

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistema



TESIS

**Gestion del Talento Humano y Engagement Laboral del
Personal Civil del Complejo Deportivo de la Fuerza Aerea del
Peru, 2019**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor : Bach. Chorres Gamboa Ewelyn Yuliana
Bach. Guillermo Ramos Yecenia

Asesor : Dr. Aguado Riveros Uldarico Inocencio

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 26.01.2021 – 25.01.2022

Huancayo – Perú
2022

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TESIS
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y ENGAGEMENT LABORAL DEL
PERSONAL CIVIL DEL COMPLEJO DEPORTIVO DE LA FUERZA AEREA
DEL PERU, 2019

AUTORAS: Bach. CHORRES GAMBOA, EWELYN YULIANA

Bach. GUILLERMO RAMOS, YECENIA

PARA OPTAR: EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS
APROBADA POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

.....

PRESIDENTE

.....

SECRETARIO

.....

PRIMER MIEMBRO

.....

SEGUNDO MIEMBRO

.....

TERCER MIEMBRO

Huancayo, ... dedel 2021.

Dedicatoria:

Agradecer a Dios, a la familia, a mi amiga Yecenia y a esta prestigiosa institución por contribuir en mi formación personal y profesional.

A Ewelyn y Crystel, porque dentro de la dificultad más profunda que me tocó vivir, pues ellas me ayudaron para que se concrete con éxito la finalización de mis estudios.

Agradecimientos:

Agradecemos a Dios por todas sus bendiciones, a nuestras familias por su cariño y apoyo incondicional y a nuestros amigos por sus sabios consejos.

También queremos agradecer de manera muy especial al Dr. Uldarico Inocencio, Aguado Riveros por aceptar ser nuestro asesor durante el desarrollo de nuestra tesis, sus conocimientos, experiencia y sobre todo su paciencia ha permitido desarrollar de forma muy didáctica y responsable todo este proceso de investigación.

Yecenia y Ewelyn.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD

(EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, las Bachilleres: **CHORRES GAMBOA EWELYN YULIANA Y GUILLERMO RAMOS YECENIA** de la escuela profesional de Administración y Sistemas, han presentado su informe final de TESIS titulado: “**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y ENGAGEMENT LABORAL DEL PERSONAL CIVIL DEL COMPLEJO DEPORTIVO DE LA FUERZA AEREA DEL PERU, 2019**”, para verificar su originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **29%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

OBSERVACION: Excluye Bibliografía

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 12 de abril del 2022


Dr. Armando Juan Adauto Ávila
Director de Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

ASESOR:

Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Introducción

Este estudio consideró a la gestión estratégica del talento humano como un pilar dentro de cualquier entidad u organización, siendo el capital humano parte muy importante para el desarrollo de la misma, ya sea gestión estatal, particular o privada, o mixta según sea el caso. Como principal actor, si éste se encuentra en óptimas condiciones su rendimiento será mas óptimo y por ende su desempeño mas eficiente al estar motivado, independientemente del apoyo de sus directivos existe el incentivo natural personal y/o profesional, todo esto relacionado con el clima organizacional.

Por ello, la investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú. Por consiguiente, se aplicó la siguiente metodología: como método de investigación se utilizó empírico analítico e hipotético deductivo, tipo de investigación aplicada de nivel correlacional y diseño descriptivo correlacional, seguidamente para llevar a cabo la investigación se tomó como muestra de estudio a 80 trabajadores de un total de 227 de dicha institución. Por su parte, se utilizó la encuesta como método de recolección de datos y el cuestionario como herramienta. Finalmente, se utilizaron como métodos de procesamiento de datos la estadística descriptiva (tablas y gráficos) y la estadística inferencial (SPSS, Excel).

Este estudio cuenta con V capítulos, los que se detalla a continuación:

Capítulo I: Consta de Planteamiento del Problema, descripción de la realidad problemática y delimitación del problema, la formulación del problema, que se subdivide en el problema general y problemas específicos, dentro de la Justificación encontramos la

Justificación social, teórica y metodológica respectivamente, los objetivos de la investigación, encontramos el objetivo general y los objetivos específicos.

Capítulo II contamos con el marco teórico y antecedentes, dentro de las bases teóricas, definimos las variables y sus dimensiones, concluimos el capítulo con el marco conceptual.

Capítulo III la Hipótesis se ramifica en hipótesis general e hipótesis específicas, continuando con la operacionalización de las variables.

Capítulo IV metodología, la cual contiene, en primer lugar el método de investigación, paso seguido el tipo de la investigación, posteriormente el nivel de investigación, después el diseño de la investigación, la población y muestra, dentro de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, contamos con los procedimientos de recolección de datos y para el debido procesamiento las técnicas de procesamiento y análisis de datos y por último detallamos los aspectos técnicos de la investigación.

Capítulo V, dentro de los resultados vimos la descripción de resultados y el contraste de hipótesis. Paso seguido, se desarrolló el análisis y discusión de resultados, finalizando con las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas las cuales sustentan el análisis de la investigación.

Para finiquitar con el estudio realizado, en los anexos contamos con la matriz de consistencia, de operacionalización de variables, de operacionalización de instrumento, además del instrumento de investigación, y la data de procesamiento de datos, y para concluir con la documentación se incluyó el consentimiento informado y fotos de la aplicación del instrumento.

Contenido

Hoja de aprobación de los jurados.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos.....	iv
Asesor:	vi
Introducción.....	vii
Contenido	x
Contenido de Tablas	xii
Contenido de Figuras.....	xiii
Resumen	xiv
Abstract.....	xv
CAPÍTULO I	16
I. Planteamiento del Problema.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Delimitación del problema.....	17
1.3. Formulación del problema.....	18
1.3.1. Problema general	18
1.3.2. Problemas específicos	18
1.4. Justificación	19
1.4.1. Justificación social	19
1.4.2. Justificación teórica	19
1.4.3. Justificación metodológica	19
1.5. Objetivos.....	20

1.5.1. Objetivo general.....	20
1.5.2. Objetivos específicos	20
CAPÍTULO II.....	22
II. Marco Teórico.....	22
2.1. Antecedentes.....	22
2.2. Bases Teóricas	29
2.2.1. Sobre la variable Gestión del Talento Humano.	29
2.2.2. Sobre las dimensiones de Gestión del Talento Humano.....	36
2.2.3. Sobre la variable Engagement Laboral	38
2.2.4. Sobre las dimensiones del Engagement Laboral	43
2.3. Marco Conceptual.....	44
2.3.2. Engagement Laboral	45
CAPÍTULO III	47
III. Hipótesis.....	47
3.1. Hipótesis general	47
3.2. Hipótesis específicas.....	47
3.3. Variables	48
3.5.1. Operacionalización de variables	48
CAPÍTULO IV	49
IV. Metodología.....	49
4.1. Método de investigación.....	49
4.2. Tipo de investigación.....	50
4.3. Nivel de investigación	50
4.4. Diseño de investigación.....	50

4.5. Población y muestra.....	51
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
4.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	53
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos	53
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	53
4.8. Aspectos éticos de la investigación	54
CAPÍTULO V.....	55
V. Resultados.....	55
5.1. Descripción de Resultados.....	55
5.2. Contraste de Hipótesis	68
Análisis y Discusión de Resultados.....	76
Conclusiones.....	81
Recomendaciones	83
Referencias Bibliográficas.....	84
ANEXOS	92
Matriz de consistencia	92
Matriz de operacionalización de Variables	93
Matriz de operacionalización del instrumento.....	94
Instrumento de investigación.....	95
La data de procesamiento de datos	97
Consentimiento informado	102
Fotos de la aplicación del instrumento	103

Contenido de Tablas

Tabla 1: Puntuaciones porcentuales de la variable Gestión del talento humano	56
Tabla 2: Puntuaciones porcentuales de la dimensión conocimientos	57
Tabla 3: Puntuaciones porcentuales de la dimensión habilidades	59
Tabla 4: Puntuaciones porcentuales de la dimensión experiencias	60
Tabla 5: Puntuaciones porcentuales de la variable engagement laboral.....	62
Tabla 6: Puntuaciones porcentuales de la dimensión vigor.....	63
Tabla 7: Puntuaciones porcentuales de la dimensión dedicación	65
Tabla 8: Puntuaciones porcentuales de la dimensión absorción.....	66
Tabla 9: Baremo de Interpretación del coeficiente de correlación según Guilford	68
Tabla 10: Estudio correlacional entre gestión del talento humano y engagement laboral	69
Tabla 11: Correlación entre conocimiento del talento humano y engagement laboral.....	71
Tabla 12: Correlación entre habilidades del talento humano y engagement laboral	73
Tabla 13: Correlación entre experiencias del talento humano y engagement laboral	75

Contenido de Figuras

Figura 1: Puntuaciones porcentuales de la variable Gestión del talento humano.....	56
Figura 2: Puntuaciones porcentuales de la dimensión conocimientos.....	58
Figura 3: Puntuaciones porcentuales de la dimensión habilidades.....	59
Figura 4: Puntuaciones porcentuales de la dimensión experiencias.....	61
Figura 5: Puntuaciones porcentuales de la variable engagement laboral	62
Figura 6: Puntuaciones porcentuales de la dimensión vigor	64
Figura 7: Puntuaciones porcentuales de la dimensión dedicación	65
Figura 8: Puntuaciones porcentuales de la dimensión absorción	67

Resumen

La situación problemática de la presente investigación es el manejo del personal y la gestión del talento humano que se presenta en todas las organizaciones, y a la vez esto afecta el engagement, o compromiso en el entorno laboral. El objetivo de la presente investigación fue identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo Deportivo de la Fuerza Aérea del Perú. Como metodología para lograr lo propuesto se realizó una investigación empírico analítico, hipotético deductivo como método cuantitativo, teniendo como muestra aleatoria a 80 trabajadores del Complejo Deportivo de la Fuerza Aérea del Perú del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057 (Contrato Administrativo de Servicio - CAS). La técnica que se utilizó es la encuesta y como instrumento el cuestionario, posteriormente se utilizó el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences o Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) versión 25 que nos permitió evidenciar el nivel de significancia entre las variables de estudio. Como resultado, en la hipótesis general el coeficiente de tau-b de Kendal hallado es $\tau = 0,412$, y se tuvo como significación bilateral ($p = 0,000 < p = 0.05$) la cual es una cifra inferior a 5%, de acuerdo a ello, se afirma que el coeficiente hallado es significativo, por lo que se puede deducir que se ha cumplido el objetivo propuesto. En conclusión, se afirma que si la gestión del talento humano es óptima entonces el engagement laboral por parte de los trabajadores de la institución será cada vez mejor. Se recomienda que las conclusiones de la presente investigación sean consideradas en la formulación de los planes de desarrollo de personal del Centro de Esparcimiento del complejo deportivo de la FAP.

PALABRAS CLAVE: Talento humano y engagement laboral.

Abstract

The problematic situation of this research is the management of personnel and the management of human talent that occurs in all organizations, and at the same time this affects engagement, or commitment in the work environment. The objective of this research was to identify the relationship between the management of human talent and work engagement of civilian personnel of the Sports Complex of the Peruvian Air Force. As a methodology to achieve the proposed, an analytical empirical investigation was carried out, hypothetical deductive as a quantitative method, taking as a random sample 80 workers from the Sports Complex of the Peruvian Air Force of the labor regime of Legislative Decree No. 276 and Legislative Decree No. 1057 (Administrative Service Contract - CAS). The technique used is the survey and the questionnaire as an instrument, later the SPSS program (Statistical Package for the Social Sciences or Statistical Package for the Social Sciences) version 25 was used, which allowed us to demonstrate the level of significance between the study variables. As a result, in the general hypothesis, the Kendal tau-b coefficient found is $\tau = 0.412$, and it was had as bilateral significance ($p = 0.000 < p = 0.05$) which is a figure less than 5%, accordingly, it is stated that the coefficient found is significant, so it can be deduced that the proposed objective has been met. In conclusion, it is stated that if the management of human talent is optimal then the labor engagement by the institution's workers will be better and better. It is recommended that the conclusions of this research be considered in the formulation of the personnel development plans of the Recreation Center of the FAP sports complex.

KEY WORDS: Human talent and work engagement.

CAPÍTULO I

I. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, se puede apreciar que existe una problemática constante en torno a las organizaciones, que afecta su manejo orgánico, en tanto uno de los aspectos más esenciales es el manejo de personal, y su consecución en la gestión del talento humano.

En tanto, el aspecto o aspectos más afectados, o influenciados, son el engagement, o compromiso, que se presenta en este entorno laboral.

Basándose en la revista Management Solutions (2016) se aprecia que los factores más condicionantes en la imagen de las empresas u organizaciones es la forma en como su personal se siente comprometido con esta, en tanto, este es un aspecto que muchas veces, el usuario o cliente considera para poder juzgar esa imagen empresarial, institucional o corporativa.

En base a esta problemática, es crítico ejercer cierto cambio, en la forma en que el personal se sienta comprometido en la realización de sus funciones y el logro de metas y objetivos en relación al manejo de toda la empresa. Asimismo, es necesario

un enfoque personal y administrativo, ya que el personal o talento humano es un elemento clave en la generación de características competitivas, y se prioriza mantener una equidad entre los principios organizacionales y requerimientos.

En tanto, puede apreciarse, según lo que manifiesta Pinedo y Quispe (2017) cuando plantean que las organizaciones se componen de una interacción social por parte de los trabajadores que la componen. Esta interacción es esencial para poder desarrollarse, pero este se ve condicionada por factores a veces internos o externos. También puede plantearse desde el enfoque del sostenimiento en tanto las características que componen el entorno siendo estas, colaboración y su desarrollo del talento humano a través de la motivación y la cultura organizacional.

Determinamos la correlación que existe entre la gestión del talento humano y engagement laboral con la finalidad de proporcionar una visión concreta sobre el fenómeno a estudiar desde el enfoque planteado.

1.2. Delimitación del problema

La presente investigación, temporalmente, se delimita tomando como referencia el año 2018, e inicios del 2019.

También, espacialmente, se delimita en las instalaciones del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, en las instalaciones administrativas, enfocado a los trabajadores administrativos.

Y, estudiamos la relación entre la gestión del talento humano y el engagement que podría presentarse, con el talento de los trabajadores, que se ejerce a través de su capacidad de laborar y pues satisfacer ciertos problemas enfocados a diferentes

objetivos, enfocándose a los aspectos tangibles y más perceptivos, así como del entorno en donde se desarrolla este fenómeno.

El problema planteado en la presente investigación si aborda todo el proceso de la investigación científica, porque ha sido desarrollado desde el punto de vista metodológico científico, ya que está la base de la misma es la formulación del problema y la respuesta derivada de la hipótesis que, a su vez, fueron contrastados mediante método de tau be de Kendal.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019?

1.3.2. Problemas específicos.

1. ¿Cuál es la relación existente entre conocimiento del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019?
2. ¿Cuál es la relación existente entre habilidades del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019?
3. ¿Cuál es la relación existente entre experiencia del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación social

La importancia de este trabajo se refleja en el destinatario de los servicios que genera una institución pública, como lo es Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, y que demuestra la eficacia en la prestación del servicio, el cual es evaluada por los usuarios.

El resultado coadyuvó a que las relaciones del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú – Sociedad, se vean fortalecidas, ya que se estudió el talento humano, lo que hace que los trabajadores se sientan seguros y tengan un buen desempeño en la institución.

1.4.2. Justificación teórica

Este trabajo está orientado a la realización de un estudio desde el aspecto descriptivo, enfocado a la relación entre el talento humano y el engagement que se puede presentar en el Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú. Para poder determinar si existe un óptimo desempeño y responda a las exigencias de las actividades encomendadas, lo que produciría buenos resultados en la organización.

1.4.3. Justificación metodológica

El tipo y nivel de investigación planteado, y ejecutado a través de la aplicación del instrumento planteado, y la a través de la recolección de datos

resaltamos la importancia del tratamiento de los mismos, para así poder acercarnos a la realidad dentro del tema de investigación y llegar a los resultados desados.

Si, por lo tanto, el proceso metodológico que se ha utilizado ayuda a proponer nuevas formas de investigación que a partir de esta investigación pueden nacer nuevas investigaciones; que a partir de la discusión y los resultados de esta investigación sirven como referencia para otros proyectos o investigaciones.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general.

Determinar la relación existente entre gestión del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

1.5.2. Objetivos específicos.

1. Determinar la relación existente entre conocimiento del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.
2. Determinar la relación existente entre habilidades del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

3. Determinar la relación existente entre experiencia del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

CAPÍTULO II

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

- Internacional

Arango (2015) en su investigación titulada: Prácticas de recursos humanos y su relación con el Engagement de los empleados en una Institución de Educación Superior en la Ciudad de Bogotá-Colombia. Propuso el objetivo de: “Describir la relación entre las PRH y el engagement de los empleados en una Institución de Educación Superior en Bogotá-Colombia” (p. 46); es de tipo correlacional con una muestra de 72 sujetos; utilizando el cuestionario de Engagement UWES y el cuestionario para el PRH. Llegando a la siguiente conclusión:

“Los resultados obtenidos muestra que las PRH, tienen relaciones estadísticamente significativas con el engagement laboral, aunque de manera diferenciada. En conclusión, los resultados efectivamente demostraron que existe una relación entre la práctica de recursos humanos y el engagement, pero esta

relación es diferenciada. Sería relevante realizar más estudios, que podrían llevar a que esa relación fuera diferente” (p. 76-77).

Granados, C. (2015) en su investigación titulado Engagement Laboral en la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Contraloría General de la Republica en la institución Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD- Bogotá-Colombia para optar el título de especialista en Gestión Pública.

El estudio abordó el tema de la salud psicosocial, sobre “Engagement y los recursos personales relacionados se constituye en un complemento al no estar en contraposición con el trabajo preventivo y de curación de los daños ya existentes” (p.26). Se utilizó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale UWES con 17 ítems en sus 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción, sustentando el marco teórico donde resalta la posesión de gran parte de los recursos personales que permite, al individuo, afrontar tareas y responsabilidades laborales de forma satisfactoria favoreciendo el bienestar psicosocial, descartando en mayor grado la presencia del síndrome de burnout. “Los resultados obtenidos ayudaron a incrementar el nivel de Engagement, transmitirlo a otros funcionarios, optimizando el trabajo en equipo, mejorando la salud psicosocial de los funcionarios y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales” (p.86).

Recalde, A. (2016), en su tesis: Engagement en los empleados de la empresa multinacional minera “Oro”, Universidad Andina Simón Bolívar, con el fin de: repotenciar el engagement en los empleados, teniendo en cuenta el escenario inestable en el que se encuentran (p.12). Metodológicamente la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, el instrumento de investigación utilizado fue el

cuestionario, la población estuvo conformado por 145 empleados de la compañía, quienes todos participaron en la investigación. El estacionario estuvo comprendido por la escala de Likert de 5 categorías. Concluyendo: “Sobre dedicación, reflejando que los empleados de la compañía presentan un sentimiento de orgullo y entusiasmo por el trabajo que desempeñan; posiblemente eso se relacione con el hecho de pertenecer a un proyecto que puede marcar un hito en la historia del país” (p.65). Asimismo, sobre la dimensión absorción concluye que “esta aseveración es complicada de experimentarla, ya que, por la dinámica del trabajo de los empleados, sobre todo aquellos que se encuentran en el Campamento, es difícil que una parte de los empleados no esté pensando en sus hogares” (p.65).

Merino, A. (2017), en su tesis *Compromiso en el trabajo (engagement)*, estudio empírico en empleadores de congregaciones religiosas educativas, por la Universidad de Málaga, se enfocó en “analizar el compromiso de los trabajadores en Congregaciones Religiosas Educativas en España, en concreto en la Congregación Salesiana” (p.25). El estudio es empírico ya que se centra en analizar los temas ya mencionados, se utilizó las entrevistas como técnicas de recolección de datos y también cuestionarios que fueron aplicados a todos los sujetos de estudio. Finalmente, se concluye en que el “engagement como el plus adicional que aporta el empleado a la organización en el tiempo, basado en tres aspectos, vigor, dedicación y absorción. Dicho plus adicional se considera la contribución de la parte espiritual del trabajador como recurso personal a la organización. Es decir, a mayor espiritualidad de los trabajadores se incrementa el nivel de engagement en la

organización. Por lo tanto, la espiritualidad se convierte en un buen predictor del engagement del empleado” (p.41).

Córdova, N. (2015). En su tesis Niveles de engagement en los colaboradores de una industria orientada al rubro de detergentes en Escuintla - Guatemala, para optar el título profesional en Psicología Industrial por la Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala, centrándose en “Identificar los niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla” (p.44). La investigación se realizó a 69 sujetos de la industria elegido, utilizando el cuestionario como instrumento de investigación, asimismo, el nivel de investigación fue descriptiva. Por ende, llegó a la siguiente conclusión: “Los colaboradores de la industria de detergentes poseen alto nivel de engagement o compromiso, lo cual conlleva ser colaboradores comprometidos es decir entusiastas hacia su trabajo, además de una total absorción y concentración en sus actividades laborales” (70). Asimismo, llegó a otra conclusión “el nivel de vigor en los colaboradores de las diferentes áreas de la industria se encuentran en un nivel alto, los colaboradores se caracterizan por tener voluntad de dedicar esfuerzo en sus actividades laborales y la persistencia ante dificultades” (70).

- Nacional

Espinoza, V. y Vélchez, L. (2019) en su investigación titulada Gestión del Talento Humano y Engagement laboral en colaboradores de empresas financieras del Distrito de Tarma, para optar por el título profesional de Licenciadas en

Administración, por la Universidad Nacional del Centro del Perú, Tarma. Propusieron el objetivo de: “Determinar la correlación que existe entre gestión del talento humano y engagement laboral en colaboradores de empresas financieras del distrito de Tarma” (p. 9); siendo de tipo correlacional; con una muestra de 39 sujetos; usando las encuestas y el análisis de información. Concluyendo en:

“La gestión de talento humano y el engagement laboral en colaboradores de empresas financieras del distrito de Tarma, luego de someterse a la prueba de Tau b de Kendall arrojó un p-valor de 0.315 indicando que no existe correlación significativa, entre gestión de talento humano y engagement laboral” (p. 77).

Romero, V. (2019) en su investigación titulada Estrategias de Gestión del Talento Humano para mejorar el Engagement de los servidores de la UGEL de Tahuamanu del Distrito de Iberia – Madre de Dios, 2018, por la Universidad Católica de Santa María, Arequipa. Propuso el objetivo de: “Proponer estratégicas de gestión del talento humano para mejorar el engagement de los servidores de la UGEL Tahuamanu del distrito de Iberia – Madre de Dios, 2018” (p. 5); es de tipo correlacional, con una muestra de 30 sujetos; usando los cuestionarios. Concluyendo en:

“Las estrategias de gestión del talento humano ayudaran a fortalecer el compromiso y satisfacción laboral de los colaboradores de la Institución pública de Iberia, donde se proporcionan remuneraciones e incentivos de acuerdo a los cumplimientos de las metas y objetivos propuestos a cada trabajador. (...) La efectividad de la gestión del talento humano en la Ugel Tahuamanu del distrito de Iberia de Madre de Dios es deficiente en un 90%, esto debido a que se presentan una

serie de inconvenientes en los indicadores evaluados en el transcurso de la investigación (...), el nivel de engagement encontrado en los servidores de la Ugel Tahuamanu del distrito de Iberia de la región Madre de Dios es 83.30% regular, evidenciándose que la mayoría de los servidores se encuentran insatisfechos por no haber ningún tipo de remuneraciones por las actividades que ejecutan en la entidad” (p. 94).

Salazar, H. y Panca, G. (2018) en su investigación titulada Engagement Laboral como un Aliado Estratégico en la Gestión de Recursos Humanos en los Colaboradores de Femaco S.R.L. Arequipa 2018, por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Propusieron el objetivo de: “Analizar como incide el Engagement Laboral en la Gestión de Recursos Humanos en los colaboradores de la Empresa FEMACO S.R.L., Arequipa 2018” (p. 3); plantearon esde tipo correlacional; con una muestra de 95 sujetos; usando encuestas y los cuestionarios. Concluyendo en lo siguiente:

“En la empresa FEMACO, en la dimensión vigor referido a las energías de los trabajadores, resalta los niveles muy bajo con 21,1% y el nivel bajo 22,1% esto significa que existe un total de 43,2% de trabajadores o colaboradores que tienen poca voluntad de dedicar su esfuerzo al trabajo y muy poca capacidad de persistir ante los posibles obstáculos presentados al realizar diversas labores dentro de la empresa. En la empresa FEMACO resaltan los niveles muy bajo y bajo con 20% y 21,1% respectivamente lo que hace un total del 41,1%; de igual forma, el 21,1% posee un nivel alto y el 20% posee el nivel muy alto, que hace un total de 41,1%. Esto quiere

decir que existen trabajadores que poseen un estado mental positivo y sentimiento de realización dentro del trabajo” (p. 83).

Vinueza, A. (2017) en su investigación titulada Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador, por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Propone el objeto de “un modelo de gestión de talento humano basado en el clima organizacional que mejore la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba Ecuador” (p. 6).

“Tuvo como conclusión, que uno de los factores que influye en la deserción del talento humano es su entorno de trabajo que genera niveles de satisfacción no adecuadas. Además, el modelo generara una guía de implementación, de tal forma que las empresas del mismo sector puedan utilizar y así beneficiarse en su contexto de los resultados de este estudio investigativo. Para los directivos de las empresas en estudio, los resultados permitirán tomar decisiones correctas, al realizar planes de mejoras, ya que tendrán la información de cuáles son los factores de riesgo que generan insatisfacción en el personal” (p. 5).

Paredes, P. (2018) en su investigación titulada Gestión del talento humano y desarrollo de competencias cardinales en personas con discapacidad que laboran en empresas de la provincia del Guayas Ecuador, por la Universidad Mayor de San Marcos., se enfocó en “demostrar que la gestión del talento humano, permite el desarrollo de competencias cardinales en personas con discapacidad que laboran en las empresas de la provincia del Guayas- Ecuador” (p.19).

Es de enfoque cuantitativo, mediante inferencias estadísticas. “El tipo de investigación utilizada es aplicada, y el tipo de estudio es no experimental con un diseño correlacional” (p.36). Se usó la encuesta como técnica, mediante un cuestionario, se cuantificaron los datos y se interpretaron en base a los resultados obtenidos demostrando que la Gestión del Talento Humano se correlaciona de manera positiva alta con el Desarrollo de competencias cardinales en personas con discapacidad, mediante el Rho de Spearman = 0.775 como valor de correlación y con una significancia bilateral = 0.000, el cual es menor al nivel de significancia de 0.05.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1. Sobre la variable Gestión del Talento Humano.

En primer lugar, es necesario ubicarnos sobre la definición de la gestión del talento humano, por ello, en palabras de Barcelo (2016) es: “Un conjunto de procesos humanos integrados y diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados de una organización” (p. 1). Pero el contenido de este concepto ha evolucionado bastante a lo largo de los años, permitiendo enfocarnos no solamente en gestionar al capital humano, sino que también es importante dar una solución al problema en ámbitos como este.

Tal sea el caso, enfocarnos en una sola definición, puede hacernos creer que la gestión del talento humano siempre ha sido así, sin embargo, existe mucha más hambre intelectual por conocer que guarda entre sus albores tal tema, por eso veremos ahora algunas definiciones.

Según Inca (2015) manifiesta que: “La gestión del talento humano se define como un conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos” (p. 37).

Siempre y en cuando existan objetivos acordes al respeto de los trabajadores, existirá una gestión del talento humana correcta, ya que, si no existiese conformidad entre estos dos elementos, no existiría un buen planteamiento de la gestión dentro de la empresa. Por ello, es necesario que la empresa sea transparente y ético, ya que, de no ser así, existiría total discordancia.

Por otro lado, Guillermo (2015; p. 37) precisa que el talento humano no es más que una función que accede colaborar eficazmente con los trabajadores comprendidos como todo el cuerpo humano de la empresa, con el simple hecho de generar y cumplir actividades para el bien de la empresa. Es decir, lo que se tiene que cumplir son los objetivos, a base de un esfuerzo único entre los directivos o empleadores con los trabajadores, buscando entre estos dos, una sincronía que haga del trabajo, más productivo.

Por otro lado, Chiavenato (2009; p. 5) manifiesta que el talento humano se centra en agrupar las políticas y prácticas para guiar y orientar al personal de la empresa, ya que los gerentes están encargados de realizar estas gestiones, además de proveer a la empresa trabajadores que estén capacitados y a la par atribuirles recompensas por los objetivos cumplidos y al final hacer una evaluación con el fin de ver el desempeño de cada uno de ellos. A partir

de ello, se verá el proceso de la gestión, en el que se ocupan tanto los procedimientos como la elección, en los cuales el autor presente cinco pasos:

1. Procesos para la integración de personas; comprendidas como el sendero por el cual se da el acceso al personal mediante criterios de evaluación y técnicas que se utilizaran para incorporar al nuevo trabajador.
2. Reclutamiento del personal; aquellas en la cual se informa acerca de las vacantes que se requieren para cubrir las plazas que dejaron los antiguos trabajadores, utilizando además mecanismos para atraer a los candidatos que contienen eficacia de acuerdo a las necesidades de la organización.
3. Selección del personal; no es más que un proceso de selección por el cual los nuevos candidatos deben de pasar, con la finalidad de que obtengan nuevas habilidades y cualidades, con el simple hecho de mantener un nivel adecuado que la empresa exige.

Además, Dessler y Varela (2011; p. 14) aseguran que el talento humano se define por ser un conjunto de prácticas y sobre todo políticas que son destinadas a solucionar y manejar las cuestiones a lo que se refiere la relación humana dentro de las labores administrativas, estas son:

1. Reclutar, evaluar y Capacitar.
2. Remunerar, ofrecer un ambiente seguro y equitativo.

Principalmente, estas prácticas y políticas están contenidas en la gestión, a partir de ello, se permite configurar aspectos y objetivos que fomenten un ambiente eficiente sobre las personas, asegurando que existan propuestas equitativas para el control de estos, para que no hubiere lugar a algún problema dentro de la empresa.

Por ello, Pérez (2017) señala lo siguiente: “El talento humano son aquellos procedimientos debidamente bien estructurados y planificados que permiten la óptima utilización del capital humano con la finalidad de lograr dos aspectos importantes:” (p. 3):

3. Objetivos institucionales y fomentar la felicidad.
4. Compromiso de los colaboradores a través de una cultura organizacional.

En buena cuenta, se observa que la finalidad de la gestión del talento se resume a que se busque objetivos o metas trazadas en conjunto y que por sobre ello, nazca una felicidad laboral del que es necesario en toda empresa u organización, y por sobre todo se busque el empeño de los trabajadores utilizando un sector laboral que unifique en uno solo a la empresa.

Al respecto, ahora veamos que gestiona el talento humano, para ello Majad (2016; p. 15) agrega que el talento humano gestiona diversos elementos, estos son:

1. Valores.
2. Creencias.

3. Roles.
4. Organizaciones.
5. Sociedad.

Estos elementos van relaciones con los trabajadores o colaboradores; sin menospreciar la capacidad intelectual, ya que además de esta capacidad existen otros recursos que están contenidas en lo interno del trabajador y que, al exteriorizarlas, además de los elementos ya mencionados, hacen que la producción de la empresa aumente drásticamente. Sin olvidar que la gestión del talento humano va a vigorizar y fortificar el trabajo en su conjunto.

Por otro lado, al señalar los elementos que debe tener la gestión de talento humano, es imprescindible, ocuparnos ahora de su administración. Vallejo (2016) percibe que:

“La administración del talento humano se encarga de evaluar varios factores que intervienen en el desarrollo de las funciones laborales a fin de obtener una mejoría en la institución, los cuales son la visión y misión del negocio de la institución, la estructura organizativa, los sistemas tecnológicos que emplea, las tareas internas, características del entorno ambiental y la forma de dirección” (p. 46).

La gestión de talento humano, en base a su administración, se enfoca siempre en el crecimiento laboral, utilizando como margen y ejemplo tanto a la visión como a la misión que tiene la empresa. Impulsando el vigor del trabajador en emprender las metas y objetivos, obviamente, brindándoles un

lugar seguro donde pueda realizar las labores, ya que, si no existiese eso, sería imposible o casi nulo la labor, ya que existiría un ambiente conflictual, que no iría acorde a lo que la empresa, en un principio, quiere.

Ahora bien, es necesario centrarnos en los objetivos que busca la gestión del talento humano, para ello en palabras de Vallejo (2016): “Los objetivos de la gestión del talento humano deben aportar eficacia a la empresa y, estos son:”

1. Coadyubar a la institución a obtener sus metas y efectuar su misión; comprendidas por las metas pre definidas por la empresa y realizarlas según pase el tiempo.
2. Suministrar competitividad a la empresa; son aquellas en las cuales se vera la eficiencia y la productividad de los trabajadores.
3. Brindar a la entidad trabajadores adecuados y con entusiasmo; reclutar personal que se encuentre con todas las ganas de laborar y brindarles motivación constante.
4. Aumentar la complacencia en el trabajo; dirigido al capital humano de la organización, los cuales, al mantenerlos con total satisfacción, lograr una mayor eficiencia a la hora de trabajar, ya que, al no brindarles estos mecanismos, los mismos trabajadores pueden terminar yéndose de la empresa, generando una inestabilidad.

5. Mejorar y conservar la calidad de vida en la empresa; son aquellas en las cuales se vea la calidad de vida de los trabajadores con el propósito de hacer cambios para una rápida mejora.
6. Administrar y originar cambios; surgen para generar nuevas alteraciones, ya sea económicos como tecnológicos, originándose capacitaciones para el personal.
7. Sostener normas éticas y de transparencia; son aquellas en las cuales se debe observar la transparencia que mantiene la empresa, con el propósito de que no existan irregularidades.
8. Sinergia; entendida como el conjunto de trabajadores direccionados a conseguir objetivos o metas.
9. Elaborar el trabajo individual y en conjunto; emplear programas o proyectos que estén destinados a una labor grupal, dando lugar a un ambiente armonioso.
10. Recompensar a los talentos; gratificar a los empleados por haber cumplido con las metas, otorgando retribuciones.
11. Analizar su desenvolvimiento; valorar determinadas características que se emplearon en las labores, con el fin de perfeccionar o cambiar aspectos de la gestión.

Reconocer todos estos objetivos trae consigo aspectos que son determinantes a la hora de realizar las distintas metas trazadas; partir desde la eficacia utilizando recompensas, forjando grupos laborales, administrando y empleando nuevas técnicas, solo con el propósito de que se vea una gestión

bien fundamentada y transparente, que, desde este punto de vista, toda empresa debe buscar o por lo menos ir hacia ese camino.

2.2.2. *Sobre las dimensiones de Gestión del Talento Humano.*

D1: Conocimiento

Blanco, Cabrera, Gómez y Palma (2009) manifiestan que: “La gestión del conocimiento es esencial para las empresas que tienen la cultura del aprendizaje continuo, y se sitúan dentro de las empresas inteligentes, que serán las que marquen la diferencia”

Mantener el esfuerzo y las prácticas que suman a la productividad de la empresa son desde ya un mérito logrado por la empresa, sin embargo, para seguir continuando de manera eficiente, es necesario empaparse con un conocimiento constante, surgiendo así cambios repentinos que ayuden a la empresa a mejorar.

Tapias citando a Gates (1999) asegura que: “La gestión del conocimiento encuentra en cualquier empresa cuatro áreas de especial utilidad:

1. Programación
2. Servicio al cliente
3. Formación interna
4. Colaboración de proyectos

Se deslumbra del conocimiento que, debe existir dentro del talento humano, ventajas que permitan a una empresa, sostenerse por el trabajo de su

personal, ya que la finalidad siempre será la de mejorar en la colaboración mutua dentro de una empresa, además de enfocarse en el capital intelectual y no simplemente en recursos materiales, financieros o tecnológicos.

D2: Habilidades

Rodríguez (2019; p, 1) asegura que las habilidades y el talento humano se desarrollan en las organizaciones centrándose sobre todo en el éxito que alcanzan ya que estas habilidades surgen de los empleados más capaces y con entusiasmo. Puesto que, en el contexto actual, a ninguna empresa le interesa atraer nuevos trabajadores que no sumen, sino por el contrario, buscan que este nuevo capital humano contenga habilidades que sumen al objetivo de la empresa.

Asimismo, Jericó (2001) sostiene que: “la relación entre el talento humano y las habilidades del personal, son aquellas capacidades de resolver problemas en determinada ocupación, incluyendo no solo el esfuerzo por salir adelante sino otros factores externos que influirán mucho cuando suceda” (p. 78). Entonces, las habilidades del personal deben sintonizarse con la gestión del talento humano, ya que, al unirse, se consigue una eficacia total, que toda empresa quiere tener

D3: Experiencia

Vallejo (2016) precisa que: “La experiencia se refiere al conocimiento practico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas que hacen que desempeñe o realice bien su trabajo” (p. 29). De esta manera la

experiencia se trata de la veteranía que el trabajador adquiere durante los años que labore en una empresa, adquiridas por el manejo y la paciencia, además de las capacidades que utiliza al ser esta, desarrollada por el tiempo.

2.2.3. *Sobre la variable Engagement Laboral*

Kahn (1990) fue el primer académico que describió el “aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo: en el engagement, las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles” (p. 24)

García (2013) menciona: “El engagement en pocas palabras es hasta qué punto los empleados, para contribuir a la organización a la que pertenecen, hacen un mejor trabajo del que se le exige” (p. 34).

Todo trabajo implica un desgaste ya sea físico o psicológico, por ende, es importante el engagement, ya que exige sobre sí mismo para realizar una determinada labor apuntando a un grado de excelencia.

Salanova, Shaufeli, Llorens, Peíro y Grau (2000) explica que:

“El engagement en el trabajo es de interés para las organizaciones, porque la investigación ha mostrado que los trabajadores que puntúan alto en engagement tiene una alta energía y conectan perfectamente con su trabajo, percibiéndose a sí mismos como capaces de afrontar eficazmente las diferentes demandas de su trabajo” (p. 14).

Manifiesta que quien emplea más energía en sus labores, motiva a la existencia de armonía con las actividades que realiza; aumentando la productividad y sobre todo con una mejor actitud para afrontar algún inconveniente con capacidad positiva y eficacia.

De otra forma, Wilmar, Schaufeli, Salanova, Gonzales y Bakker (2002) dice:

“El engagement como un estado mental positivo de plenitud nacido en el ámbito laboral, impulsado por el vigor la dedicación y la absorción. En este estado de plenitud trasciende los eventos y objetivos individuales o puntuales, convirtiéndose en una vivencia afectica-cognitiva persistente” (p. 45).

La mentalidad del trabajador influye de manera significativa en su eficacia y dinamismo; lo que conlleva a un ambiente donde las ganas de trabajar se contagian dentro del entorno laboral.

Sin embargo, Bakker, Shaufeli, Leiter y Taris (2008) y Mackay, Allen y Landis (2017) definen lo que es engagement como: “(...) Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y el bienestar, el cual se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción del individuo (...)” (p. 2, 15).

Asimismo, Salanova y Schaufeli (2009; p. 23) resuelve que engagement, como definición, se basa en conceptos psicológicos; sin embargo, lo vincula estrechamente con el rendimiento en el trabajo. Lo definen como un estado psicológico de realización o la antítesis positiva del

bourout; teniendo una conexión efectiva con su trabajo. Esta caracterizado por la dedicación, vigor y absorción.

El nivel de engagement es medible a través del Utrecht Work Engagement Scale que incluye:

- Vigor: tolerancia y resistencia mental, mientras se maneja altos niveles de energía en el desarrollo del trabajo; presentándose incluso cuando hay dificultades.
- Dedicación: resalta el compromiso e implicancia laboral, acompañado de orgullo, reto por el trabajo e inspiración.
- Absorción: el individuo se encuentra totalmente enfocado en su trabajo, obviando el tiempo debido al disfrute, incrementando su concentración.

Riera, Miller y Operé (2016) confirman que: “(...) El engagement promueve el cumplimiento de objetivos organizacionales demostrando que a través de esta variable se logra la eficacia en la gestión de una organización, por lo que el nivel de engagement en una empresa es altamente relevante (...)” (p. 4 -5)

Existen algunas diferencias entre Compromiso Laboral y el Work Engagement:

Mowday, Steers, y Porter (1979; p. 224-247) sostienen que el Compromiso Laboral se define teóricamente como la fuerza relativa de la identificación y el involucramiento del individuo con una organización. Es el

vínculo psicológico que une a la persona con el lugar en el cual trabaja. La literatura señala tres características del compromiso: la aceptación y creencia en las metas y los valores propios de la organización, la voluntad de esforzarse por alcanzar los logros de la compañía, y la intención de permanecer en la misma.

Por otro lado, Gebauer y Lowman (2008) mencionan al engagement como: “El anhelo propio de los colaboradores de entregar más de ellos mismos para llegar a ser reconocidos y desarrollo fructífero de la empresa” (p. 73).

Además, Bakker y Demerouti (2008) sostienen que:

“(…) Los empleados con alto nivel de engagement presentan además una mayor energía y autoeficacia, esto lo ayuda a ser entusiastas y a realizar actividades fuera de su trabajo (...). Son personas que se cansan al final de la jornada de trabajo, pero no le dan una connotación negativa al cansancio sino lo relacionan con objetivos, lo disfrutan, pero presentan una dependencia hacia el (...)” (p. 203-210).

Mantener el engagement en un ambiente laboral productivo fortalece el desarrollo del individuo tanto en sus objetivos personales para con la empresa.

Bakker (2011) percibe que:

“Frecuentemente los colaboradores engagement experimentan emociones positivas, como la alegría y el entusiasmo. Las emociones positivas amplían el repertorio pensamiento-acción de las personas, lo cual implica que

los colaboradores estén en constante aprendizaje y adquisición de nuevas habilidades” (p. 127).

Ulrich (1997) manifiesta que: “Cada vez el capital humano es más importante para las organizaciones, y hoy en día las organizaciones necesitan empleados que sean capaces y estén dispuestos a invertir psicológicamente en sus puestos de trabajo” (p. 46-56).

Armstrong (2009) menciona que:

“El engagement se lleva a cabo cuando la gente en el trabajo está interesada en las actividades que realiza e incluso se encuentra entusiasmada con las labores que desarrolla y además está dispuesta a hacer un esfuerzo adicional para conseguir que se hagan actividades en la medida de sus posibilidades” (p. 200).

Se adopta un nivel de entusiasmo al momento de laborar, realizando un esfuerzo suplementario para cumplir con los objetivos recientes.

Según Allen y Meyer (1990; p. 67) el compromiso laboral describe tres componentes:

- El compromiso afectivo: Es la disposición emocional positiva del empleado hacia la empresa, por la que se identifica, involucra y disfruta de la pertenencia a ella.
- El normativo: Es la disposición cognitivo-afectiva del empleado hacia la empresa, por la que permanece y se involucra de acuerdo con consideraciones de gratitud, reciprocidad y deber moral.

- De continuidad: Es la disposición racional del empleado hacia la empresa, por la que permanece y se involucra de acuerdo con sus estimaciones de costos y beneficios, no necesariamente porque le interese su trabajo u organización

2.2.4. *Sobre las dimensiones del Engagement Laboral.*

D1: Vigor

Pena y Extremera (2012) sostiene que:

“(..) El vigor hace referencia a altos niveles de energía y de resistencia mental mientras se trabaja, así como el deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo y de persistir en la actividad, aunque aparezcan dificultades y complicaciones (...)” (p. 13-18)

Salanova y Schaufeli (2009) manifiestan que: “El vigor se caracteriza por niveles altos de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso antes de que surjan dificultades” (p. 20)

Refiere al vigor con proporcionalidad de energía alta; es un plus para una mentalidad fuerte y autosostenible.

D2: Dedicación

Salanova y Schaufeli (2009) expresan que: “La dedicación hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un

sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo” (p.23).

La dedicación es fundamental al momento de involucrarse con las tareas y asignaciones laborales; relacionadas con una pasión por el trabajo y el hacer bien las cosas, resaltando la estimación por sí mismo y su trabajo.

D3: Absorción

Salanova y Schaufeli (2009) resaltan que:

“La absorción se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas” (p. 26)

2.3. Marco Conceptual.

2.3.1. Gestión de Talento Humano

Consiste en “las estrategias y técnicas que están diseñadas por el departamento de RRHH para ayudar a las empresas a hacer el mejor uso del capital humano y se centran en atraer, desarrollar, motivar y retener a los trabajadores productivos y comprometidos con la marca.”. Disponible en: <https://negokai.com/talento-humano-definicion-proceso-y-tendencias.html>

Gestión: “El concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una

operación comercial o de un anhelo cualquiera.”. Disponible en:
<https://www.ecured.cu/Gesti%C3%B3n>

Dimensiones:

✓ *Experiencia*

“Conocimiento de algo, o habilidad para ello, que se adquiere al haberlo realizado, vivido, sentido o sufrido una o más veces.” Disponible en: <https://www.lexico.com/es/definicion/experiencia>

✓ *Habilidades*

“Habilidad es tener el poder de hacer algo o realizar una determinada acción. Si uno no tiene la capacidad de hacer algo, quiere decir que le falta el conocimiento, la fuerza o los recursos necesarios para realizar la acción o tarea.” Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/habilidad/>

✓ **Conocimientos**

Es un conjunto de saber y saber hacer, las cuales son adquiridos mediante experiencias o por información a la cual se tiene acceso; muchas llaman a ello conocimiento tácito y explícito, estos términos son manejables comúnmente en el mundo empresarial.

2.3.2. Engagement Laboral

Engagement laboral es una relación activo y positivo con el trabajo, muy relacionado con el compromiso laboral de colaborador hacia la organización.

Compromiso laboral: Es asumir una obligación de algún tipo con otra persona o entidad, la cual debe cumplirse a cabalidad.

Dimensiones:✓ ***Dedicación***

Es el empuje y esfuerzo por parte del trabajador de la empresa o miembros de una determinada organización; se resalta el nivel de implicancia y que tan involucrado se encuentre para con sus labores.

✓ ***Absorción***

Es la capacidad de la empresa que consiste en aprovechar de las habilidades, aptitudes y conocimientos del talento humano en beneficio de la organización para el logro y éxito empresarial.

✓ ***Vigor***

Consiste en la fuerza o energía que el colaborador tiene al momento de cumplir con sus funciones asignadas. Este concepto está muy relacionado a la motivación del colaborador.

CAPÍTULO III

III. Hipótesis

3.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

3.2. Hipótesis específicas

1. El conocimiento del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.
2. Las habilidades del talento humano se relacionan significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.
3. La experiencia del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

3.3. Variables

V1: Gestión del talento humano

D1: Conocimiento

D2: Habilidades

D3: Experiencia

V2: Engagement laboral

D1: Vigor

D2: Dedicación

D3: Absorción

3.5.1. Operacionalización de variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1: Gestión del talento humano	D1: Conocimiento	Valores Información Percepciones Ideas Preparación	Ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	D2: Habilidades	Capacidades Físicas Intelectuales Criterio Tacto	
	D3: Experiencia	Adaptación Manejo Enfoque Resolución Decisión	
V2: Engagement laboral	D1: Vigor	Energía Vigor Ganas Continuidad Persistente Adecuación	Ordinal: 1: Muy pocas veces 2: Pocas veces 3: Regularmente 4: A menudo 5: Muy a menudo
	D2: Dedicación	Propósito Entusiasmo Inspiración Orgullo Reto	
	D3: Absorción	Tiempo Absorción Conexión	

CAPÍTULO IV

IV. Metodología

4.1. Método de investigación

Se uso el método científico, recopilando datos para el respectivo análisis y contrastación de la información, según Vara (2012) “Para ser llamado científico, un método de investigación debe basarse en la formulación del problema y la respuesta mediante hipótesis que luego serán contrastadas” (p. 201).

Para Ferreira y De Longhi. (2014, p. 20 - 22) el método hipotético - deductivo es aquel método que usa como estrategia la combinación entre el trabajo científico del método inductivo con el método deductivo.

Se inició a raíz del método deductivo (se tuvo como principal función derivar las implicaciones que tuvo la hipótesis que posteriormente se puso a prueba) e inductivo (que fue la generación de la hipótesis a partir de la observación) que se desarrolló a través de un análisis de información recopilatorio en base a los criterios adoptados para el diseño y ejecución de la investigación.

4.2. Tipo de investigación

Fue aplicado, enfocado a la solución de los problemas que aqueja a las organizaciones, por ello, a través de la aplicación del conocimiento teórico en la realidad, se logró entender y comprender el problema y sus causas.

Málaga, Vera y Oliveros (2017) manifiestan sobre el tipo de investigación aplicado “tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico” (p. 146).

4.3. Nivel de investigación

Según Hinojosa (2017, p. 47) “el nivel descriptivo correlacional corresponde a la identificación de las propiedades y características de un fenómeno que se someta a análisis, que permitió la medición o evaluación de estas, en base a sus dimensiones o componentes y se determinó la relación entre estas a través de pruebas estadísticas basadas en sus características”.

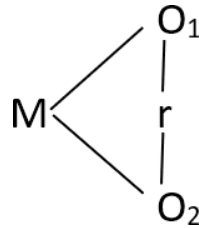
En este trabajo interpretamos la gestión del talento humano y su relación con el engagement laboral, según la información recabada mediante las técnicas mencionadas y según las condiciones halladas.

4.4. Diseño de investigación

La presente investigación corresponde al diseño no experimental, descriptivo correlacional, en la que se pudo ofrecer una descripción acertada de cada categoría y en su caso establecer el fenómeno que se estudió.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 155) el diseño descriptivo correlacional va situado a buscar un objeto en común el hallar la incidencia que existe entre las modalidades o los niveles que existe de la o las variables en la población, este procedimiento es capaz de ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas animales, cosas, objetos, etc., y en su caso proporcionan su descripción, el cual es un estudio puramente descriptivo de los componentes estudiados y mencionados.

Utilizamos el siguiente esquema:



M= muestra

O₁= observación de la primera variable

O₂= observación de la segunda variable

R= correlación

4.5. Población y muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población es “Las poblaciones deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo.” (p. 174).

Se consideró como población a 227 trabajadores del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú.

Sobre la muestra, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 175) Denotan que es aquel subconjunto de elementos del conjunto al que se le conoce como población, esta muestra es tomada de la población ya que en muchas ocasiones es difícil evaluar a toda la población por lo cual esta es tomada como un reflejo claro y preciso del todo como lo es la población.

La muestra se consideró a través del muestreo probabilístico finito siendo:

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

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Es la variable estándar para un Nivel de Confianza del 50%, cuyo valor es de 1,96.

p= Proporción de la población que posee las características y se asume p= 95 % =0.95

q= 1- q=0.05

e= 5% = 0,05 (Margen de error que se está dispuesto a aceptar).

N= Tamaño de la población.

Aplicando:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.95 * 0.05 * 227}{0.05^2(227 - 1) + 1.96^2(0.95 * 0.05)}$$

$$=80.3472$$

Se trabajó con un total de 80 sujetos elegidos al azar para la respectiva aplicación del instrumento.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de investigación a aplicar en el presente estudio fue la encuesta, que, según Supo (2012, p. 6) el cual menciona sobre el instrumento es pues la delimitación del estudio por su capacidad de detectar y descartar el problema, planteando la capacidad de determinar si la variable de estudio es subjetiva entonces se accede a este tema de instrumento y la teoría que los sustenta.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de investigación se consideró el cuestionario, que, al respecto Juste (1991) menciona que “El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo.” (citado por Muñoz; 2003, p.2).

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La información se cuantificó mediante el programa Excel 2019, posteriormente para la contrastación de las hipótesis usamos las medidas de la

estadística inferencial cuyo procesamiento se realizó mediante el programa estadístico SPSS V25.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Los datos vertidos en esta investigación son verídicos y completos, contando con la participación voluntaria de los sujetos de estudio, los cuales brindaron su consentimiento para el desarrollo de los cuestionarios. Teniendo así una información veraz y confiable para la respectiva interpretación de los resultados.

CAPÍTULO V

V. Resultados

5.1. Descripción de Resultados

En este apartado procederemos a describir los resultados obtenidos después de la aplicación de las encuestas, tanto de las variables y dimensiones planteadas. Variable independiente gestión del talento humano, junto a sus dimensiones conocimiento, habilidades y experiencia; por otro lado, la variable dependiente, con sus dimensiones vigor, dedicación y absorción.

Mediante la aplicación de la estadística descriptiva, que permitió la utilización de tablas y figuras para poder representar cuantitativamente los resultados arrojados a través de la aplicación de las encuestas, por lo cual a continuación se presenta lo siguiente:

a) Variable Gestión del Talento Human

Tabla 1

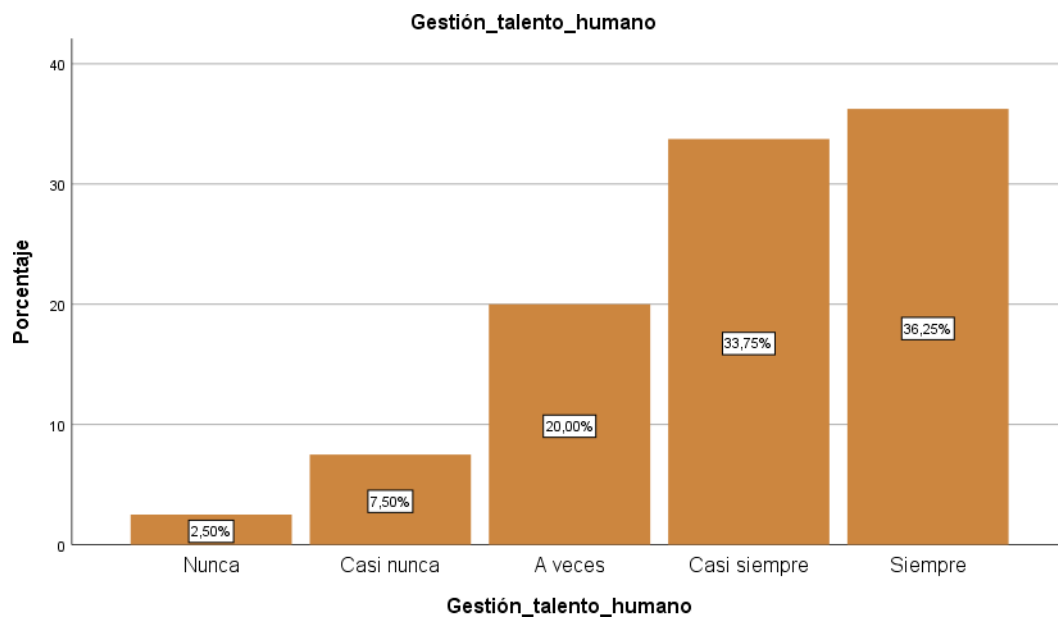
Puntuaciones porcentuales de la variable Gestión del talento humano.

Gestión del talento humano						
Escala inicial	Escala final		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Válido	Nunca				
	Casi nunca	Poco aceptable	6	7,5	7,5	10,0
	A veces	Regularmente aceptable	16	20,0	20,0	30,0
	Casi siempre	Casi aceptable	27	33,8	33,8	63,7
	Siempre	Aceptable	29	36,3	36,3	100,0
	Total		80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 1

Representación gráfica de las puntuaciones porcentuales de la variable Gestión del talento humano.



Fuente: Tabla 1.

Interpretación:

Del total de trabajadores encuestados sobre la gestión del talento humano, el 2,5% manifestaron que dicha gestión es inaceptable, mientras que el 7.5% afirman que es poco aceptable, por otro lado, el 20% indicaron que es regularmente aceptable, asimismo el 33.8% manifiestan que es casi aceptable y por último el 36.3% opinan que es aceptable. Después de hacer analizados dichas afirmaciones, se deduce que, la mayoría de los trabajadores indican que la gestión del talento humano en el complejo de la Fuerza Aérea del Perú es casi aceptable y aceptable.

b) *Primera dimensión conocimiento.*

Tabla 2

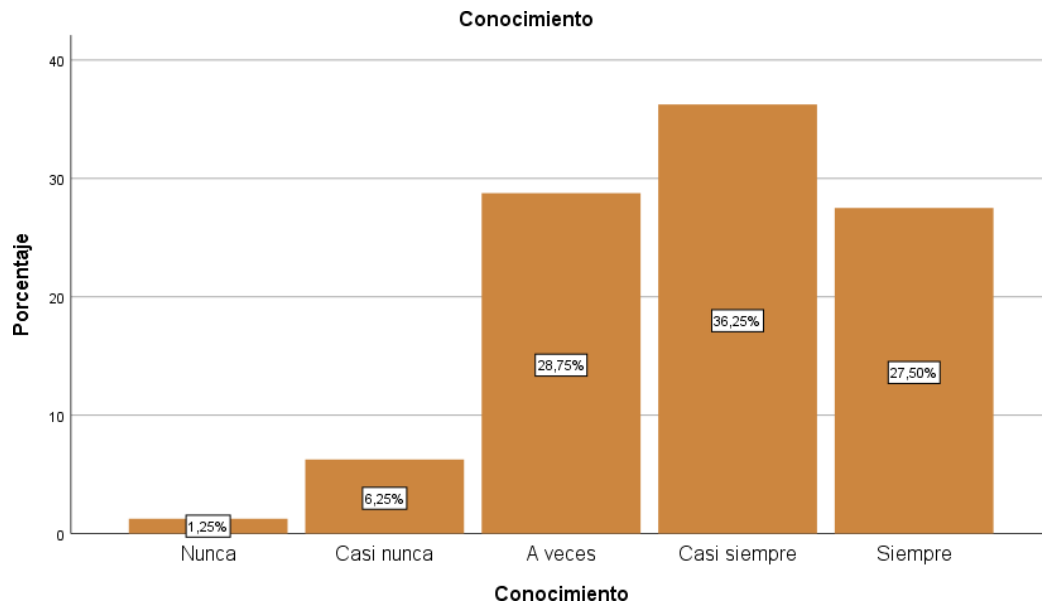
Puntuaciones porcentuales de la dimensión conocimiento.

Conocimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3	1,3
	Casi nunca	5	6,3	6,3	7,5
	A veces	23	28,7	28,7	36,3
	Casi siempre	29	36,3	36,3	72,5
	Siempre	22	27,5	27,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 2

Representación gráfica de las puntuaciones porcentuales de la dimensión conocimiento.



Fuente: Tabla 2.

Interpretación:

De un total de 80 trabajadores encuestados sobre los conocimientos que poseen para resolver problemas y realizar sus labores asignados con la mayor efectividad posible, el 1.3% manifiesta que nunca a realizados sus funciones de forma competente, mientras que el 6.3% afirma que casi nunca, por otro lado, el 25.7% indica que fue a veces, asimismo el 36.3% señala que es casi siempre y finalmente el 27.5% manifiestan que es siempre. Según el cuadro, la mayor parte de los trabajadores de dicha institución manifiestan que casi siempre aplican los conocimientos en la realización de sus funciones para lograr la mayor efectividad, asimismo es importante mencionar que más de dos cuartas partes del total de encuestados señalan que, a veces

y siempre cumplen sus labores con mucha efectividad gracias a la aplicación de sus conocimientos.

c) *Segunda dimensión habilidades*

Tabla 3

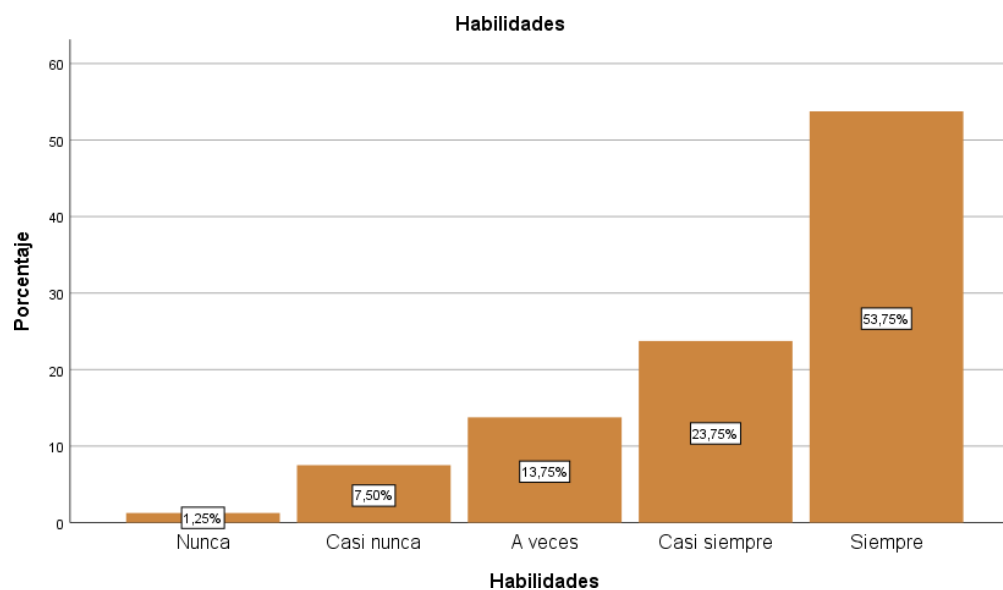
Puntuaciones porcentuales de la dimensión habilidades.

		Habilidades			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3	1,3
	Casi nunca	6	7,5	7,5	8,8
	A veces	11	13,8	13,8	22,5
	Casi siempre	19	23,8	23,8	46,3
	Siempre	43	53,8	53,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 3

Representación gráfica de las puntuaciones porcentuales de la dimensión habilidades.



Fuente: Tabla 3.

Interpretación:

Del total de encuestados, el 1.3% manifiestan que nunca fue imprescindible sus habilidades para realizar con sus labores asignados, mientras que el 7.5% señalan que casi nunca lo hicieron, por otro lado, el 13.8% indican que a veces, asimismo, el 23.8% consideran que casi siempre es importante y finalmente el 53.8% manifiestan que siempre. Después de evaluar dichas afirmaciones, vemos que la mayor parte de los trabajadores del complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú manifiestan que siempre las habilidades son importantes al momento de realizar las labores asignadas, para ser más efectivos.

d) Tercera dimensión Experiencia

Tabla 4

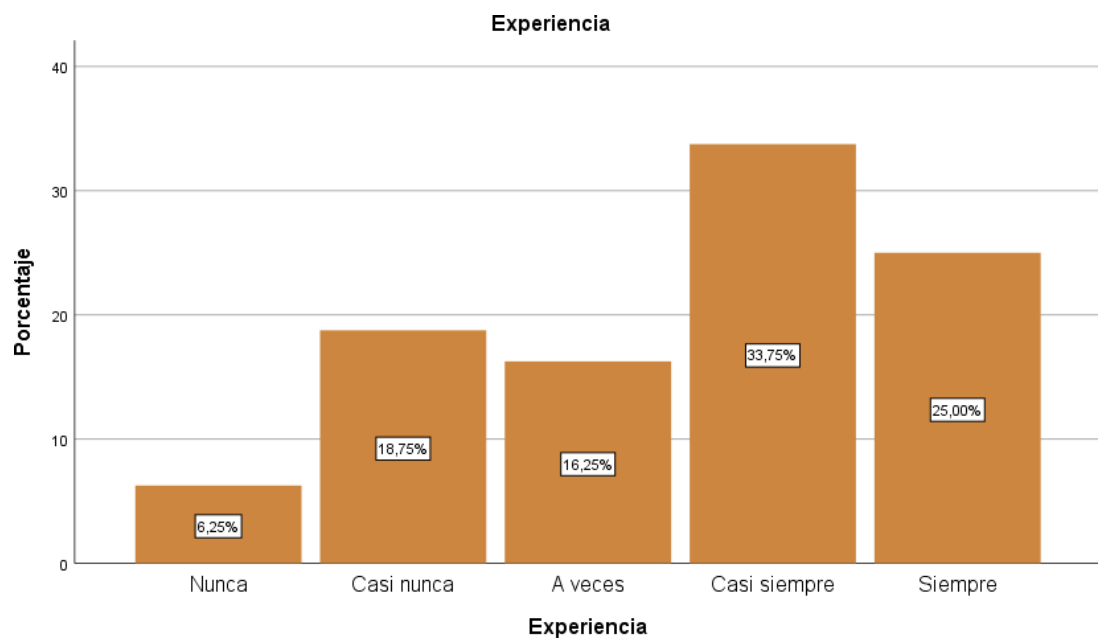
Puntuaciones porcentuales de la dimensión experiencia.

Experiencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,3	6,3	6,3
	Casi nunca	15	18,8	18,8	25,0
	A veces	13	16,3	16,3	41,3
	Casi siempre	27	33,8	33,8	75,0
	Siempre	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 4

Representación gráfica de las puntuaciones porcentuales de la dimensión experiencia.



Fuente: Tabla 4.

Interpretación:

Del total de trabajadores encuestados sobre la aplicación de la experiencia en la ejecución de sus funciones asignadas, se tuvo como resultado lo siguiente: el 6.3% manifiesta que nunca lo hicieron, mientras que el 18.8% señalan que casi nunca, por otro lado, el 16.3% afirman que a veces, asimismo, el 33.8% manifiestan que casi siempre y finalmente el 25% indicó que siempre. De las afirmaciones dadas, observamos que, más de la mitad de los trabajadores de dicha institución manifiestan que casi siempre y siempre aplican sus experiencias en la ejecución de sus labores, de modo que puedan ser más efectivos.

e) *Variable dependiente Engagement laboral*

Tabla 5

Puntuaciones porcentuales de la variable dependiente Engagement laboral.

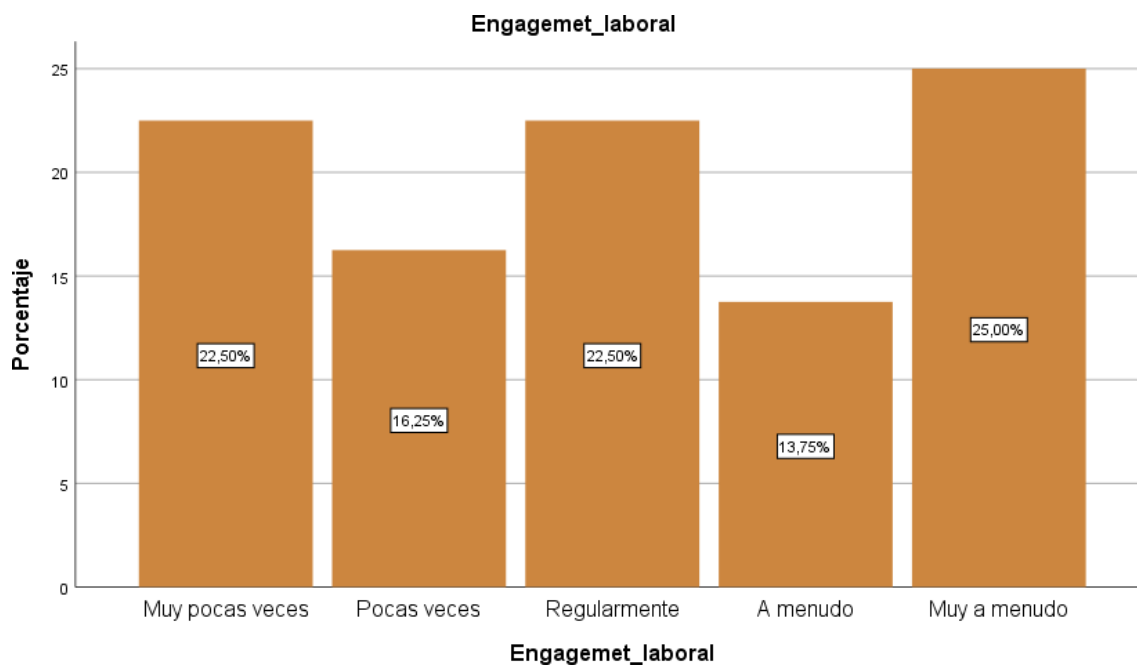
Engagemet laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	18	22,5	22,5	22,5
	Pocas veces	13	16,3	16,3	38,8
	Regularmente	18	22,5	22,5	61,3
	A menudo	11	13,8	13,8	75,0
	Muy a menudo	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 5

Representación gráfica de las puntuaciones porcentuales de la variable dependiente

Engagement laboral



Fuente: Tabla 5.

Interpretación:

Del total de encuestados, sobre el engagement laboral en el personal civil del complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, se mostró los siguientes resultados: el 22.5% manifiesta que muy pocas veces han mostrado un esfuerzo voluntario y positivo hacia institución, mientras que el 16.3% señalan que pocas veces lo hicieron, por otro lado, el 22.5% considera que regularmente, asimismo, el 13.8% indican que a menudo y finalmente el 25% señalan que es muy a menudo. De acuerdo a estas opiniones dadas, se deduce que un cuarto del total de encuestados afirma que muy a menudo han mostrado tener un estado positivo con la institución, esto les conlleva a realizar sus labores con mayor entusiasmo.

f) *Primera dimensión Vigor*

Tabla 6

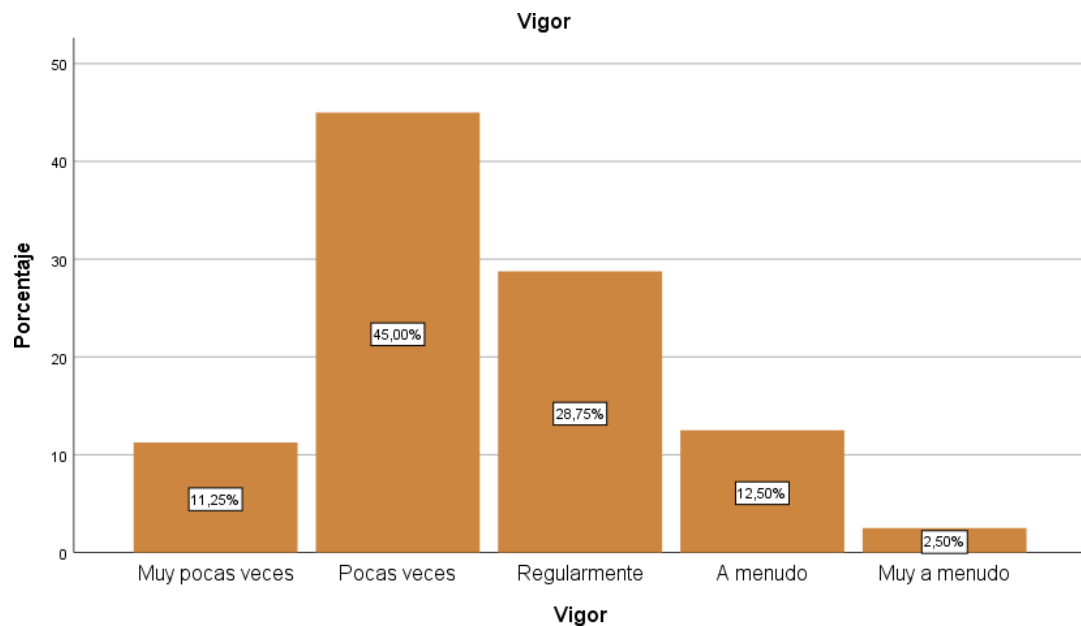
Puntuaciones porcentuales de la primera dimensión vigor.

		Vigor			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	9	11,3	11,3	11,3
	Pocas veces	36	45,0	45,0	56,3
	Regularmente	23	28,7	28,7	85,0
	A menudo	10	12,5	12,5	97,5
	Muy a menudo	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 6

Representación gráfica de las puntuaciones porcentuales de la dimensión vigor



Fuente: Tabla 6.

Interpretación:

Del total del personal civil encuestado, sobre la fuerza o vigor que los trabajadores le ponen al cumplir con sus funciones asignadas, se tuvieron las siguientes cifras: el 11.3% manifiesta que muy pocas veces han puesto fuerza para cumplir los objetivos organizacionales, mientras que el 45% indican que pocas veces lo hicieron, por otro lado, el 28.7% considera que regularmente lo hacen, asimismo, el 12.5% señala que a menudo y solo el 2.5% manifiesta que muy a menudo. En base a estas afirmaciones dadas, se deduce que, casi la mitad del personal civil del complejo deportivo de la Fuerza

Aérea del Perú manifiesta que pocas veces han puesto todo su esfuerzo para la realización en la consecución de los objetivos institucionales.

g) Segunda dimensión dedicación.

Tabla 7

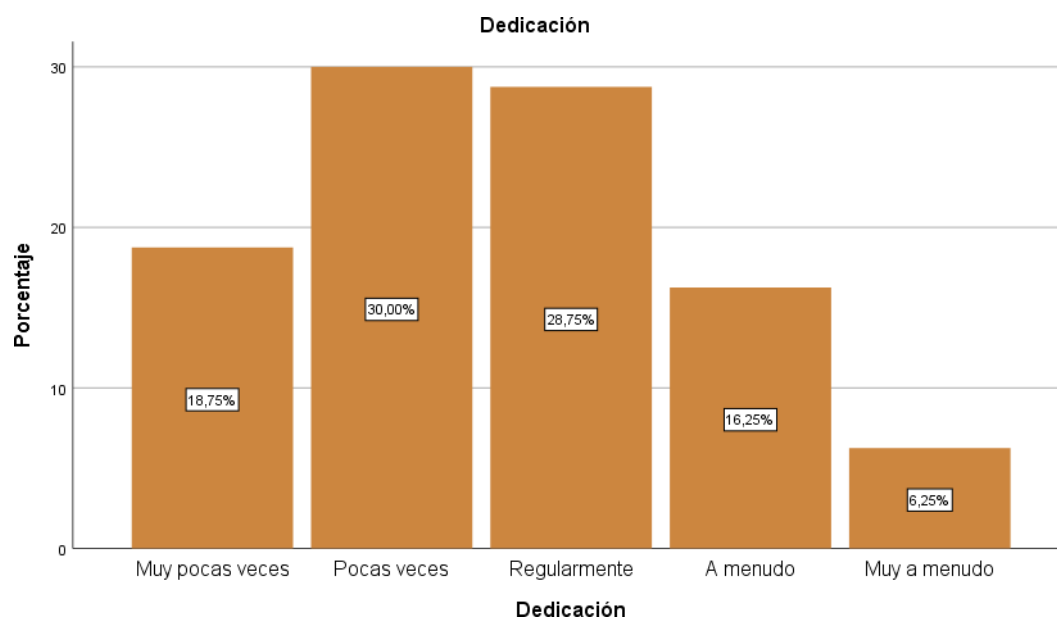
Puntuaciones porcentuales de la segunda dimensión dedicación.

		Dedicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	15	18,8	18,8	18,8
	Pocas veces	24	30,0	30,0	48,8
	Regularmente	23	28,7	28,7	77,5
	A menudo	13	16,3	16,3	93,8
	Muy a menudo	5	6,3	6,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 7

Representación gráfica de las puntuaciones porcentuales de la segunda dimensión dedicación.



Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

Del total del personal civil encuestado, sobre la dedicación que tienen los trabajadores de dicha institución en la ejecución de sus funciones asignados, arrojaron las siguientes cifras: el 18.8% manifiesta que muy pocas veces sienten dedicarse con entusiasmo durante la realización de sus funciones, por otro lado, el 30% señala que pocas veces lo hacen, mientras que el 28.7% indican que regularmente suelen hacerlo, asimismo, el 16.3% consideran que a menudo y solo el 6.3% manifiesta que muy a menudo suelen hacerlo. De acuerdo a estas afirmaciones dadas, se deduce que, mas de dos cuartas partes del total de encuestados considera que pocas veces y regularmente sienten dedicarse con entusiasmo en la realización de sus funciones, además indican que esto puede suceder porque la institución no se preocupa en motivar al personal para que nazca dicha dedicación.

h) Tercera dimensión absorción.

Tabla 8

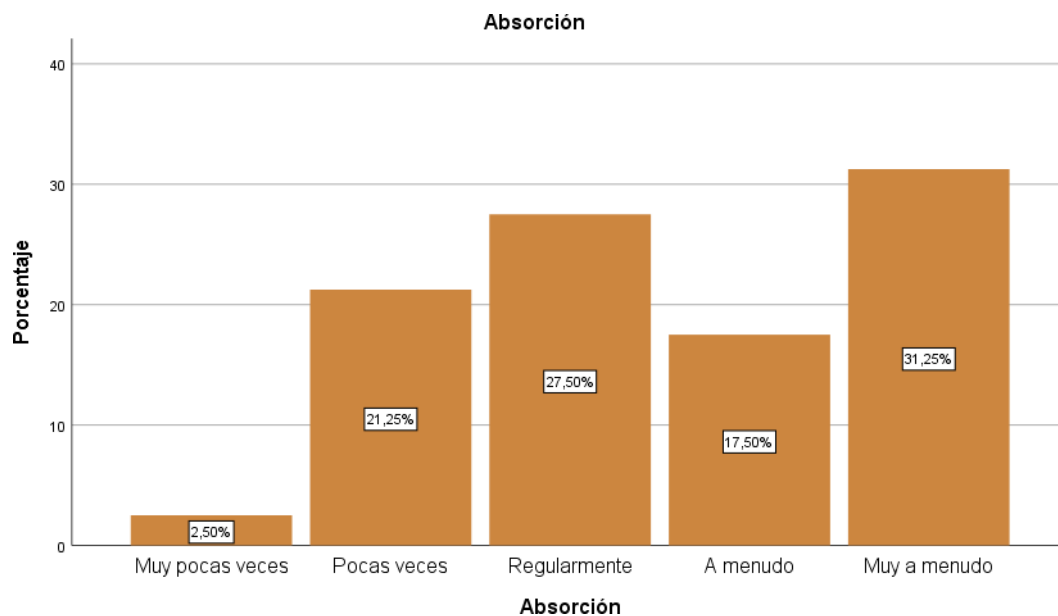
Puntuaciones porcentuales de la tercera dimensión absorción.

Absorción					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	2	2,5	2,5	2,5
	Pocas veces	17	21,3	21,3	23,8
	Regularmente	22	27,5	27,5	51,2
	A menudo	14	17,5	17,5	68,8
	Muy a menudo	25	31,3	31,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 8

Representación gráfica de las puntuaciones porcentuales de la tercera dimensión absorción



Fuente: Tabla 8.

Interpretación:

De los encuestados, sobre la absorción la cual consiste en cuanto desgaste de energía siente el personal civil de la FAP al realizar sus funciones, arrojaron las siguientes cifras: solo el 2.5% manifiesta que muy pocas veces sintió ese desgaste, mientras que el 21.3% señalan que pocas veces, por otro lado, el 27.5% consideran que regularmente, asimismo, el 17.5% afirman que a menudo y, por último, el 31.3% señalan que muy a menudo. De acuerdo a estas afirmaciones dadas por el personal civil de dicha institución, se deduce que, más de dos cuartos del total de encuestados afirman que el desgaste de energía por el esfuerzo que ponen en su trabajo es regularmente y muy a menudo.

5.2. Contraste de Hipótesis

En el desarrollo de la contrastación de la hipótesis general y específicas, se tuvo que utilizar el programa spss v25, asimismo, para ser más efectivos con el resultado se utilizó el coeficiente de correlación de tau-b de Kendall para determinar las correlaciones que serán planteadas posteriormente. En seguida se muestra el baremo de interpretación de tau-b de Kendall dado por Guilford en el año 1956.

Tabla 9

Baremo de Interpretación del coeficiente de correlación según Guilford.

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Fuente: Guilford (1956).

A continuación, se muestra los resultados sobre las correlaciones planteadas, así como también se validarán las hipótesis establecidas en la investigación.

a) Correlación entre gestión del talento humano y engagement laboral.

Objetivo General:

- ✓ Determinar la relación existente entre gestión del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

Hipótesis a contrastar:

H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

En la siguiente tabla se muestra el resultado de la correlación entre gestión del talento humano y engagement laboral.

Tabla 10

Estudio correlacional entre gestión del talento humano y engagement laboral.

			Correlaciones	
			Gestión del talento humano	Engagemet laboral
Tau_b de Kendall	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	ENGAGEMET LABORAL	Coeficiente de correlación	,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 10, donde se muestra los resultados arrojados después de la aplicación de las encuestas para contrastar la hipótesis general y lograr alcanzar el objetivo de la investigación, el coeficiente de tau-b de Kendal hallado es $\tau = 0,374$, asimismo se tuvo como significación bilateral ($p = 0,000 < p = 0.05$) la cual es una cifra inferior a 5%, por lo cual, el coeficiente hallado es significativo.

Siendo así, rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o de investigación. Por lo que se afirma que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019. Finalmente, de acuerdo a lo considerado por Guilford la correlación que existe entre gestión de talento humano y engagement laboral es baja, lo cual quiere decir que es una relación definida pero pequeña.

b) *Correlación entre conocimiento y engagement laboral.***Objetivo Específico 1.**

- ✓ Determinar la relación existente entre conocimiento del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

Hipótesis a contrastar:

H1: El conocimiento del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

Ho: El conocimiento del talento humano no se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

En la siguiente tabla se muestra el resultado de la correlación entre conocimiento y engagement laboral.

Tabla 11

Estudio correlacional entre conocimiento y engagement laboral.

Correlaciones			Conocimient o	Engagemet laboral
Tau_b de Kendall	CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	,277**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	ENGAGEMENT LABORAL	Coefficiente de correlación	,277**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En relación a la tabla 11, donde se muestra los resultados arrojados después de la aplicación de las encuestas para contrastar la primera hipótesis específica y lograr alcanzar el primer objetivo específico, el coeficiente de tau-b de Kendal hallado es τ

= 0,277, y se tuvo como significación bilateral ($p= 0,001 < p= 0.05$) la cual es una cifra inferior a 5%, de acuerdo a ello, se afirma que el coeficiente hallado es significativo.

En base a ello, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, afirmando que el conocimiento del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019. Asimismo, de acuerdo a lo considerado por Guilford la correlación que existe entre el conocimiento del talento humano y engagement laboral es baja, lo cual quiere decir que es una relación definida pero pequeña.

c) Correlación entre habilidades y engagement laboral.

Objetivo Específico 2.

- ✓ Determinar la relación existente entre habilidades del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

Hipótesis a contrastar:

H1: Las habilidades del talento humano se relacionan significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

Ho: Las habilidades del talento humano no se relacionan significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

En la siguiente tabla se muestra el resultado de la correlación entre habilidades y engagement laboral.

Tabla 12

Estudio correlacional entre habilidades y engagement laboral.

Correlaciones				
			Habilidades	Engagemet laboral
Tau_b de Kendall	HABILIDADES	Coefficiente de correlación	1,000	,412**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	ENGAGEMET LABORAL	Coefficiente de correlación	,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Según la tabla 12, donde se muestra los resultados arrojados después de la aplicación de las encuestas para contrastar la segunda hipótesis específica y lograr alcanzar el segundo objetivo específico, el coeficiente de tau-b de Kendal hallado es $\tau = 0,412$, y se tuvo como significación bilateral ($p = 0,000 < p = 0.05$) la cual es una cifra inferior a 5%, de acuerdo a ello, se afirma que el coeficiente hallado es significativo.

En base a ello, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigación, afirmando que las habilidades del talento humano se relacionan significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019. Además, de acuerdo a lo considerado

por Guilford la correlación que existe entre las habilidades del talento humano y engagement laboral es moderada, lo cual quiere decir que la relación existente es considerable.

d) *Correlación entre experiencia y engagement laboral.*

Objetivo Específico 3.

- ✓ Determinar la relación existente entre experiencia del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

Hipótesis a contrastar:

H1: La experiencia del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

Ho: La experiencia del talento humano no se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

En la siguiente tabla se muestra el resultado de la correlación entre experiencia y engagement laboral.

Tabla 13

Estudio correlacional entre experiencia y engagement laboral.

Correlaciones			Experiencia	Engagemet laboral
Tau_b de Kendall	EXPERIENCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,412**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	ENGAGEMENT LABORAL	Coeficiente de correlación	,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 13, donde se muestra los resultados arrojados después de la aplicación de las encuestas para contrastar la tercera hipótesis específica y lograr alcanzar el tercer objetivo específico, el coeficiente de tau-b de Kendal hallado es $\tau = 0,412$, y se tuvo como significación bilateral ($p = 0,000 < p = 0,05$) la cual es una cifra inferior a 5%, en base a ello, se afirma que el coeficiente hallado es significativo.

Con dichos resultados, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, afirmando que la experiencia del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019. Asimismo, de acuerdo a lo considerado por Guilford la correlación que existe entre experiencia del talento humano y engagement laboral es moderada, lo cual quiere decir que la relación existente es considerable.

Análisis y Discusión de Resultados

Este trabajo se enfocó en determinar la relación existente entre gestión del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

La investigación tuvo acceso a la información respecto a la unidad de estudio y los sujetos que formaron parte de ella. Extrayendo los resultados después de analizar el grado de confiabilidad, evaluando ambos instrumentos, dieron un valor de 0.750 y 0.721 respectivamente, por lo que se dio paso a la aplicación y análisis dentro del procesamiento de datos.

Respecto a la información obtenida y analizada, para la primera variable gestión de talento humano, se identificó que, del total de 80 sujetos de estudio, un 33.8% y el 36.3% denota que las condiciones en que la gestión del talento humano se manifiesta es casi aceptable y aceptable respectivamente, lo cual se refiere que dicha gestión está siendo dirigida de forma correcta, pero debería mejorar en ciertos procesos para que sea más efectivo y de resultados exitosos para la institución.

Se consideró 80 sujetos de estudio; para la primera dimensión conocimiento, se identificó que un 36.3% del personal, aplican sus conocimientos en la realización de sus funciones para lograr mayor efectividad, contribuyendo a alcanzar las metas y objetivos institucionales; asimismo, para la segunda dimensión habilidades, se halló que un 53.8% de los sujetos expresa que siempre las habilidades son importantes al momento de realizar las labores asignadas, siendo más efectivos en su área; para la tercera dimensión experiencia, se

identificó que un 33.8% y 25% de los sujetos expresan que casi siempre y siempre aplican sus experiencias en la ejecución de sus labores, de modo que puedan ser más efectivos.

Vimos que, de los 80 sujetos sometidos a estudio, un 25%, siendo esta la cifra más resaltante que las demás, donde manifiesta que muy a menudo han mostrado tener un estado positivo con la institución, esto les conlleva a realizar sus labores con mayor entusiasmo y efectividad.

Según la muestra de 80 sujetos; para la primera dimensión vigor, se identificó que un 45% de estos manifiesta que pocas veces han puesto todo su esfuerzo para la realización en la consecución de los objetivos institucionales; para la segunda dimensión dedicación, un 30% y 28.7% considera que pocas veces y regularmente sienten dedicarse con entusiasmo en la realización de sus funciones, además indican que esto puede suceder porque la institución no se preocupa en motivar al personal para que nazca dicha dedicación; para la tercera dimensión absorción, un 27.5% y 31.3% afirman que el desgaste de energía por el esfuerzo que ponen en su trabajo es regularmente y muy a menudo respectivamente, es decir, que hay un cifra resaltante entre todos donde indica que el personal si se esfuerza y da lo mejor de él en su puesto de trabajo, sin embargo no es suficiente.

En base a todos los resultados analizados anteriormente observamos que *La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.*, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente de tau-b de Kendal, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$), además la relación entre ambas variables es baja ($\tau = 0,374$), por lo que, se puede decir que la gestión

del talento humano si se relaciona significativamente con el engagement laboral. Al respecto, Espinoza y Vílchez (2019), llegan a un resultado diferente, donde la relación entre gestión del talento humano y engagement laboral no es significativa, los resultados que arrojaron en base a la prueba de tau-b de Kendal fue de 0.315, por lo cual se dictamina como no significativa.

Por otro lado, Romero (2019), en su estudio, llegó a un resultado similar al nuestro, donde aclaró que las estrategias de gestión del talento humano ayudaran a fortalecer el compromiso y satisfacción laboral de los trabajadores de la institución, donde implementarían un plan de compensación e incentivos de acuerdo al cumplimiento de metas y objetivos propuestos de cada trabajador. Asimismo, el nivel de engagement encontrado en los trabajadores de la institución es 83.30% regular, evidenciándose que la mayoría de los servidores se encuentran insatisfechos por no haber ningún tipo de remuneraciones por las actividades que ejecutan en la entidad.

En el caso de la primera hipótesis específica, verificamos si *El conocimiento del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019*, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente de tau-de Kendal, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($sig. p. = 0.001 < \alpha = 0.05$), además la relación que existe entre el conocimiento del talento humano y el engagement laboral es baja ($\tau = 0,277$), por lo que, puede decirse que el conocimiento del talento humano si se relaciona significativamente con el engagement laboral. En tanto, reforzando a la variable engagement laboral, Arango (2015), realizó un estudio sobre prácticas de recursos humanos y engagement laboral, en la que llegó a un resultado similar, donde manifiesta que existe relaciones

estadísticamente significativas entre ambas variables, pero esta relación es diferenciada. Recomiendan realizar estudios sobre ello, ya que es un tema bastante importante.

Para la segunda hipótesis específica, que consistió en verificar si *Las habilidades del talento humano se relacionan significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019*, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente de tau-b de Kendal, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera (*sig. p.* = $0.000 < \alpha = 0.05$), así como también, la relación que existe entre las habilidades del talento humano y el engagement laboral es moderada ($\tau = 0,412$), por lo que, puede decirse que las habilidades del talento humano si se relaciona significativamente con el engagement laboral. No se encontraron investigaciones que utilicen como dimensión habilidades del talento humano.

Finalmente, para la tercera hipótesis específica, que consistió en verificar si *La experiencia del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019*, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente tau-b de Kendal, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera (*sig. p.* = $0.000 < \alpha = 0.05$), además, la relación existente entre la experiencia del talento humano y el engagement laboral es moderada ($\tau = 0,412$), por lo que, puede decirse que las experiencias del talento humano si se relaciona significativamente con el engagement laboral. Para reforzar la gestión del talento humano y engagement laboral, citamos a Salazar y Panca (2018), en su estudio llegaron a la conclusión de que dimensión vigor referido a las energías de los trabajadores, resalta los niveles muy bajo con 21,1% y el nivel bajo 22,1% esto significa que existe un total de 43,2% de trabajadores que tienen poca voluntad de dedicar su esfuerzo al trabajo y muy

poca capacidad de persistir ante los posibles obstáculos presentados al realizar diversas labores dentro de la empresa. Asimismo, en la organización, resaltan los niveles muy bajo y bajo con 20% y 21,1% respectivamente lo que hace un total del 41,1%; de igual forma, el 21,1% posee un nivel alto y el 20% posee el nivel muy alto, que hace un total de 41,1%. Esto quiere decir que existen trabajadores que poseen un estado mental positivo y sentimiento de realización dentro del trabajo, pero en su mayoría expresan lo contrario.

Conclusiones

La investigación basada en el estudio de la gestión del talento humano y engagement laboral, llegó a las siguientes conclusiones, con las cuales se daría respuesta a los problemas de investigación planteadas anteriormente, además se estaría logrando cumplir con los objetivos de investigación.

1. Observamos que efectivamente existe una relación significativa ($\tau = 0.374$, $p < 0.05$) entre la gestión del talento humano y engagement laboral. Además, se verifico que la relación existente entre ambas variables se da a un nivel positivo débil, es decir que es una relación definida pero pequeña, en base a ello, se afirma que, en cierta medida si la gestión del talento humano es óptima entonces el engagement laboral por parte de los trabajadores de la institución será cada vez mejor.
2. Cabe señalar que, existe una relación significativa ($\tau = 0.277$, $p < 0.05$) entre el conocimiento del talento humano y engagement laboral. Además, se verifico que la relación existente entre los mismos, se da a un nivel positivo débil, lo cual quiere decir que es una relación definida pero pequeña; por lo tanto, se afirma que, hasta cierto punto si el conocimiento del talento humano es aplicado en la realización de sus funciones asignados entonces el engagement laboral será fortalecido.
3. Observamos que existe una relación significativa ($\tau = 0.412$, $p < 0.05$) entre las habilidades del talento humano y engagement laboral. Además, se verifico que la relación existente entre las mismas, se da a un nivel positivo medio, lo cual quiere decir que la relación existente es considerable; por lo tanto, se afirma

que, mientras los trabajadores consideran que es muy importante realizar sus funciones aprovechando de sus habilidades, para ser más efectivos entonces el engagement laboral se verá mejorado.

4. Cabe señalar que, existe una relación significativa ($\tau = 0.412, p < 0.05$) entre experiencia del talento humano y engagement laboral. Además, se verifico que la relación existente entre los mismos se da a un nivel positivo medio, lo cual quiere decir que la relación existente es considerable; por lo tanto, se afirma que, en tanto los trabajadores apliquen sus experiencias al momento de realizar sus funciones asignadas o solucionar problemas que les compete dentro de la institución entonces el engagement laboral será positivo.
5. En la obtención de resultados se ha respetado los procedimientos de acuerdo al método de investigación.

Recomendaciones

En relación a las conclusiones y resultados obtenidos se recomienda lo siguiente:

1. Recomendamos que las conclusiones de la presente investigación sean consideradas en la formulación de los planes de desarrollo de personal del Centro de Esparcimiento del complejo deportivo de la FAP.
2. Se sugiere al Centro de Esparcimiento del Complejo Deportivo de la FAP formular un Plan Anual de Capacitación en donde se desarrollen cursos relacionados a Desarrollo del Talento Humano e Identidad Institucional, con la finalidad de articular el esfuerzo del personal al logro de los objetivos institucionales.
3. Fomentar trabajo en equipo considerando las capacidades de las personas, a fin de desarrollar actividades orientadas al logro de los objetivos de la institución.
4. Documentar las buenas prácticas desarrolladas en la institución, a fin de replicar y afrontar cualquier circunstancia que se presente en el desarrollo de las actividades con eficacia y eficiencia.
5. Se sugiere difundir los resultados de la investigación en las diferentes unidades de la Fuerza Aérea del Perú, a fin de que se conozca sobre la importancia de la gestión del talento humano y engagement laboral.
6. Se sugiere un método mixto, a fin de utilizar documental (revisión bibliográfica) y de campo (encuesta).
7. Los resultados obtenidos en la presente investigación deben servir de base para las futuras investigaciones.

Referencias Bibliográficas

- Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1990). *Engagement organisationnel*. Disponible en:
<https://www.agrh.fr/assets/actes/2004bentein-vandenberghetanguy014.pdf>
- Arango Osorio, A. (2015). *Prácticas de Recursos Humanos y su relación con el Engagement de los empleados en una Institución de Educación Superior en la Ciudad de Bogotá-Colombia*. [Tesis de posgrado]. Universidad del Rosario. Colombia. Disponible en:
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11501/ArangoOsorio-Alfonso-2015.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Armstrong, M. (2009). *A handbook of human resource management practice*. Disponible en:
https://www.academia.edu/32280546/ARMSTRONGS_HANDBOOK_OF_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_PRACTICE_i
- Bakker, A. (2011). *¿Cómo mantienen los empleados el engagement en el trabajo?* Disponible en:
http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles_arnold_bakker_262.pdf
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2008). *Toward a modelo f work engagement*. Career Development International. Disponible en:
https://www.academia.edu/861148/Towards_a_model_of_work_engagement
- Bakker, A. B., Shaufeli, W. B., Leiter, M. P. y Taris, T. W. (2008). *Work Engagement: an emerging concept in occupational health psychology*. Work and Stress. DOI:
<https://doi.org/10.1180/02678370802393649>
- Barcelo, J. C. (2016). *10 procesos clave en la gestión del talento*. Disponible en:
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/10-procesos-clave-en-la-gestion-del->

talento/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20se,los%20empleados%20de%20una%20organizaci%C3%B3n.

Blanco, M., Cabrera, P., Gómez, K. y Palma, J. (2009). *Gestión de conocimiento*. Disponible en: <http://google.over-blog.es/article-28516117.html>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México. Disponible en: <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/cienciaseconomicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

Córdova, N. (2015). Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en escuintla, (tesis de pregrado), Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México. Pearson Educación. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Espinoza Basilio, V. y Vílchez Guadalupe, L. Y. (2019). *Gestión de Talento Humano y Engagement laboral en colaboradores de Empresas Financieras del Distrito de Tarma*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú. Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5909>

Ferreira A., Lía De Longhi A. (2014). *Metodología De La Investigación I, Año 2014*. Argentina. Disponible en: <http://www.editorialbrujas.com.ar/>.

García, C. (2013). *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicada en la ciudad de Xalapa – Enriquez, Veracruz, Mexico, en el periodo octubre de 2012 – marzo de 2013*. Xalapa: Universidad Veracruzana. Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/34792>

Gebauer, J. y Lowman, D. (2008). *Creating Employee Engagement*. Disponible e:

<https://books.google.com.pe/books?id=KEV2SE2Ek40C&pg=PA84&lpg=PA84&dq=gebauer+y+lowman+2009&source=bl&ots=665HXGrppl&sig=ACfU3U2ZDbYvv3qApVMZW8p4dwRchqxnng&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwje6L38yo7qAhXCc98KHQ9aD8QQ6AEwAnoECAoQAQ#v=onepage&q=gebauer%20y%20lowman%202009&f=false>

Granados, C. (2015). Engagement Laboral en la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Contraloría General de la Republica (*Tesis pregrado*). Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD- Bogotá-Colombia.

Guillermo, J. W. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el Desempeño laboral del personal*. Disponible en: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2046/guillermoguanilo_jorge.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández Sampieri R., Fernández Collado C. y Baptista Lucio M. del P. (2014). *Metodología De La Investigación 6ta. Edición, Año 2014*. México. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

Hinojosa Pérez, J. A. (2017). *El arte de hacer una tesis: Para pos y pregrado con casos prácticos*. Primera edición. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. [Tesis de pregrado]. Universidad José María Arguedas. Andahuaylas, Perú. Disponible en: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/222015EPAE%2>

0Inca%20AllcahuamanGertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&is
huAllowed=y

Jericó, P. (2001). *La Nueva gestión del Talento. Construyendo Compromiso*. Disponible en:
https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf

Kahn, A. W. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. Disponible en: <https://www.talenteck.com/academic/Kahn-1990.pdf>

Mackay, M. M., Allen, J. y Landis, R. S. (2017). *Investigating the incremental validity of employee engagement in the prediction of employee effectiveness: A meta-analytic. Human resource management review*. DOI:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.03.002>

Majad, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Revista de investigación. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>.

Management Solutions (2016). *Riesgo de conducta: Tendencias y desafíos para el sector financiero*. Obtenido de
<https://www.managementsolutions.com/sites/default/files/publicaciones/esp/riesgo-de-conducta.pdf>

Merino, A. (2017), *Compromiso en el trabajo (engagement), estudio empírico en empleadores de congregaciones religiosas educativas, (tesis de posgrado)*. Universidad de Málaga, Madrid, España.

Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1979). *The measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879179900721>.

- Paredes, P. (2018), *Gestión del talento humano y desarrollo de competencias cardinales en personas con discapacidad que laboran en empresas de la provincia del Guayas-Ecuador*, (*Tesis de posgrado*), Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pena, M. y Extremera, N. (2012). *Inteligencia emocional percibida en el profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement)*. *Revista de Educación*. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/301f/9e2b832fcf416376c3995d88b26293e5ddf7.pdf>
- Pérez, O. (2017). *Blog People Next*. Disponible en: <https://blog.peoplenext.com.mx/diferencias-entre-gestion-de-talento-humano-y-recursos-humanos>.
- Pinedo, C. C. & Quispe, L. J. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.* (Tesis pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento humano.pdf
- Recalde, A. (2016), *Engagement en los empleados de la empresa multinacional minera “Oro”,(tesis de posgrado)*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Rodríguez, J. E. (2019). *Gestión del talento humano: Un encargo estratégico para el desarrollo de la organización*. Disponible en: <https://www.dinero.com/empresas/articulo/gestion-de-talento-humano-un-encargo-estrategico-para-el-desarrollo-de-la-organizacion-por-jorge-enrique-rodriguez/273521>
- Romero Medina, V. (2019). *Estrategias de Gestión del Talento Humano para mejorar el Engagement de los servidores de la Ugel Tahuamanu del Distrito de Iberia – Madre*

- de Dios, 2018*. [tesis de posgrado]. Universidad Católica de Santa María. Perú. Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9427/A6.1949.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El egagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid España. Editorial Alianza. Disponible en: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J.M. y Grau, R. (2000). *Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva?* Revista de psicología del trabajo y las organizaciones. Disponible en: <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Salazar De La Cruz, H. W. y Panca Huamani, G. P. (2018). *El Engagement laboral como un aliado estratégico en la Gestión de Recursos Humanos en los Colaboradores de FEMACO S.R.L., Arequipa, 2018*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7581/RIsacrhw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica, Año 2012*. Disponible en: : <http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>.
- Tam Málaga J., Vera G. y Oliveros Ramos, R. (2008). *Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación, Año 2008*. Escuela de Posgrado. Disponible en: http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf.

Tapias García, H. (1999). *Gestión de conocimiento: La perspectiva de Bill Gates*. Disponible en:

https://www.academia.edu/14369406/GESTI%C3%93N_DEL_CONOCIMIENTO_LA_PERSPECTIVA_DE_BILL_GATES

Tomas García Muños Almendralejo (2003). *El Cuestionario Como Instrumento De Investigación/Evaluación*, Año 2003. México. Disponible en: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net>.

Ulrich, D. (1997). *Human resource champions*. Boston, MA: Harvard Business School Press. Disponible en:

[https://books.google.com.pe/books?id=6VWKbcBwsbUC&pg=PA217&lpg=PA217&dq=Ulrich,+D.+\(1997\).+Human+resource+champions.+Boston,+MA:+Harvard+Business+School+Press&source=bl&ots=uvjhL7idB1&sig=ACfU3U1Kf6Rn7aG8rN_aNidQM8X9Y0MAng&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiZoO6E-5DqAhXNRTABHcj3AtcQ6AEwBnoECAoQAQ#v=onepage&q=Ulrich%20D.%20\(1997\).%20Human%20resource%20champions.%20Boston%20MA%3A%20Harvard%20Business%20School%20Press&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=6VWKbcBwsbUC&pg=PA217&lpg=PA217&dq=Ulrich,+D.+(1997).+Human+resource+champions.+Boston,+MA:+Harvard+Business+School+Press&source=bl&ots=uvjhL7idB1&sig=ACfU3U1Kf6Rn7aG8rN_aNidQM8X9Y0MAng&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiZoO6E-5DqAhXNRTABHcj3AtcQ6AEwBnoECAoQAQ#v=onepage&q=Ulrich%20D.%20(1997).%20Human%20resource%20champions.%20Boston%20MA%3A%20Harvard%20Business%20School%20Press&f=false)

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano. Riobamba, Ecuador: Aval ESPOCH*.

Disponible en: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Vara, A. (2012) *Manual de Investigación Empresarial Aplicada*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú.

Vinueza, A. (2017), Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos

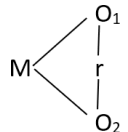
de la ciudad de Riobamba – Ecuador, (*tesis de posgrado*), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Wilmar, R., Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales E. y Bakker, A. (2002). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale*. Disponible en:
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

ANEXOS

Matriz de consistencia

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y ENGAGEMENT LABORAL DEL PERSONAL CIVIL DEL COMPLEJO DEPORTIVO DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación existente entre conocimiento del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019? 2. ¿Cuál es la relación existente entre habilidades del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019? 3. ¿Cuál es la relación existente entre experiencia del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre gestión del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Determinar la relación existente entre conocimiento del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019. 2. Determinar la relación existente entre habilidades del talento humano y engagement del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019. 3. Determinar la relación existente entre experiencia del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.</p>	<p>Hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. El conocimiento del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019. 2. Las habilidades del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019. 3. La experiencia del talento humano se relaciona significativamente con el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.</p>	V1: Gestión del talento humano	D1: Conocimiento	Valores Información Percepciones Ideas Valores	<p>Método de investigación: Empírico analítico Hipotético deductivo Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: Diseño no experimental. Descriptivo correlacional</p>  <p>Donde: M: muestra O: variable R: relación Población: 227 trabajadores Muestra: 80 sujetos de estudio, calculados a través de un muestro probabilístico finito Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnicas de análisis y procesamiento de información: Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos) Estadística inferencial (coeficiente de correlación Rho de Spearman) Análisis en Excel y SPSS 25</p>
				D2: Habilidades	Capacidades Físicas Intelectuales Criterio Tacto	
				D3: Experiencia	Adaptación Manejo Enfoque Resolución Decisión	
			V2: Engagement laboral	D1: Vigor	Energía Vigor Ganas Continuidad Persistente Adecuación	
				D2: Dedicación	Propósito Entusiasmo Inspiración Orgullo Reto	
				D3: Absorción	Tiempo Absorción Conexión	

Matriz de operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Son estrategias y técnicas que están diseñadas por el departamento de RRHH para ayudar a las empresas a hacer el mejor uso del capital humano y se centran en atraer, desarrollar, motivar y retener a los trabajadores productivos y comprometidos con la marca. Chiavenato, I. (2009).	Es el proceso de atraer, incorporar, desarrollar y retener a los colaboradores dentro de la organización, incentivando a un mejor desempeño alineados a los objetivos organizacionales y éxito empresarial.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Información • Percepciones • Ideas 	Ordinal
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades • Físicas • Intelectuales • Criterio • Tacto 	
			Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación • Manejo • Enfoque • Resolución • Decisión 	
V2. ENGAGEMENT LABORAL	Es el nivel de compromiso que tienen los colaboradores hacia la organización en el cual laboran. Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1990).	Es el nivel de involucramiento y compromiso de los colaboradores con la organización, identificación con la misma, de modo que esto conlleva a la mejora de desempeño y rendimiento laboral.	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> • Energía • Vigor • Ganas • Continuidad • Persistente • Adecuación 	Ordinal
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> • Propósito • Entusiasmo • Inspiración • Orgullo • Reto 	
			Absorción	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo • Absorción • Conexión 	

Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Gestión del talento humano	D1: Conocimiento	Valores Información Percepciones Ideas Preparación	1. Considera los valores personales y organizacionales en la realización de su labor o función 2. Maneja la información para tomar decisiones y ejecutar actividades 3. Tiene una percepción aceptable en cuanto al manejo que se da del personal 4. Sus ideas muchas veces son coherentes con el trabajo que realiza 5. Su preparación profesional le ayuda en situaciones donde lo amerita	Ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	D2: Habilidades	Capacidades Físicas Intelectuales Criterio Tacto	6. Sus capacidades profesionales y laborales lo ayudan a manejar su trabajo correctamente 7. Cuenta con habilidades físicas cuando lo amerite el trabajo 8. Tiene habilidades intelectuales que cumplen con los perfiles profesionales 9. El criterio es un factor importante en la realización del trabajo 10. Tiene tacto para el cumplimiento de funciones que lo involucren	
	D3: Experiencia	Adaptación Manejo Enfoque Resolución Decisión	11. Se adapta a la situación acorde a como se presenta 12. Hay un manejo concreto dirigido a la mejor forma de realizar sus funciones 13. Se dan diferentes enfoques en la realización de las actividades 14. La resolución de problemas se da de forma objetiva y profesional 15. Existen decisiones que se basan en la experiencia de los trabajadores	
V2: Engagement laboral	D1: Vigor	Energía Vigor Ganas Continuidad Persistente Adecuación	16. El trabajador gasta energía en el cumplimiento de su trabajo. 17. Debe darse condiciones para vigorizar al trabajador 18. Las ganas de trabajar deben motivarse e incentivarse para cumplir metas concretas 19. Debe darse continuidad entre el trabajo, y las funciones del trabajador 20. Debe darse persistencia en alcanzar los objetivos de la organización 21. La adecuación del trabajo debe darse en base al trabajador.	Ordinal: 1: Muy pocas veces 2: Pocas veces 3: Regularmente 4: A menudo 5: Muy a menudo
	D2: Dedicación	Propósito Entusiasmo Inspiración Orgullo Reto	22. Existen un propósito principal en base a cada trabajo, y como afecta los demás 23. Debe establecerse un aspecto que entusiasme al trabajador para que se sienta comprometido 24. El trabajo debe tener inspiración en el cumplimiento de objetivos y metas 25. Se deben dar retos para cumplir y motivar a los trabajadores 26. Existen efectos entre la dedicación que se da y el compromiso que se presenta 27. La dedicación puede basarse en retos concretos a cumplirse y recompensarse	
	D3: Absorción	Tiempo Absorción Conexión	28. El tiempo de trabajo es un factor que puede aumentar la absorción laboral 29. El trabajador se basa en el su horario de trabajo para cumplir sus funciones 30. Existen características que conectan la absorción laboral con la desmotivación 31. El trabajador se siente absorbido por la carga laboral que se da en ciertos escenarios 32. Existen conexiones entre las condiciones del trabajo y la absorción que se puede presentar	

Instrumento de investigación

CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Sr. Trabajador, se le presenta el cuestionario que pretende Determinar la relación existente entre gestión del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

Se le pide que marque las opciones que considere, por favor sea honesto con las respuestas.

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

V1: Gestión del talento humano	1	2	3	4	5
D1: Conocimiento					
1. Considera los valores personales y organizacionales en la realización de su labor o función					
2. Maneja la información para tomar decisiones y ejecutar actividades					
3. Tiene una percepción aceptable en cuanto al manejo que se da del personal					
4. Sus ideas muchas veces son coherentes con el trabajo que realiza					
5. Su preparación profesional le ayuda en situaciones donde lo amerita					
D2: Habilidades					
6. Sus capacidades profesionales y laborales lo ayudan a manejar su trabajo correctamente					
7. Cuenta con habilidades físicas cuando lo amerite el trabajo					
8. Tiene habilidades intelectuales que cumplen con los perfiles profesionales					
9. El criterio es un factor importante en la realización del trabajo					
10. Tiene tacto para el cumplimiento de funciones que lo involucren					
D3: Experiencia					
11. Se adapta a la situación acorde a como se presenta					
12. Hay un manejo concreto dirigido a la mejor forma de realizar sus funciones					
13. Se dan diferentes enfoques en la realización de las actividades					
14. La resolución de problemas se da de forma objetiva y profesional					
15. Existen decisiones que se basan en la experiencia de los trabajadores					

CUESTIONARIO ENGAGEMENT LABORAL

Sr. Trabajador, se le presenta el cuestionario que pretende Determinar la relación existente entre gestión del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

Se le pide que marque las opciones que considere, por favor sea honesto con las respuestas.

1	2	3	4	5
Muy pocas veces	Pocas veces	Regularmente	A menudo	Muy a menudo

V2: Engagement laboral	1	2	3	4	5
D1: Vigor					
16. El trabajador gasta energía en el cumplimiento de su trabajo.					
17. Debe de darse condiciones para vigorizar al trabajador					
18. Las ganas de trabajar deben de motivarse e incentivarse para cumplir metas concretas					
19. Debe darse continuidad entre el trabajo, y las funciones del trabajador					
20. Debe de darse persistencia en alcanzar los objetivos de la organización					
21. La adecuación del trabajo debe darse en base al trabajador.					
D2: Dedicación					
22. Existen un propósito principal en base a cada trabajo, y como afecta los demás					
23. Debe de establecerse un aspecto que entusiasme al trabajador para que se sienta comprometido					
24. El trabajo debe de tener inspiración en el cumplimiento de objetivos y metas					
25. Se deben de dar retos para cumplir y motivar a los trabajadores					
26. Existen efectos entre la dedicación que se da y el compromiso que se presenta					
27. La dedicación puede basarse en retos concretos a cumplirse y recompensarse					
D3: Absorción					
28. El tiempo de trabajo es un factor que puede aumentar la absorción laboral					
29. El trabajador se basa en el su horario de trabajo para cumplir sus funciones					
30. Existen características que conectan la absorción laboral con la desmotivación					
31. El trabajador se siente absorbido por la carga laboral que se da en ciertos escenarios					
32. Existen conexiones entre las condiciones del trabajo y la absorción que se puede presentar					

La data de procesamiento de datos

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIONES SUJETOS/ITEMS	CONOCIMIENTO					HABILIDADES					EXPERIENCIA					TOTAL			
	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13		14	15	TOTAL
1	5	4	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	71
2	3	3	4	5	4	19	3	4	5	4	4	20	3	3	4	5	5	20	59
3	4	2	3	4	5	18	2	3	5	5	4	19	5	2	2	2	4	15	52
4	4	4	4	4	5	21	5	4	3	4	5	21	4	4	4	4	4	20	62
5	5	4	3	3	5	20	5	4	3	3	5	20	4	4	3	2	4	17	57
6	4	5	3	4	5	21	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	4	24	67
7	4	5	3	4	5	21	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	5	23	67
8	5	3	3	4	5	20	5	4	3	4	5	21	4	4	4	4	3	19	60
9	5	4	3	3	5	20	5	4	4	3	5	21	5	4	3	4	4	20	61
10	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18	4	4	2	3	2	15	50
11	5	3	4	3	5	20	4	5	4	4	5	22	5	4	3	5	4	21	63
12	4	4	3	4	5	20	5	4	4	4	4	21	5	2	3	5	5	20	61
13	3	5	2	3	5	18	4	3	4	3	2	16	4	3	3	4	3	17	51
14	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	73
15	4	4	3	4	4	19	2	4	5	5	4	20	4	5	4	2	4	19	58
16	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	71
17	5	5	3	5	4	22	4	4	3	5	5	21	5	4	3	4	4	20	63
18	4	2	3	4	5	18	3	3	3	3	4	16	2	3	2	3	4	14	48
19	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	72
20	5	3	3	2	3	16	4	3	4	3	4	18	4	4	2	3	2	15	49
21	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	73
22	5	3	4	5	4	21	3	4	4	4	5	20	3	3	4	5	5	20	61
23	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	3	3	2	3	3	14	52
24	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	66
25	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	3	2	4	17	58
26	4	5	5	4	5	23	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	4	24	70
27	4	5	3	4	5	21	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	5	23	67
28	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	3	19	62
29	5	4	4	4	4	21	5	5	3	4	4	21	5	4	3	4	4	20	62
30	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	2	3	2	15	54
31	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	5	4	3	4	4	20	63
32	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	2	3	2	15	54
33	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	72
34	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	2	3	5	5	20	61
35	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	3	17	55
36	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	72
37	4	3	2	3	4	16	4	3	3	3	4	17	1	2	2	2	1	8	41
38	3	4	4	3	4	18	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12	45
39	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	4	24	71
40	4	4	3	3	5	19	5	4	3	3	5	20	5	4	3	4	4	20	59
41	5	5	4	4	3	21	4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	4	17	57
42	5	4	5	5	4	23	5	5	3	5	4	22	5	5	5	5	5	25	70
43	4	2	2	4	5	17	5	4	3	3	4	19	4	4	2	3	2	15	51
44	4	5	3	4	5	21	5	3	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25	67
45	5	5	3	4	5	22	5	4	4	5	5	23	3	3	4	5	5	20	65
46	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	74
47	5	4	3	3	3	18	3	3	3	3	5	17	4	4	2	3	2	15	50
48	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	72
49	4	5	3	4	5	21	5	4	4	4	5	22	3	3	4	5	5	20	63
50	5	3	3	3	5	19	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	4	12	46
51	5	4	4	4	5	22	2	3	4	5	4	18	4	4	4	4	4	20	60
52	5	4	3	3	4	19	5	3	3	3	5	19	4	4	3	2	4	17	55
53	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	73
54	4	4	5	5	5	23	2	5	5	5	4	21	5	5	4	4	5	23	67
55	5	5	2	4	5	21	5	5	3	4	4	21	4	4	4	4	3	19	61
56	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	5	4	3	4	4	20	63

57	3	3	4	4	4	18	2	3	4	5	4	18	4	4	2	3	2	15	51
58	4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23	5	4	3	4	4	20	66
59	4	3	3	3	5	18	2	3	3	3	4	15	4	4	2	3	2	15	48
60	3	3	1	1	3	11	3	2	3	2	3	13	1	2	2	2	1	8	32
61	4	5	3	4	5	21	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	63
62	4	5	2	3	3	17	5	4	4	3	4	20	4	4	3	2	4	17	54
63	5	4	4	5	5	23	2	3	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24	67
64	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	71
65	4	4	3	3	4	18	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	3	19	57
66	5	4	4	4	4	21	2	3	5	5	4	19	5	4	3	4	4	20	60
67	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	4	17	4	4	2	3	2	15	49
68	3	3	4	4	4	18	3	4	4	5	5	21	5	4	3	4	4	20	59
69	4	2	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	4	4	2	3	2	15	47
70	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	72
71	5	4	4	4	5	22	2	3	4	5	4	18	5	2	3	5	5	20	60
72	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	56
73	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	73
74	5	3	3	3	1	15	3	1	3	3	5	15	1	2	2	2	1	8	38
75	5	3	3	2	3	16	4	3	3	3	4	17	1	2	2	2	1	8	41
76	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24	70
77	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	3	4	4	20	68
78	4	3	3	3	5	18	5	3	3	3	4	18	1	2	2	2	1	8	44
79	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	72
80	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	5	23	68

VARIABLE 2: ENGAGEMENT LABORAL

VARIABLE 2: ENGAGEMENT LABORAL

DIMENSIONES	VIGOR						DEDICACIÓN						ABSORCIÓN						TOTAL		
SUJETOS/ITEMS	1	2	3	4	5	6	TOTAL	7	8	9	10	11	12	TOTAL	13	14	15	16		17	TOTAL
1	5	5	3	3	3	4	23	3	3	4	3	4	4	21	3	3	3	3	3	15	59
2	2	4	2	4	2	5	19	1	1	3	3	2	2	12	3	3	3	4	4	17	48
3	4	1	3	3	3	1	15	2	3	3	3	3	5	19	2	3	3	3	2	13	47
4	4	3	3	3	3	2	18	4	2	2	3	2	3	16	3	3	3	3	4	16	50
5	3	3	3	3	3	4	19	3	2	2	2	3	4	16	2	3	2	3	3	13	48
6	5	4	5	5	5	5	29	2	3	3	4	2	5	19	2	3	2	v	2	9	57
7	5	2	4	2	3	5	21	4	3	4	5	2	5	23	4	2	3	2	2	13	57
8	5	3	2	2	3	4	19	2	4	3	3	2	5	19	2	1	3	2	2	10	48
9	5	3	2	1	3	2	16	3	3	2	2	3	2	15	3	3	3	4	5	18	49
10	5	3	3	2	2	1	16	3	3	2	1	2	2	13	4	3	4	4	4	19	48
11	5	5	5	2	2	5	24	5	4	4	4	4	2	23	3	2	1	2	2	10	57
12	4	3	2	2	2	5	18	3	5	5	3	4	4	24	4	4	3	2	3	16	58
13	4	5	3	1	1	2	16	3	1	2	3	4	2	15	3	3	2	3	3	14	45
14	3	3	5	5	3	5	24	4	2	5	2	4	3	20	2	4	3	3	3	15	59
15	4	2	2	3	2	5	18	4	3	4	3	2	1	17	2	1	1	2	3	9	44
16	1	1	3	3	3	1	12	2	4	4	3	4	5	22	2	4	4	2	2	14	48
17	2	3	5	5	3	2	20	3	4	2	5	5	2	21	4	3	5	2	2	16	57
18	4	3	3	3	3	2	18	3	3	2	1	2	2	13	2	1	3	2	2	10	41
19	5	4	2	2	5	5	23	2	1	2	3	2	2	12	3	3	3	2	2	13	48
20	5	3	2	1	3	2	16	3	3	3	5	5	2	21	3	5	3	4	5	20	57
21	4	3	3	2	2	1	15	2	2	2	1	2	2	11	4	3	4	4	4	19	45
22	3	3	5	2	2	3	18	5	3	2	2	4	2	18	3	4	1	2	2	12	48
23	1	3	2	2	2	2	12	3	3	3	2	2	2	15	3	3	3	1	3	13	40
24	4	5	3	3	3	2	20	3	2	4	4	4	2	19	4	4	4	3	4	19	58
25	3	3	5	5	3	5	24	4	2	5	2	2	3	18	2	4	3	3	3	15	57
26	4	2	2	3	2	5	18	4	3	4	4	2	1	18	2	3	3	2	3	13	49
27	1	1	3	4	5	1	15	4	5	4	3	5	5	26	2	4	4	5	2	17	58
28	2	3	2	2	3	2	14	3	3	2	2	4	2	16	2	3	3	2	2	12	42
29	4	3	5	4	3	2	21	3	4	4	3	3	2	19	2	3	3	2	2	12	52
30	5	4	2	2	3	2	18	2	1	2	1	3	2	11	3	3	2	2	2	12	41
31	5	4	4	4	3	4	24	3	3	3	2	3	4	18	4	3	3	3	3	16	58
32	4	3	3	2	2	1	15	2	2	2	1	2	2	11	3	3	4	2	2	14	40
33	3	3	5	2	2	3	18	5	3	2	2	4	2	18	3	3	3	2	4	15	51
34	1	3	5	4	4	2	19	4	4	5	2	2	2	19	5	4	1	2	2	14	52
35	4	3	3	3	3	2	18	3	2	3	3	4	2	17	3	3	3	1	3	13	48

36	3	3	2	2	3	5	18	2	2	3	3	2	1	13	3	2	2	2	2	11	42
37	4	2	2	3	2	5	18	4	3	2	3	2	1	15	2	4	3	3	3	15	48
38	1	1	3	2	3	1	11	4	3	3	3	2	5	20	2	3	3	3	3	14	45
39	2	3	2	2	3	2	14	3	3	4	3	3	2	18	2	4	4	5	2	17	49
40	4	3	5	4	3	2	21	3	2	2	3	1	3	14	2	3	2	1	2	10	45
41	5	4	2	2	3	2	18	2	2	2	1	3	2	12	2	3	3	2	2	12	42
42	5	4	4	4	3	4	24	3	3	3	2	3	2	16	2	1	3	2	2	10	50
43	4	3	3	2	4	4	20	2	2	2	4	2	2	14	3	4	4	3	4	18	52
44	3	3	5	2	2	3	18	5	3	2	2	4	2	18	4	3	4	4	4	19	55
45	1	3	5	4	4	2	19	4	4	5	5	3	2	23	3	3	4	5	2	17	59
46	4	3	4	4	4	2	21	4	4	3	3	4	2	20	3	4	4	2	4	17	58
47	3	3	2	2	3	5	18	4	2	3	3	2	5	19	5	4	5	2	2	18	55
48	4	2	2	3	2	5	18	4	3	2	3	4	4	20	3	4	3	5	3	18	56
49	5	4	3	2	3	5	22	4	3	2	3	2	5	19	3	2	2	2	2	11	52
50	2	3	2	2	3	2	14	3	3	2	3	3	2	16	2	3	2	1	3	11	41
51	4	3	5	4	3	2	21	1	2	2	3	1	3	12	2	3	3	2	2	12	45
52	5	4	2	2	3	2	18	2	2	2	1	3	2	12	2	4	2	1	2	11	41
53	4	3	5	4	3	2	21	3	2	2	3	1	3	14	2	4	2	2	2	12	47
54	5	4	2	2	3	2	18	2	2	2	2	3	2	13	2	4	3	4	4	17	48
55	5	3	2	3	3	2	18	3	3	3	2	1	2	14	2	1	3	2	2	10	42
56	4	3	3	2	4	4	20	2	2	2	4	2	2	14	3	4	4	3	4	18	52
57	3	3	5	2	2	3	18	5	3	2	2	1	2	15	1	3	2	2	4	12	45
58	1	3	5	4	4	2	19	4	2	1	2	3	2	14	3	3	1	1	2	10	43
59	4	3	2	1	2	2	14	4	2	2	3	2	2	15	3	2	1	2	4	12	41
60	3	3	2	2	3	2	15	1	2	3	3	2	2	13	2	4	2	2	2	12	40
61	4	2	2	3	2	5	18	4	1	2	3	1	4	15	3	2	3	2	3	13	46
62	2	1	3	2	3	5	16	4	4	2	4	2	5	21	3	2	2	2	2	11	48
63	2	3	2	2	3	2	14	3	3	2	3	4	2	17	2	3	2	1	3	11	42
64	4	3	5	4	3	4	23	1	4	4	3	4	4	20	2	5	4	2	2	15	58
65	5	4	2	2	3	3	19	2	2	2	4	3	2	15	2	4	2	4	3	15	49
66	5	4	2	2	3	2	18	1	2	2	2	2	2	11	2	4	3	2	4	15	44
67	5	3	2	1	2	2	15	3	4	3	2	1	2	15	2	1	3	2	2	10	40
68	4	3	3	2	4	4	20	3	2	2	4	2	2	15	3	4	4	3	4	18	53
69	3	3	2	2	2	3	15	5	3	4	3	3	2	20	1	3	2	2	2	10	45
70	4	3	5	4	4	2	22	4	2	3	2	3	2	16	3	3	4	4	2	16	54
71	4	5	2	5	2	4	22	4	2	4	4	2	2	18	3	2	5	4	4	18	58
72	3	3	4	4	4	2	20	1	2	3	2	4	2	14	2	4	4	4	4	18	52
73	4	2	4	3	2	5	20	4	4	2	3	4	4	21	3	4	3	2	3	15	56
74	2	1	3	2	3	3	14	3	4	2	2	2	4	17	3	2	2	2	2	11	42
75	2	3	2	3	3	2	15	3	3	2	3	4	2	17	2	3	2	3	3	13	45
76	4	3	5	4	3	4	23	1	4	4	3	2	4	18	2	5	2	2	2	13	54
77	2	4	2	2	3	3	16	2	2	2	2	3	2	13	2	4	2	2	3	13	42

78	3	4	3	3	3	2	18	3	3	2	1	2	3	14	1	2	2	2	1	8	40
79	5	4	4	4	3	4	24	2	2	3	3	4	5	19	4	2	2	3	5	16	59
80	4	5	5	5	3	5	27	2	4	5	4	2	4	21	2	1	3	4	2	12	60

Consentimiento informado

Consentimiento informado para participantes de la aplicación de la investigación denominada Gestión del talento humano y engagement laboral del personal civil del complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.

Por la presente, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Chorres Gamboa, Ewelyn Yuliana y Guillermo Ramos, Yecenia** de la carrera profesional de administración y sistemas, de la Universidad Peruana los Andes, a fin de recabar información para la investigación titulada **Gestión del talento humano y engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú, 2019.**

He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es determinar la relación existente entre el talento humano y el engagement laboral del personal civil del Complejo deportivo de la Fuerza Aérea del Perú. Asimismo, me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, que tomará aproximadamente 15 minutos.

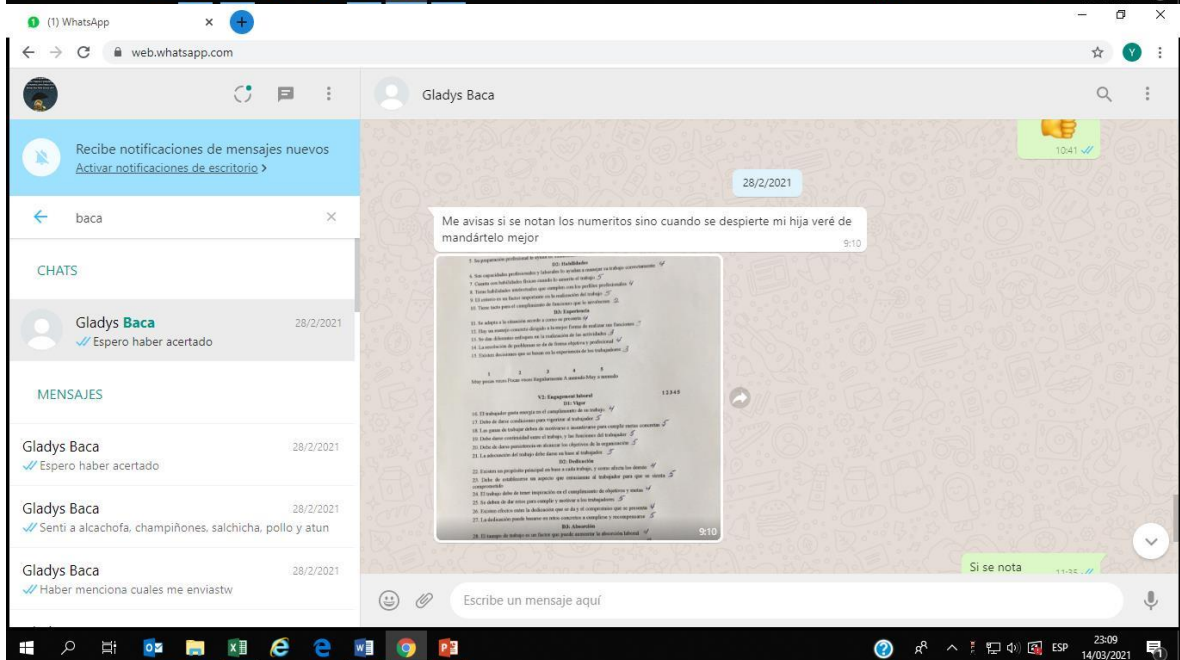
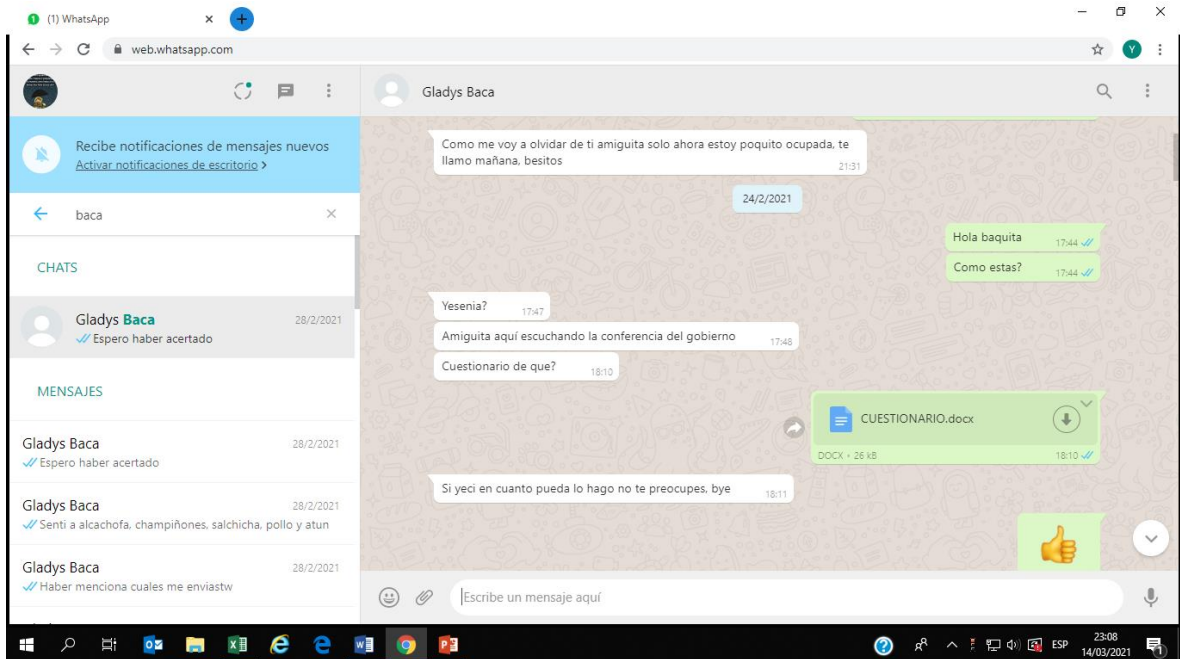
Entiendo que la información que yo proporcione en este cuestionario es estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

A los días del mes de..... del 2019.

Nombres y apellidos: _____

DNI: _____

Fotos de la aplicación del instrumento



WhatsApp

web.whatsapp.com

Calero Cmont
últ. vez hoy a la(s) 22:16

26/2/2021

Los mensajes están cifrados de extremo a extremo. Nadie fuera de este chat, ni siquiera WhatsApp, puede leerlos ni escucharlos. Haz clic para obtener más información.

Este chat es con una cuenta de empresa. Haz clic para obtener más información.

Buenos días Calero, espero que te acuerdas de mi 8:32 ✓

Soy yecenia 8:32 ✓

Te escribo para pedirte que me ayudes con el llenado de mi cuestionario. 8:33 ✓

CUESTIONARIO.docx
DOCX • 26 kB 8:33 ✓

Hoy mi mañana por ti 8:33 ✓

Me pasas 2 9:49 ✓

Buenos días Yecenia ok ahí lo llené 10:20

CUESTIONARIO.docx

Escribe un mensaje aquí

Recibe notificaciones de mensajes nuevos
[Activar notificaciones de escritorio >](#)

calero

CHATS

Calero Cmont
Iguale cuidate muchisimo 26/2/2021

GRUPOS

Pers. Admi CMONT
Calero Cmont 10/12/2020

MENSAJES

Calero Cmont
Iguale cuidate muchisimo 26/2/2021

Windows taskbar: 22:59 14/03/2021

WhatsApp

web.whatsapp.com

Calero Cmont
últ. vez hoy a la(s) 22:16

Me pasas 2 9:49 ✓

Buenos días Yecenia ok ahí lo llené 10:20

CUESTIONARIO.docx
Conveniently share files to you and your friends. All files can be easily controlled for permissions. A secure storage system guarantees your file security.
us.docworkspace.com
Aquí tiene el vínculo del archivo:
<https://us.docworkspace.com/d/sIDPotZEqv7JkgQY>
Compartido desde WPS Office:
<https://kso.page.link/wps> 11:04

Todo bien? 11:24

Ok 12:24

Gracias cuidate Bendiciones 12:25

toy tratando de bajar 11:26 ✓

Yee lo logre muchisimas graclasss 11:34 ✓

Escribe un mensaje aquí

Recibe notificaciones de mensajes nuevos
[Activar notificaciones de escritorio >](#)

calero

CHATS

Calero Cmont
Iguale cuidate muchisimo 26/2/2021

GRUPOS

Pers. Admi CMONT
Calero Cmont 10/12/2020

MENSAJES

Calero Cmont
Iguale cuidate muchisimo 26/2/2021

Windows taskbar: 23:00 14/03/2021