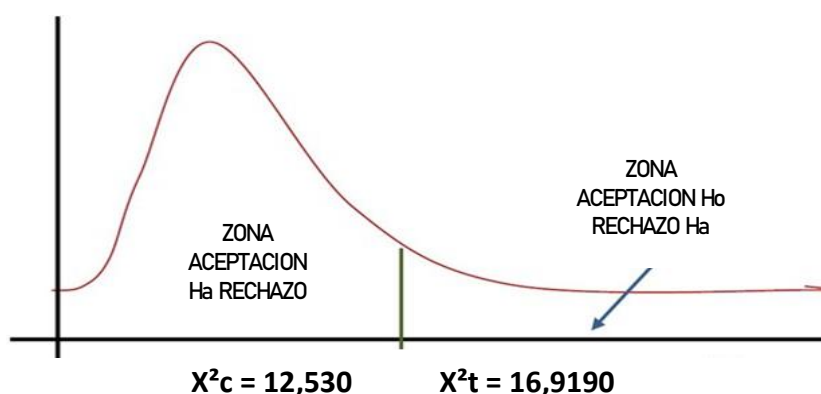
absorción, aquí se ubican los colaboradores una posición neutral en cuanto a estas variables. Del 100% del nivel bueno de la variable de gestión de talento humano, corresponde en 27.6% el nivel débil, el 34.5% fuerte y el 37.9% del nivel muy fuerte de la variable de la absorción, lo cual identificamos que los colaboradores de la empresa DEFENSE SA están realizando sus labores eficientemente. El nivel excelente dividido el 100% en los diferentes niveles, 50% débil, el 25% en el nivel fuerte y el 25% en el nivel muy fuerte de la absorción, aquí se encuentran ubicados aquellos empleados que absorben sus labores y dan lo mejor de cada uno de ellos.

### **Pruebas de chi-cuadrado**

	VALOR	(df)	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	12,530 <sup>a</sup>	9	0,185
Razón de verosimilitud	13,513	9	0,141
Asociación lineal por lineal	0,087	1	0,767
N de casos válidos	56		

**Fuente: elaboración propia**

Existencia: ( $X^2c = 12,530$ ) y ( $X^{2t} = 16,9190$ ) con el 95%, de nivel de confianza y 9 grados de libertad, por ello, cumple la relación de orden  $X^2c < X^{2t}$ . a modo de consecuencia, se rechaza la  $H_a$  y se acepta la  $H_o$ . Se finaliza que no existe relación directa entre la gestión del talento humano y la absorción.



## V. DISCUSIÓN

En cuanto la hipótesis general se sostiene que existe una relación entre la gestión del talento humano y el employee engagement. Se confirma que el resultado es de  $\chi^2_c = 43,196$  y  $\chi^2_t = 16,9190$  con el 95%, de nivel de confianza 9 grados de Libertad, por ello se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la alterna ( $H_a$ ), debido al resultado obtenido se concluye que hay una relación entre la GTH y el employee engagement. Significación: el proporciona el valor de P-valor =  $0,00 < 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ . Jafri (2013) La GTH y el employee engagement es un componente favorable en los tiempos actuales que ayudara a mantener la organización totalmente actualizada, por otro lado, manifestó que las prácticas de RRHH permite y fomentar una fuerza laboral engagement. En el hallazgo de Contreras (2018). Nos informa que las personas realizan un papel determinante en la empresa, por lo cual la gestión del talento humano se basa en el enfoque de la orientación de los esfuerzos que alcanzan el cumplimiento de metas u objetivos del trabajador y ve la potencialización humana, si se aplica una correcta gestión en el entorno laboral ya que el Employee Engagement compromete a los trabajadores y permita que cada área de la organización funcione a la perfección. A su vez, Ayala (2018) nos dice que la empresa debe de comprometerse y trabajar más en el actuar psicológicamente, con la meta de que los trabajadores puedan encontrar aspectos internos e importantes que les permita comunicarse de manera efectiva y laboral a gusto sin ningún inconveniente.

En la hipótesis específica N°1 se señala que no existe relación entre la gestión del talento humano y el Vigor en la empresa DEFENSE SA, lima 2021. Ya que el Chi  $\chi^2_c = 16,816$  y el  $\chi^2_t = 16,9190$  con un 95% de nivel de confianza y 9 grados de libertad, se rechaza la ( $H_a$ ) y se acepta ( $H_0$ ), finalizando así la evidencia que no existe relación entre la gestión del talento humano y vigor. Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor =  $0,052 > 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ , Estrada, W. & Vargas, L. (2017), nos informa que se realizaron evaluaciones correspondientes por medio de Rho de spearman; donde se evidencia que el estrés tiene una relación de forma negativa con la satisfacción laboral, de tal modo, el estrés laboral y el engagement no tienen relación, por ello

se demostró que el engagement no cuenta con relación de manera positiva con la satisfacción. Se concluye que el estrés laboral está relacionado con los sentimientos negativos en la satisfacción laboral, teniendo como variables son estrés laboral y satisfacción laboral. Apoyándonos de estos autores confirmamos que nuestra variable independiente y nuestra dimensión vigor de la variable dependiente no están relacionadas significativamente.

En la hipótesis específica N°2 se demuestra que no existe relación entre la gestión del talento humano y el dedicación en la empresa DEFENSE SA, Se confirma que el  $\chi^2_c = 16,950$  y el  $\chi^2_t = 16,9190$  con el 95%, de nivel de confianza 9 grados de libertad, por ello se rechaza la ( $H_0$ ) y se acepta la ( $H_a$ ), por medio del resultado se concluye que hay una relación entre la gestión del talento humano y dedicación en la compañía DEFENSE SA, lima 2021. Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor =  $0,00 < 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ . Según Cuesta (2016). Se realizó quien aplico cuestionarios, teniendo como resultado que existe una relación de forma efectiva entre el employee engagement y las practicas del talento humano en la empresa. Se puede concluir que si no se llegara al objetivo planteado afectaría de manera negativa en la productividad de la organización y tendrá un impacto en el compromiso de los trabajadores, no obstante, se podrá lograr tomando medidas para reforzar las estrategias que permitirá una mejora continua en la compañía y los trabajadores que son quienes lo conforman. En base a la teoría del autor confirmamos que nuestra variable independiente y nuestra dimensión dedicación de la variable dependiente si están relacionadas de forma significativamente.

En la hipótesis específica N°3 no existe relación entre la gestión del talento humano y la absorción en la empresa DEFENSE SA, lima 2021. Se obtuvo como resultado de Chi  $\chi^2_c = 12,530$  y  $\chi^2_t = 16,9190$  con un 95% de nivel de confianza y 9 grados de libertad, por efecto se rechaza la ( $H_a$ ) y se acepta la ( $H_0$ ), a modo de conclusión se evidencia que no existe relación entre la gestión del talento humano y la absorción. Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor =  $0,185 > 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ . Según Estrada, W. & Vargas L. (2017), nos menciona en su artículo Papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del

área de logística, que el engagement no existe una relación de manera positiva con la satisfacción laboral. Por ello se concluye que el estrés laboral afecta negativamente en los sentimientos de los colaboradores y perjudican la satisfacción laboral. Debido a la información planteada por los autores antes mencionado se identifica que nuestra variable independiente y nuestra dimensión dependiente que es Absorción no tienen una relación significativa.

## VI. CONCLUSIONES

Se concluye que verdaderamente hay una significativa relación entre la gestión del talento humano y el employee engagement en la empresa DEFENSE SA, lima 2021. Según los resultados obtenidos que proporciona el valor de P-valor =  $0,00 < 0.05$ , con un nivel de significación de  $\alpha = 0.05$ . Concluyendo así que las dos variables se relacionan de forma positivamente entre sí.

Se determinó que no están relacionadas la variable GTH y la dimensión Vigor en la organización DEFENSE SA, lima 2021. De acuerdo a los resultados que se obtuvo con el P-valor =  $0,052 > 0.05$ , por consiguiente, se finaliza que la gestión del talento humano y el vigor no se relacionan entre sí, destacando la hipótesis nula sobre la alterna.

Se determinó que existe una relación la gestión del talento humano y dedicación en la empresa DEFENSE SA, lima 2021. Con el resultado obtenido debido al P-valor =  $0,00 < 0.05$ , donde se rechaza la ( $H_0$ ) y se acepta la ( $H_a$ ), a modo de conclusión la gestión del talento humano guarda una relación significativa con la dimensión dedicación.

Se determinó que no existe una conexión entre la GTH y la absorción en la empresa DEFENSE SA, lima 2021. Según los resultados se determinó por el P-valor =  $0,185 > 0.05$ , con nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ . Debido a ello se da por concluido que la gestión del talento humano no guarda una relación con la absorción.

## VII. RECOMENDACIONES

La gerencia general de la compañía debe tener en cuenta la importancia para seguir manteniendo un excelente nivel en las áreas de GTH y employee engagement, creando un grato ambiente de confianza, comunicación abierta y fortaleciendo el compromiso de los trabajadores. A través de actividades dinámicas, charlas motivadoras y reconociendo el esfuerzo de cada miembro, con la finalidad de plantear un vínculo positivo entre la organización y los empleados para el logro de metas.

La gerencia de DEFENSE SA, se plantea que la GTH debe de presentar mejoras en la medida con el vigor, se recomienda que guie a cada trabajador a ser constantes, disciplinados y responsables con sus funciones, con el objetivo que se sientan parte de la empresa.

Para seguir desarrollando una buena GTH y la dedicación deben implementar reconocimientos de logros por el esfuerzo que los trabajadores ponen día a día para brindar un excelente servicio y así mismo deben aceptar las sugerencias de cada uno de ellos con el objetivo de alcanzar resultados positivos y tomar decisiones de forma eficaz.

Por último, se recomienda que la GTH siga avanzando de forma efectiva con un monitoreo constante de la absorción de forma interna para identificar la concentración y el empeño que pone cada uno de los colaboradores al realizar sus tareas que se les asigna con el fin de mejorar el nivel de desempeño arrojando resultados positivos y significativos a la empresa.

## REFERENCIAS

- Alzyoud, A. (2018). The influence of human resource management practices on employee work engagement. *Foundations of Management*, 10(1), 251-256.
- Ayala, V. (2018). El work engagement y la intención de rotación de los colaboradores de la empresa de transportes N&V SAC (Tesis de licenciatura). Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
- Aybas, M. & Cevat, A. (2017). The effect of human resource management practices on employees' work engagement and the mediating and moderating role of positive psychological capital. *International review of management and marketing*, 2017. Recuperado de: <http://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/3534/pdf>
- Bernal, E. (2017). Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de permanencia de las Pymes en Zacatecas. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=122706200&lang=es&site=eds-live>
- Bilbao, J. L. y Escobar, P. H. (2020). INVESTIGACION Y EDUCACION SUPERIOR. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&dq=tipos+de+investigacion&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&dq=tipos+de+investigacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Bobadilla, M., Callata, C. y Caro, A. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad del Pacifico.
- Contreras, S. (2018). Human talent and environmental care in the hotel industry. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eih&AN=132182020&lang=es&site=eds-live>
- Crismán, R. (2016). La construcción de escalas de medición para la investigación lingüística y sus aplicaciones didácticas. Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?id=edQsDAAAQBAJ&dq=tipo+de+investigaci%C3%B3n+aplicada&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=edQsDAAAQBAJ&dq=tipo+de+investigaci%C3%B3n+aplicada&source=gbs_navlinks_s)

Cuesta, A. (2016). Commitment and human management in the company. *Universitas Psychologica*, 15(2), 287-300. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.cghe>

DEFENSE S.A (2018). ¿Quiénes somos? Recuperado de: <https://defense.com.pe/quienes-somos/>

Díaz-Narváez, Víctor Patricio, & Calzadilla Núñez, Aracelis (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 115-121. [fecha de Consulta 14 de mayo de 2021]. ISSN: 1692-7273. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56243931011>

Estrada, W. & Vargas, L. (2017). (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: Universidad Peruana Unión.

Flores, L.R.(2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*,(87). Recuperado de: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>

Hernández, A. A., Ramos, M. P., Placencia, B. M., Indocochea, B., Quimis, J. y Moreno, L. A. (2018). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&dq=investigaci%C3%B3n+aplicada+en+metodolog%C3%ADa&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&dq=investigaci%C3%B3n+aplicada+en+metodolog%C3%ADa&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informetecnico-de-empleo-trimestral-nacional.PDF>

Jafri, H. (2013). HRM Practices as Predictors of Employee Engagement: An Empirical Investigation. *Anvesha*, 6(4), 1-9.



- Jani, H. & Kumar, R. (2016). Impact of employee perceive HR practices on employee engagement. *Journal of Business Management & Social Sciences Research*, 5(9), 258-261
- Jani, H. & Kumar, R. (2016). Impact of employee perceive HR practices on employee engagement. *Journal of Business Management & Social Sciences Research*, 5(9), 258-261.
- Khan et al. (2020). Mindfulness in an Age of Digital Distraction and the Effect of Mindfulness on Employee Engagement, Wellbeing, and Perceived Stress. Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=20&sid=cc704dd5-5-c384-404b-85cd-f940ab57e694%40sessionmgr4007>
- Kosaka y Sato (2020). Employee Engagement and Work Engagement: Same Wine, Different Bottles?. Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=cc704dd5-c384-404b-85cd-f940ab57e694%40sessionmgr4007>
- Macera, D. (2 de abril de 2018). Calidad laboral en problemas. *El Comercio*. Recuperado de: <https://www.ipe.org.pe/portal/calidad-laboral-en-problemas/>
- Mejía, E., Ñaupas, H., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014) Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=LzKbDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=LzKbDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Molina, J.O., Pérez, A.Y., Lizárraga, G., y Larrañaga, A.M. (2018) Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa*, 7(2), 44-67. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2062817402/fulltextPDF/E882209D1C8546BAPQ/1?accountid=37408>
- Muñoz, C. (2015) Metodología de la investigación. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=DflcDwAAQBAJ&printsec=frontcover>

er&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwj65eXim5vpAhXyYt8KHdLABdUQ6AEIJzAA#v=onepage&q=m%C3%A9todo%20hipot%C3%A9tico%20&f=false

Politics & Government Week. Recuperado de:  
<https://search.proquest.com/docview/2247039512?accountid=37408>

Qamar et al (2021). Study of Emotional Labor, Cognitive Dissonance and Employee Engagement: A mediation analysis of Emotional Intelligence among Private School Teachers. Recuperado de:  
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=16&sid=cc704dd5-c384-404b-85cd-f940ab57e694%40sessionmgr4007>

Quiroz, G. E., y Torres, M. E. (2020). gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Revistas Unifé*, 25 (2), 157-164. Recuperado de: doi:10.33539/educación.2019.v25n2.2044

Raina, B. & Kalse, A. (2018). A study of human resource practices on employee work engagement in hospitality industry. *BVIMSR's Journal of Management Research*, 10(2), 194-206.

Ramírez, Espindola, Ruíz y Hugueth.(2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque. recuperado de:  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=141273550&lang=es&site=eds-live>

Sanabria, P., Telch, F., Rodas, A., Astudillo, M., & Estrada, S. (2015). Lineamientos básicos para una política de gestión del recurso humano para el contexto del sector público colombiano. Recuperada de:  
<file:///C:/Users/G5/Downloads/SSRN-id2926970.pdf>

Vera, A., y Blanco, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

# ANEXOS

## ANEXO 1: Matriz de operacionalización

Problema	objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores	Metodología
<p><b><u>Problema general</u></b></p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el employee engagement en la empresa DEFENSE S.A.?</p> <p><b><u>Problema específico</u></b></p> <p>* ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el vigor en la empresa DEFENSE S.A.?</p> <p>* ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la dedicación en la empresa DEFENSE S.A.?</p> <p>* ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la absorción en la empresa DEFENSE S.A.?</p>	<p><b><u>Objetivos general</u></b></p> <p>La relación entre la Gestión del talento humano y el employee engagement de la empresa DEFENSE S.A</p> <p><b><u>Objetivo específicos</u></b></p> <p>* Determinar el vínculo entre la Gestión del talento humano y el vigor en la empresa DEFENSE S.A.</p> <p>* Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la dedicación en la empresa DEFENSE S.A.</p> <p>* Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la absorción en la empresa DEFENSE S.A.</p>	<p><b><u>Hipótesis general</u></b></p> <p>Existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el employee engagement en la empresa DEFENSE S.A. <b><u>Hipótesis específico</u></b></p> <p>* Existe una relación significativa entre la administración de los recursos humanos y el vigor en la empresa</p> <p>* Existe una relación significativa entre la administración de los recursos humanos y la dedicación en la empresa DEFENSE S.A.</p> <p>* Existe una relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la absorción en la empresa DEFENSE</p>	<p><b><u>Variable Independiente</u></b></p> <p>Gestión de talento humano Indicadores de la V.I:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Descripción del Trabajo</li> <li>* Definición del Perfil Laboral</li> <li>* Fuente de Reclutamiento</li> <li>* Conocimientos de trabajador</li> <li>* Experiencia del trabajador</li> <li>* Diseño de la Capacitación</li> <li>* Medición del Rendimiento</li> <li>* Incentivos Económicos</li> <li>* Relaciones con las Gerencias</li> </ul> <p><b><u>Variable Dependiente</u></b></p> <p>Employee engagement Indicadores de la V.D:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Energía</li> <li>* Voluntad</li> <li>* Persistencia</li> <li>* Sentido</li> <li>* Entusiasmo</li> <li>* Orgullo</li> <li>* Reto</li> <li>* concentración</li> </ul>	<p><b><u>Tipo y Diseño de investigación</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Aplicada</li> <li>* No experimental</li> <li>* Transversal</li> <li>* Descriptivo</li> <li>* Correlacional</li> </ul> <p><b><u>Población</u></b></p> <p>300 trabajadores</p>

ANEXO 2: Matriz de consistencia

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión de talento humano	GTH, Definida por; Noé et al., 2016, p.105. menciona que este transcurso es sumamente importante, ya que permite lograr los objetivos propuestos de la compañía. Esta actividad está enfocada en promover las habilidades, incentivar al personal para que desarrolle un excelente cumplimiento de sus labores y lograr un buen desempeño laboral.	La empresa DEFENSE S.A busca con la ayuda del análisis de la GTH poder medir el desempeño, habilidades, trabajo, entre otros aspectos; por medio de un cuestionario que tendrá distintas preguntas y ayudará a obtener resultados de primera mano.	Análisis y diseño del trabajo	Descripción del Trabajo	1	Ordinal
			Planificación de RRHH	Definición del Perfil Laboral	2	
			Reclutamiento del Personal	Fuente de Reclutamiento	3	
			Selección de Personal	Conocimientos de trabajador	4	
				Experiencia del trabajador	5	
			Capacitación y desarrollo del personal	Diseño de la Capacitación	6	
			Gestión del desempeño laboral	Medición del Rendimiento	7	
			Compensación del personal	Incentivos Económicos	8	
Relaciones laborales	Relaciones con las Gerencias	9, 10				

ANEXO 3: Matriz de consistencia

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Employee engagement	Employee Engagement citado de Schaufeli, Salanova, González, Romà & Bakker (2018, p. 73), acota que la variable es un estado positivo en la mente de los trabajadores que se caracteriza por mostrar vigor, dedicación, absorción hacia sus tareas en el trabajo, a través de ella se muestra emociones positivas y no solo se centra en una opción o conducta en particular, sino en toda la organización.	La empresa DEFENSE S.A quiere que a través del análisis del Employee engagement poder medir distintos aspectos; por medio de un cuestionario que tendrá variadas preguntas y ayudará a obtener resultados de primera mano.	Vigor	Energía	1,2	Ordinal
				Voluntad	3	
				Persistencia	4,5	
			Dedicación	Sentido	6	
				Entusiasmo	7	
				Orgullo	8	
				Reto	9	
			Absorción	concentración	10, 11, 12, 13, 14, 15	

## ANEXO 4

### Questionario para la compañía DEFENSE S.A

#### **Estimado(a) Participante:**

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información la gestión del talento humano y el employee engagement, que consta de una serie de preguntas relacionadas a ello. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y sumamente confiable. La información que se recabe tiene por objetivo la realización de un trabajo de investigación relacionado con los aspectos antes mencionados.

#### **Instrucciones:**

- Señale con una (X) en la casilla correspondiente en la opción que se ajuste en su caso
- Asegúrese de marcar una sola alternativa en cada pregunta
- No deje ningún ítem sin responder, para lograr mayor confiabilidad en los datos recaudados
- Si tiene alguna duda no dude en consultar con el encuestador.

Nº	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>						
1	Las funciones y tareas asignadas por la empresa Defense SA son claras y definidas.					
2	Sus conocimientos se consideran ideales para realizar funciones de acuerdo al puesto asignado.					
3	Se enteró fácilmente de la convocatoria que estaba realizando la empresa Defense SA.					
4	Considera que lo seleccionaron para este puesto por sus conocimientos relacionados a la Seguridad y Vigilancia.					
5	La experiencia que obtuvo en empleos anteriores, influyo mucho para ser seleccionado para el puesto de trabajo.					

6	Todas las capacitaciones recibidas por la organización han sido un factor importante para mejorar tu rendimiento laboral.					
7	Estás de acuerdo con que la empresa mida con frecuencia tu desempeño en trabajo.					
8	Usted recibe bonos económicos a parte de su remuneración.					
9	Su relación con la gerencia de operaciones es de forma amena.					
10	En la organización se emplea una comunicación activa entre el trabajador y el jefe inmediato.					

EMPLOYEE ENGAGEMENT						
1	La energía que pones en tu trabajo es valorada por la empresa Defense SA.					
2	Te consideras fuerte y vigoroso en tu trabajo.					
3	Te levantas con entusiasmo y ganas para ir a trabajar					
4	Te consideras una persona muy persistente en tu trabajo.					
5	Te encuentras apto para trabajar más de tus horas habituales para llegar a los objetivos, en caso sea necesario.					
6	La empresa Defense SA está llena de significado, propósito y oportunidades.					
7	Te entusiasma asistir a tu centro laboral para el cumplimiento de metas y objetivos.					

8	Estas orgulloso del trabajo y el empeño que pones día a día.					
9	Estas dispuesto asumir retos en tu trabajo.					
10	Sientes que el tiempo pasa rápido cuando estas realizando tu labor.					
11	Cuando estás trabajando olvidas todo lo que pasa a tu alrededor.					
12	Eres feliz cuando estas absorto a tu trabajo.					
13	Estas inmerso en tu trabajo.					
14	Te dejas llevar e influir por tu trabajo.					
15	Se te hace difícil desconectarme de tu trabajo					



ANEXO 5: Carta de aceptación DEFENSE S.A



CARTA DE ACEPTACIÓN

**RIVADENEYRA MACAVILCA MAGDA ROSA  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS  
DEFENSE S.A**

Estudio

Tengo el agrado a dirigirme a usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que los estudiantes Canelo Rivadeneyra Gisela Giamile y Díaz Castillo Elizabeth Fanny, Estudiantes de la carrera de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, ha sido aprobada la solicitud para desarrollar el trabajo de proyecto de investigación, Titulada "La Gestión del Talento Humano y el employee engagement en la empresa DEFENSE SA de lima 2021"

Sin otro particular me despido de usted.

---

Magda Rosa Rivadeneyra Macavilca  
Representante  
DEFENSE S.A.

## ANEXO 6: Valides de instrumento



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Mg. Rafael Arturo López Landauro**

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Callao requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "La Gestión del Talento Humano y el employee engagement en la empresa DEFENSE SA de lima 2021", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombre: Canelo Rivadeneyra, Gisela Giamile

D.N.I: 71599049

Firma

Apellidos y nombre: Diaz Castillo, Elizabeth Fanny

Activ  
Ve a Cc

DIMENSIÓN 3: ABSORCIÓN					
CONCENTRACIÓN					
20	Sientes que el tiempo pasa rápido cuando estas realizando tu labor.	√	√	√	
21	Cuando estás trabajando olvidas todo lo que pasa a tu alrededor.	√	√	√	
22	Eres feliz cuando estas absorto a tu trabajo.	√	√	√	
23	Estas inmerso en tu trabajo.	√	√	√	
24	Te dejas llevar e influir por tu trabajo.	√	√	√	
25	Se te hace difícil desconectarme de tu trabajo.	√	√	√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ √ ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **López Landauro Rafael Arturo**

DNI: 08273208

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

17 de junio del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Ciudad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Luis Enrique Dios Zarate

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Callao requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "La Gestión del Talento Humano y el employee engagement en la empresa DEFENSE SA de lima 2021", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombre: Canelo Rivadeneyra, Gisela Giamile

D.N.I: 71599049

Firma

Apellidos y nombre: Diaz Castillo, Elizabeth Fanny



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Juan Martín Campos Human

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Callao requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "La Gestión del Talento Humano y el employee engagement en la empresa DEFENSE SA de lima 2021", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombre: Canelo Rivadeneyra, Gisela Giamile

D.N.I: 71599049

Firma

Apellidos y nombre: Diaz Castillo, Elizabeth Fanny

CONCENTRACION					
20	Sientes que el tiempo pasa rápido cuando estas realizando tu labor.	x		x	
21	Cuando estás trabajando olvidas todo lo que pasa a tu alrededor.	x		x	x
22	Eres feliz cuando estas absorto a tu trabajo.	x		x	x
23	Estas inmerso en tu trabajo.	x		x	x
24	Te dejas llevar e influir por tu trabajo.	x		x	x
25	Se le hace difícil desconectarme de tu trabajo.	x		x	x

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique  
Especialidad del validador: Licenciado en Administración

DNI: 07909441

18 de junio del 2021

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Dios Zárate Luis Enrique.

19	Estas dispuesto asumir retos en tu trabajo.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: ABSORCIÓN							

CONCENTRACION							
20	Sientes que el tiempo pasa rápido cuando estas realizando tu labor.	x		x		x	
21	Cuando estás trabajando olvidas todo lo que pasa a tu alrededor.	x		x		x	
22	Eres feliz cuando estas absorto a tu trabajo.	x		x		x	
23	Estas inmerso en tu trabajo.	x		x		x	
24	Te dejas llevar e influir por tu trabajo.	x		x		x	
25	Se le hace difícil desconectarme de tu trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Campos Huamán Juan Martín  
Especialidad del validador:

DNI:

21 del 06 del 2021

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.