

# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

---

## ENGAGEMENT LABORAL Y LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE E.I.R.L., TRUJILLO – 2021

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autores:**

Br. Cosavalente Yumbato, Karen Analuisa

Br. Jacobo Barros, Cristel Osmel

**Jurado evaluador:**

**Presidente:** Vidalon Moreno, Rosa

**Secretario:** Fiorentini Candiotti, Giovanni

**Vocal:** Otiniano Mendoza, Royer

**Asesor:**

Dr. Marquez Yauli Heyner Yuliano

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1825-9542>

**TRUJILLO – PERÚ**

**2021**

Fecha de sustentación: 2021/08/04

## DEDICATORIA

A Dios por haberme concedido la vida, por su protección, por siempre poner ángeles en mi camino y por sus infinitas bendiciones. A mi padre Víctor Jacobo por ser mi guía y por su esfuerzo día a día, a mi madre Dioselinda Barros, por su entrega, su apoyo incondicional, su amor y su comprensión y a mis hermanos Argenis Jacobo y Leslie Jacobo por ser mi respaldo, mis cómplices y regalarme los mejores momentos de mi vida.

Jacobo Barros, Cristel Osmel

A Dios todo poderoso por concederme sabiduría, amor, humildad, y su infinita misericordia. A mi madre Deysi Yumbato y mi hermano Cristhian Yumbato por ser mi apoyo incondicional, por motivarme día a día y expresarme su amor en todo momento. A mis tíos, Manuel Ocas y Esther Ajiff por su entrega, su comprensión, su amor, por guiarme y estar conmigo en cada momento.

Cosavalente Yumbato, Karen Analuisa

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Privada Antenor Orrego por ofrecernos valores, por nuestros docentes que siempre han sido nuestra guía y apoyo en nuestra vida universitaria.

A nuestro asesor Dr. Heyner Marquez, por su respaldo, entrega y compromiso con nuestro trabajo, ser nuestro guía e incentivarnos a seguir adelante y construir nuestro futuro.

A nuestras familias por ser un apoyo constante, nuestro empuje y nuestra motivación para seguir adelante.

Los Autores

## RESUMEN

El presente informe de tesis tuvo por propósito determinar la relación existente entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.Trujillo, 2021. Para tal fin, se ejecutó una investigación bajo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional con diseño de estudio no experimental y de alcance de tiempo transversal, usando una muestra de 55 trabajadores administrativos, a los cuales se les suministró dos instrumentos para el recojo de datos, en cuanto a la variable engagement laboral se empleó el cuestionario UWES-17 conformado por 17 ítems y para medir la variable intención de rotación de personal se utilizó un cuestionario en escala ordinal conformado por 24 ítems. Luego de la tabulación y procesamiento de la data recopilada, se aplicó la prueba Rho de Spearman, de la cual se obtuvo un índice de correlación un valor ( $r = -0.815$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido, todo esto fue evidencia suficiente para aceptar la hipótesis planteada en la investigación y llegar a la conclusión que existe relación significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa en estudio.

### **Palabras claves:**

Engagement laboral, rotación de personal

## **ABSTRACT**

The purpose of this thesis report was to determine the relationship between work engagement and the intention of staff rotation in the company EIRLTrujillo Teacher Training and Training Program, 2021. For this purpose, an investigation was carried out under a quantitative approach of correlational level with non-experimental study design and cross-sectional time scope, using a sample of 55 administrative workers, to whom two instruments were provided for data collection, as for the work engagement variable, the UWES-questionnaire was used. 17 made up of 17 items and an ordinal scale questionnaire made up of 24 items was used to measure the variable intention of staff turnover. After tabulation and processing of the collected data, the Spearman Rho test was applied, from which a correlation index was obtained, a value ( $r = -0.815$ ) and as significance a value of ( $p = 0.000$ ) which is less than 5% of error allowed, all this was sufficient evidence to accept the hypothesis raised in the research and to reach the conclusion that there is a significant and inversely proportional relationship between work engagement and the intention of staff turnover in the company under study.

### **Keywords:**

Work engagement, staff turnover

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Dado el cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, sometemos a vuestra consideración la tesis titulada: “ENGAGEMENT LABORAL Y LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE E.I.R.L., TRUJILLO – 2021”, luego de haber culminado nuestros pasos por esta casa de estudio, donde nos formamos profesionalmente para estar al servicio de la sociedad.

El presente trabajo de investigación realizado con el propósito de obtener el Título de Licenciado en Administración es producto de una investigación, trabajo, esfuerzo y dedicación en base a los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación universitaria en esta prestigiosa casa de estudios; producto de la orientación y enseñanza desinteresada de nuestros docentes, siendo por ello oportuno para expresarles nuestros más sinceros agradecimientos, para poder así brindar un aporte que servirá de base a futuros estudios relacionados con el tema en mención.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, ponemos a vuestra disposición el presente trabajo de investigación para su respectivo análisis y evaluación, no sin antes agradecer vuestra gentil atención al mismo.

Atentamente

## INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS .....	ix
INDICE DE GRÁFICOS .....	x
I.INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Problema de investigación .....	12
1.1.1. Realidad problemática .....	12
1.1.2. Formulación del problema .....	14
1.2. Objetivos .....	15
1.2.1. Objetivo general.....	15
1.2.2. Objetivos específicos.....	15
1.3. Justificación de estudio .....	15
II.MARCO DE REFERENCIA .....	17
2.1. Antecedentes del estudio .....	17
2.2. Marco teórico .....	22
2.3. Marco conceptual.....	35
2.4. Sistema de hipótesis .....	36
2.5. Operacionalización de variables .....	37
III.METODOLOGÍA EMPLEADA .....	40
3.1. Tipo y nivel de investigación .....	40
3.2. Población y muestra de estudio .....	40
3.3. Diseño de investigación .....	42

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	42
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	43
IV.PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	44
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	44
4.2. Docimasia de hipótesis .....	46
V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	52
CONCLUSIONES .....	56
RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	59
ANEXOS.....	63

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de engagement laboral los trabajadores de la empresa.....	44
Tabla 2. Nivel de intención de rotación de personal de los trabajadores de la empresa .....	45
Tabla 3. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov; <b>Error! Marcador no definido.</b>	
Tabla 4. Prueba de correlación entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal de la empresa. ....	46
Tabla 5. Prueba de correlación entre el engagement laboral y la dimensión satisfacción laboral de la empresa. ....	47
Tabla 6. Prueba de correlación entre el engagement laboral y la dimensión remuneración de la empresa.....	48
Tabla 7. Prueba de correlación entre el engagement laboral y la dimensión integración del trabajador.....	49
Tabla 8. Prueba de correlación entre el engagement laboral y la dimensión rotación interna. ....	50

## INDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Nivel de engagement laboral los trabajadores de la empresa.....	44
Figura 2. Nivel de intención de rotación de personal de los trabajadores de la empresa .....	45



## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Problema de investigación

#### 1.1.1. Realidad problemática

En las últimas décadas, hablar del compromiso de los trabajadores en las organizaciones resulta de mucha importancia a la hora de medirse en la competencia de un determinado mercado. Por lo que el *engagement* que muestren los colaboradores en una organización es un reflejo de la implicación de los mismos con la institución, de eso conlleva que las grandes empresas que concentran su eje en el talento humano, buscan trabajadores dinámicos y que sean resueltos en el trabajo (Vila, Álvarez y Castro, 2015).

En el ámbito internacional. la revista Prevención Integral (2017), mostraron los estudios realizados por la organización de gestión de capital humano ADP, donde realizó un estudio en el año 2017 en diversos países europeos. Teniendo como resultados que los colaboradores más contentos con su lugar de trabajo son de los países de Suiza, Polonia, Holanda y España. Casi la mitad (47%) de la población activa para el trabajo en Europa indicaron que la remuneración que perciben es el factor que más los motiva. Después del factor sueldo, el 30% de los encuestados manifestaron que las relaciones con sus compañeros sería el segundo factor predominante, seguido un 28% por el buen equilibrio entre la vida en el trabajo y la privada, finalmente un 19% de los encuestados indicaron que valoran el reconocimiento de sus superiores.

La consultora especializada en recursos humanos "GOIntegro" indicó que según los estudios que realizó en Latinoamérica, se obtuvo por resultados que solo el 40% de las organizaciones en el Perú ejercen estrategias formales con el objetivo de desarrollar el *engagement* interno en la institución, asimismo, a pesar de que se toman ciertas acciones no existe un responsable dentro del equipo ejecutor, pues consideran como un gasto no importante contratar especialistas en el tema, de esta manera creyendo que la solución simplemente se originará entre la interna de los colaboradores. Por lo que la consultora señala que la actitud pasiva ante la falta de compromiso de los trabajadores es fuente que muchas empresas del país estén fuera de rango de la competitividad internacional (Consultora GOIntegro, 2017).

Para Gualavisi y Oliveri (2016), mencionan que mediante estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en América Latina, sobre todo en los países de Brasil, Chile y Olivia llegan a registrar una reducción considerable en la cifra de ciudadanos trabajadores que no alcanza el año de empleo en un mismo lugar, lo que refleja que hay más trabajadores que llegan a mantenerse más de un año en su puesto de trabajo. Los países de Ecuador, Guatemala, Argentina y Perú son los que han incrementado su índice de rotación laboral al cierre del año 2015.

En el ámbito nacional, el Perú es el país con el mayor indicador de rotación laboral con un índice de 20.7%, mientras que el promedio de los países de la región tiene un índice de 10.9%. La falta de oportunidades en las cuales se den las condiciones para desarrollar una línea de carrera en las organizaciones, el alcanzar puestos con mayores sueldos, un mal clima laboral y falta de capacitación son los principales factores que originan las renuncias laborales en el país. Siendo las empresas de los rubros de tecnología, retail y entretenimiento donde se presentan la mayor frecuencia de renuncias. Las organizaciones con elevada rotación laboral suelen ser entendidas en el mercado de forma negativa, porque llegan a generar un ambiente con clima hostil con inseguridad para los colaboradores, asimismo, afectando el rendimiento de los mismos (Diario La República, 2019).

En el ámbito regional, el titular de la Gerencia Regional de Educación La Libertad (GRELL), Oster Paredes Fernández manifestó ante la prensa local que la institución está pasando el presente año por un escenario de mayor rotación en los últimos 5 años, dado por un proceso de reestructuración de los perfiles de los colaboradores, donde se están aplicando evaluaciones sobre el rendimiento del personal, lo cual genera grandes cambios en muchas subgerencias, creando malestar en los trabajadores (Diario El Correo, 2019).

En cuanto al ámbito local, precisamente en la empresa Programa de Capacitación y Formación docente E.I.R.L. identificada con RUC: 20601480345, con sede principal en la ciudad de Trujillo, región La Libertad, que a la actualidad cuenta con cinco años de actividad dedicada al rubro de la educación superior. En dicha organización se viene evidenciando ciertas actitudes que estarían reflejando una carencia de compromiso laboral por parte del personal administrativo en la empresa anteriormente mencionada,

dado que se ha podido observar en los colaboradores la falta de vigor por parte de ellos, cierta falta de dedicación y poco reflejo emociones positivas como el entusiasmo y persistencia por conseguir los objetivos de la organización, poca identificación con la empresa y falta de orgullo por las funciones que realizan. Todas estas actitudes estarían incidiendo en la intención de rotación del personal administrativo en la empresa, lo cual al ser alto la cantidad de renunciadas de los colaboradores, estaría ocasionando pérdidas monetarias y de tiempo en cuanto a las capacitaciones que deben ejecutarse cuando ingresa nuevo personal. Pese a tener una visión y misión claramente definidas, la intención de rotación del personal se ha venido elevando en los últimos años. Por todo lo expuesto anteriormente, nace el interés estudiar el grado de relación entre el comportamiento del *engagement* y la intención de rotación del personal en la organización.

## **1.1.2. Formulación del problema**

### **1.1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación existente entre el *engagement* laboral y la intención de rotación del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.”, Trujillo, 2021?

### **1.1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de la variable *engagement* laboral en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021?
- ¿Cuál es el nivel de la variable intención de rotación del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre la variable *engagement* laboral y la dimensión satisfacción laboral en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre la variable *engagement* laboral y la dimensión remuneración en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre la variable *engagement* laboral y la dimensión integración del trabajador en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021?

- ¿Cuál es la relación existente entre la variable *engagement* laboral y la dimensión rotación interna en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

Determinar la relación existente entre el *engagement* laboral y la intención de rotación del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021”.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de la variable *engagement* laboral en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.
- Identificar el nivel de la variable intención de rotación del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.
- Determinar la relación existente entre la variable *engagement* laboral y la dimensión satisfacción laboral en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.
- Determinar la relación existente entre la variable *engagement* laboral y la dimensión remuneración en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.
- Determinar la relación existente entre la variable *engagement* laboral y la dimensión integración del trabajador del trabajador en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.
- Determinar la relación existente entre la variable *engagement* laboral y la dimensión rotación interna en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

## **1.3. Justificación de estudio**

### **1.3.1. Teórica**

En cuanto a la variable *engagement* laboral, la presente tesis se sustenta en el modelo estructural por Maslach y Leiter (1977), modelo del intercambio social SET por Sacks (2006), modelo conductual y emocional por Hughes y Mih (2013) y el modelo de emociones por Ouweneel (2012). Con respecto a

la variable intención de rotación de personal, de acuerdo a Grados (2013) se sustenta en que existen dos tipos de rotación: interna y externa. Además, se están utilizando antecedentes de investigaciones relacionadas al tema de la presente investigación. Todo esto nos sirve como base y así poder tener una perspectiva más amplia sobre el contexto del trabajo de estudio.

### **1.3.2. Práctica**

El estudio se ejecutó con la finalidad de mostrar la actual situación de la identificación y compromiso de los colaboradores tienen con la organización en estudio, asimismo, la actual situación de la rotación del personal que se está dando en la empresa en estudio. Todo esto permitirá que se generen alternativas de mejora para mitigar los escenarios problemáticos que puede estar atravesando la organización. Además, permitirá que el área de recursos humanos de la organización en estudio, pueda aplicar estrategias para fortalecer el *engagement* laboral y controlar adecuadamente la intención de rotación de personal en la organización.

### **1.3.3. Social**

La investigación va a servir como referencia a otras empresas puedan tomar interés por medir el nivel del compromiso laboral, satisfacción laboral, la intención de rotación, ausentismo, desempeño laboral y muchas otras variables que permiten mejorar el potencial del talento humano en cualquier organización laboral. Este tipo de investigación aportará evidencias de instrumentos para medir temas muy importantes para toda organización mediante el departamento de Recursos Humanos.

### **1.3.4. Metodológica**

La investigación se ha realizado bajo los lineamientos metodológicos de investigación científica lo que dan valor metodológico a la tesis. Asimismo, los instrumentos de medición que se utilizaron y los resultados que se han obtenido luego del análisis estadístico, podrán ser usados para comparación, discusión y de referencia por futuros investigadores que lleguen abordar estudios cuantitativos sobre las mismas variables.

## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Antecedentes del estudio

#### Internacionales

Acosta (2016), con la investigación titulada: “La Motivación y su incidencia en la rotación del personal de la escuela de conducción San Miguel Drive”, (Tesis Pre Grado), presentada en la “Universidad Técnica de Ambato”, Ambato – Ecuador. La investigación tuvo por finalidad el estudiar la incidencia de la motivación en la rotación de los trabajadores de la empresa San Miguel Drive. El estudio se ejecutó bajo un enfoque de modelo cuantitativo, de nivel tipo correlacional y diseño no experimental con alcance de tiempo transversal. La muestra que se empleó fue de 30 colaboradores de la empresa en estudio, como instrumentos para recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios aplicados a los 60 profesores de la muestra seleccionada. Luego del procesamiento de la data recogida, se aplicó la prueba estadística T de Student con un 95% de confianza, obteniendo como resultados un valor de significancia la cual es menor al 0.05 de margen de error, por lo que el estudio concluyó que la falta de motivación en los trabajadores incide en la rotación del personal de la empresa San Miguel Drive, por lo que la organización debe generar un plan que determine las necesidades más primordiales del personal. Dicha tesis sirve como referencia para nuestra investigación, en cuanto a los instrumentos a utilizar para medir la variable intención de rotación de personal.

Castro y Reinemer (2017), con la investigación titulada: “Clima Laboral y Rotación de personal en una empresa de aseo en Colombia, 2016”, (Tesis Pre Grado), presentada en la Fundación Universitaria Los Libertadores, Bogotá – Colombia. La investigación tuvo por finalidad determinar el nivel de relación entre la variable clima laboral y la variable rotación de personal en una empresa privada del rubro de servicios de aseo en la ciudad de Bogotá. La tesis se ejecutó bajo una óptica cuantitativa, de nivel tipo correlacional y diseño de modelo no experimental. La muestra que se empleó fue de 38 colaboradores de la empresa de aseo de Bogotá. Para el recojo de datos se aplicó dos cuestionarios a una muestra de 38 trabajadores. Luego de la tabulación de la información recopilada, se empleó la prueba estadística “Rho

de Spearman” donde se obtuvo como resultado un índice de correlación de ( $r = -0.62$ ) y un valor “p” de significancia de 0.000 menor al 5% de error, por lo que se pudo concluir que existe una relación fuerte e inversa entre el clima laboral y la rotación de personal en la empresa de aseo de la ciudad de Bogotá, es decir, mientras mejor sea el clima laboral, menor será la rotación de personal. Dicha tesis servirá en nuestra investigación para usarlo en la discusión de resultados sobre la variable índice de rotación de personal.

García (2016), con la investigación titulada: “*Engagement y Burnout* en profesores del nivel primaria en un centro educativo del Distrito federal de México, 2016”, (Tesis Pre Grado), presentada en la Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México D.F. – México. La investigación tuvo por finalidad establecer el grado de relación entre la variable *engagement* laboral y la variable síndrome de *Burnout* que pueden desarrollar los profesores del nivel primaria de un centro educativo. El estudio se ejecutó bajo una óptica cuantitativa, de nivel tipo correlacional y diseño de modelo no experimental. La muestra que se empleó fue de 60 docentes del nivel primaria. Como instrumentos para recolección de información se utilizaron dos cuestionarios aplicados a los 60 profesores de la muestra seleccionada. Luego de la tabulación de los datos recopilados, se aplicó la prueba estadística de “Rho de Spearman”, obteniendo como resultado un índice de correlación de 0.76 y un valor “p” de significancia de 0.0001 menor al nivel de error 0.05, por lo que se llegó a la conclusión que las variables *engagement* y *Burnout* en los profesores de primaria tienen una alta relación. Dicha tesis sirve en nuestra investigación para ser usada en la comparación y discusión de resultados sobre la variable *engagement* laboral.

### **Nacionales**

Maldonado, Monteza y Rosales (2018), con la investigación titulada: “El *Engagement* y la intención de rotar de los trabajadores en las notarías de Lima”, (Tesis Post Grado), presentada en la Universidad Del Pacífico, Lima. La investigación tuvo por finalidad el llegar a establecer la relación del *engagement* y la intención de rotar en los colaboradores de las notarías de la ciudad de Lima. El estudio se desarrolló bajo la tipología cuantitativa, un nivel de tipo correlacional y un diseño no experimental. La muestra que se empleó

fue de 296 trabajadores de diversas notarías de la ciudad de Lima, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios en calidad de instrumentos para la recopilación de datos. Luego del tratamiento de la información recogida en la aplicación de las encuestas, se utilizó la prueba de “Rho de Spearman”, donde se obtuvo un índice de correlación de ( $r = -0.369$ ) y un valor “p” de significancia menor al grado de error 0.05, por lo que se pudo evidenciar que existe una relación negativa o inversa entre las variables *engagement* y la variable intención de rotación de los colaboradores en las notarías de la ciudad de Lima. Dicha tesis sirve a nuestra investigación como referencia para la elaboración de los instrumentos de medición para las variable *engagement* laboral y la intención de rotación de personal.

Ñaupá y Arística (2019), en su investigación titulada: “*Engagement* laboral y compromiso organizacional del personal que labora en el Hospital III ESSALUD Juliaca, 2019”, (Tesis de Pre Grado), presentada en la “Universidad Peruana Unión”, Lima. La investigación tuvo por finalidad de determinar el grado de relación del *engagement* laboral con la variable compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital III en la ciudad de Juliaca. El estudio se ejecutó bajo un enfoque de tipo cuantitativo, de nivel tipo relacional con el diseño de modelo no experimental de alcance transversal. La muestra que se empleó fue de 192 colaboradores de la institución en estudio, se les suministró dos cuestionarios en calidad de instrumentos para la recolección de información. Luego de aplicar las encuestas y la tabulación de los datos, se procedió aplicar la prueba estadística de “Rho de Spearman” obteniendo un valor de correlación de ( $r = 0.593$ ) y un valor “p” de significancia de 0.000 menor al nivel de error permitido, lo cual dio lugar a la conclusión de la existencia de una relación directa entre *engagement* laboral con la variable compromiso organizacional de los servidores del Hospital III en la ciudad de Juliaca. Dicha tesis sirvió en nuestra investigación para la comparación y discusión de resultados sobre la variable índice de rotación de personal.

Salazar (2019), en la investigación titulada: “Rotación de personal y productividad en los trabajadores de Sedapal, oficina comercial Comas – 2018”, (Tesis de Post Grado), presentada en la “Universidad Cesar Vallejo”, Lima. La investigación tuvo como finalidad conocer el nivel de relación entre

la variable de rotación del personal y la variable productividad en los colaboradores de la organización en estudio. La investigación se llegó a desarrollar mediante un enfoque de modelo cuantitativo, de nivel relacional con un diseño de tipo no experimental. En cuanto a la muestra estuvo integrada por 92 servidores de la empresa Sedapal de la oficina de Comas, se les alcanzó dos cuestionarios bajo una escala de Likert en calidad de instrumentos para la recopilación de la data. Luego del tratamiento de la información recogida por las encuestas ejecutadas en los colaboradores que integraban la muestra, se aplicó la prueba estadística de “Rho de Spearman”, donde se obtuvo un índice de correlación de ( $r = 0.691$ ) y un valor “p” de significancia el cual fue por debajo del 0.05 de error, lo que dio lugar a que se concluya que existe una relación significativa entre la rotación del personal de la organización y la productividad de los colaboradores de la oficina comercial de Comas de la empresa Sedapal. Dicha tesis sirvió en nuestra investigación para la comparación y discusión de resultados sobre la variable índice de rotación de personal.

### **Locales**

Perez y Espichan (2016), en su tesis titulada: “La rotación del personal y su relación con el clima laboral del Hipermercado Plaza Veá, sede Real Plaza – Trujillo, periodo 2016”, (Tesis de Pre Grado), presentada en la “Universidad Privada Del Norte”, Trujillo. La investigación tuvo por finalidad el de conocer el nivel de relación entre la rotación del personal y el clima laboral del Hipermercado en estudio. La investigación se ejecutó bajo un enfoque cuantitativo, de nivel tipo relacional con diseño no experimental. La muestra que se utilizó fue de 105 colaboradores de ambos sexos de la empresa en estudio, a los que se les alcanzó dos cuestionarios en escala de Likert en calidad como instrumentos para el recojo de la data. Luego del tratamiento de la información recopilada, se procedió a la aplicación de la prueba estadística Chi Cuadrado, la cual se obtuvo como resultado un nivel de significancia “valor p” menor al 0.05, por lo que se concluyó que se comprueba la existencia de una relación directa entre la rotación del personal con el clima laboral que se percibe en el hipermercado Plaza Veá, sede Real Plaza de la ciudad de Trujillo. Dicha tesis sirvió en nuestra investigación como referencia para a

elaboración de ítems en el instrumento de medición sobre la variable índice de rotación de personal.

Sotelo (2016), en su investigación titulada: “*Engagement* y estrés laboral en docentes de la escuela de psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo”, (Tesis de Post Grado), presentada en la “Universidad Privada Antenor Orrego”, Trujillo. La investigación tuvo el propósito de determinar el grado de relación entre las variables *engagement* y estrés laboral en el profesorado del departamento de psicología perteneciente a la universidad en estudio. La investigación se ejecutó bajo un enfoque de modelo cuantitativo, con nivel correlacional y diseño de tipo no experimental. La muestra estuvo integrada por 48 docentes de la escuela profesional de psicología, a los cuales se les suministró dos cuestionarios en calidad de instrumentos para el recojo de la data. Luego del tratamiento de la información recopilada, se procedió a la aplicación de la prueba estadística de “Rho de Spearman” donde se obtuvo como resultado un índice de correlación ( $r = -0.554$ ) y un “valor p” de significancia menor al 0.05 de error, por lo que se concluyó que existe una relación negativa entre el *engagement* y el estrés laboral en los docentes, es decir, mientras aumente el nivel de *engagement* en los trabajadores se reducirá el nivel de estrés de los mismos. Dicha tesis sirvió a nuestra investigación como referencia para la elaboración de ítems en el instrumento de medición sobre la variable *engagement* laboral.

Paredes (2019), en su investigación titulada: “Liderazgo y *Engagement* del personal en el Centro Educativo Saberes Trujillo – 2018”, (Tesis de Pre Grado), presentada en la “Universidad Nacional de Trujillo”. La investigación tuvo por propósito el establecer la relación entre las variables liderazgo y *engagement* de los trabajadores del centro educativo Saberes. El estudio se ejecutó bajo una orientación de modelo cuantitativo, de nivel relacional y diseño de tipo no experimental. La muestra que se empleó estuvo integrada por 33 colaboradores, el cual representó a la totalidad de la población. Como instrumentos para la recolección de información se aplicó dos cuestionarios a todos los trabajadores. Luego del proceso de tabulación de la información recopilada se procedió a la aplicación de la prueba estadística “Rho de Spearman”, de la cual se obtuvo un índice de correlación de ( $r = 0.694$ ) y un valor “p” de significancia menor al 0.05 de error, por lo que se llegó a concluir

que existe una relación directa y fuerte entre el liderazgo y el *engagement* de los trabajadores de la organización en mención. Dichas tesis sirvió a nuestra investigación para la comparación y discusión de resultados sobre la variable *engagement* laboral.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. *Engagement***

#### **2.2.1.1. Definición del *engagement***

Según Caballero (2006) el *engagement* es definido como el compromiso generado entre un cliente, usuario con una determinada marca o producto por medio de estrategias comunicacionales.

Así mismo, Schaufeli y Bakker (2004) mencionan que esta terminología se refiere a un constructo psicológico que envuelve características conductuales, cognitivas y también emocionales los que se enfocan en cuán activos está involucrada una persona en una actividad específica que pone en práctica de forma frecuente.

Al momento de definir la variable *engagement*, es importante mencionar el aporte brindado por Frías (2016) quien menciona que, este término, ha aparecido en los últimos años y ha ido apareciendo en el contexto laboral. De igual manera, explica que fue nada más que William Khan, ciudadano estadounidense y doctor en comportamiento organizacional quien, en la década de los 90, se enfocó en estudiar las instituciones o departamentos encargados de ciudadanos con bajos recursos, quienes solían sufrir enfermedades y situaciones precarias; las actividades se enfocaban en reconocer los problemas y plantear técnicas viables para darles solución, a partir de estas situaciones así como también de estudios, en donde se utilizó la terminología de *engagement*, vinculado con el compromiso relacionado en el estado en que una persona manifiesta y expresa sus sentimientos o emociones hacia algo que realmente lo apasiona.

#### **2.2.1.2. Definición del *engagement* laboral**

Cuando se trata de explicar lo que quiere decir *engagement* laboral, Juárez (2015), explica que este es un estado en donde los trabajadores e integrantes de una organización, manifiestan una gran energía al encontrarse dentro de

su lugar de trabajo, expresando gran dedicación en lo que realizan, de igual forma se involucran con los objetivos de la institución, de esta manera se puede decir que existe armonía y felicidad en el trabajo, lo que conlleva a que sea un componente positivo para cualquier institución.

Así mismo Peña y Extremera (2010) mencionan que el *engagement* laboral viene a ser considerado como un estado positivo de carácter mental al igual que satisfactorio que expresan los colaboradores con conductas de vigor y dedicación en las actividades que les son establecidas para alcanzar los propósitos de la empresa. Fuera de un estado temporal, el *engagement* se expresa como un estado cognitivo-cariñoso persistente, así como influyente el cual no se encuentra basado en algo material como objetos o una situación ni en una persona.

De acuerdo con la metodología propuesta por Meye y Allen (1991) citado por Valiente (2016), el término *engagement* laboral, viene a ser el compromiso organizacional conformado por tres partes: el afectivo, asociado con el apego emocional de una persona hacia la institución donde trabaja, el segundo viene a ser de permanencia, en otras palabras, el compromiso del trabajador en la institución y finalmente el compromiso normativo, basado en el sentimiento del trabajador obligado a mantenerse en la institución por todos los reconocimientos y gratitudes que ha ido recibiendo a lo largo de su permanencia en la empresa.

Finalmente, Frías (2016) explica que el *engagement* laboral, traducida del término en inglés “*employee engagement*” se utiliza para describir el nexo emocional o sentimental que los colaboradores mantienen con la empresa en donde labora y con las metas adoptadas como suyas, y por esta razón a los que enfocan gran parte de su esfuerzo con el propósito de lograrlos.

De todo lo mencionado anteriormente, podemos entender al *engagement* laboral como el compromiso afectivo y la identificación con la empresa que siente un trabajador, la cual es reflejada por el tono positivo y el orgullo demostrado al referirse del lugar de trabajo. Este concepto adquiere mucha importancia para todo negocio dado que en el nivel de compromiso que tengan los colaboradores y en la disciplina de remar hacia el mismo lado, con similares fuerzas y energías en pro de conseguir el éxito de la organización.

### **2.2.1.3. Importancia del *engagement* laboral**

Para conocer la importancia del *engagement* laboral, Alles (2009) menciona que toda institución que persigue el éxito se enfoca en el talento humano con el que cuenta, puesto que ellos se transforman en el impulso para que la institución pueda lograr el éxito. Es esta la razón del capital humano para que tenga un alto grado de *engagement* con la institución debido a que es de gran importancia el compromiso del trabajador para lograr los propósitos, llevar a cabo las actividades planteadas, trabajar en equipo y utilizar la creatividad. Del mismo modo, Frías (2016) menciona que las empresas deben hacer lo necesario para fomentar el crecimiento y mantener el sentimiento, de esta manera, tener una fuerza laboral que realmente brinde un valor significativo a la institución.

Así también, resalta la importancia de entender en todo su aspecto, el término de *engagement*, brindando ciertos componentes importantes que permitan generarlo entre las instituciones y los trabajadores. De acuerdo con Juárez (2015) la importancia de la ejecución del *engagement* laboral, no radica únicamente en que se alcance la armonía y satisfacción en los trabajadores, sino que se expanda más allá, debido a que tienen una influencia directa en la institución. Específicamente, la importancia del *engagement* se basa en que este ayuda a reconocer si el propósito de cada trabajador se encuentra acorde con la institución y al hacerlo, se demuestran mejores resultados en la institución.

### **2.2.1.4. Características del *engagement* laboral**

La institución de gestión del talento humano llamado “Cornerstone On Demand”, manifiesta que el *engagement* laboral, debe contar con ciertos aspectos en cuanto a toda la extensión de lo que respecta la presencia del *engagement* laboral en una institución (Revista Equipos y talento humano, 2018).

- Misión organizativa: Es decir, debe generar inspiración, atracción y aportar de forma significativa al trabajo, son los trabajadores quienes deben sentir que su trabajo influye de forma positiva y crean un reconocimiento por los directivos de los resultados que alcanzan a lograr.

- Trabajo significativo: Es decir el desafío de los trabajadores de lograr su total potencial, que los haga sentir complacidos y satisfechos por sus objetivos de autorrealización.
- Desarrollo profesional: Esto refiere a que los trabajadores aportan lo mejor de sí mismos y están motivados con sus deberes puesto que la institución brinda oportunidades de crecer profesionalmente junto con sus trabajadores.
- Líderes eficaces: El liderazgo es un componente primordial para que se lleve a cabo de manera correcta el *engagement* laboral, debido a que un líder debe brindar continuamente una retroalimentación para optimizar la productividad de su equipo.
- Responsabilidad con los colaboradores: Es decir la integración con una institución positiva para la comunidad, de igual forma explican que, en el caso de las nuevas generaciones, se incorporan a un mercado laboral con grandes ganas de trabajar para instituciones responsables lo que se convierte en un componente decisivo en su favor.
- Vínculos de calidad: Los buenos nexos entre colegas y jefaturas generan un alto grado de satisfacción, por esta razón el impulso y motivación en un centro laboral tienden a depender en gran parte de sentirse satisfecho y a gusto en el ambiente y poder trabajar en un entorno productivo, armonioso y agradable.
- Información transparente: Es decir al momento que hay un sistema de un adecuada comunicación interna y completa, promueve el desarrollo de un ambiente de confianza de los trabajadores hacia la institución.

#### **2.2.1.5. Casusas del *engagement* laboral**

Al enunciar las causas de este término, Alles (2009) ha reconocido las causas del *engagement* laboral las cuales serán detallados a continuación:

- Recursos laborales: Explica los recursos reconfortantes o emocionales, siendo los más primordiales el soporte recibido por los superiores y colegas, de igual manera, el “feedback” recibido según el desenvolvimiento del trabajo, la diversidad de actividades, tareas, autonomía y la facilidad de formación.

- Recursos personales: Es decir, creencia de la eficacia personales, de esto, viene la importancia que el trabajador pueda desencadenar la autoeficacia, el cual también es considerado una continuación del *engagement*.
- Recuperación gracias al esfuerzo: El *engagement* se encuentra íntegramente vinculado con la recuperación de esfuerzo del trabajador, ya sea de esfuerzos emocionales, mentales o físicos llevados a cabo en la jornada del día anterior. Las personas que logran recuperarse de los esfuerzos llevados a cabo están con un alto grado de *engagement*, mayor que los que no logran usar su tiempo libre para su recuperación. Esto hace que los trabajadores que reposen puedan pensar en dar la iniciativa y establecer nuevos objetivos en el contexto laboral.
- Contagio emocional fuera del trabajo: Esto se lleva a cabo al momento en que los trabajadores comparten en casa las experiencias positivas que se ejecutaron en el ejercicio del trabajo o viceversa lo que crea un alto grado de *engagement*. Al momento en que este caso se da, confirma el fenómeno llamado “spill over” de los sentimientos que se desarrollaron en diferentes ocasiones inspiradoras.

#### **2.2.1.6. Modelos de *engagement* laboral**

- Modelo de rol: Este modelo fue desarrollado por Kahn en el año de 1990, en donde se determina una relación o asociación entre la persona y las características de las funciones que lleva a cabo, considerando los contextos interpersonales, grupales, intergrupales, así como también institucionales como componentes que llegan a intervenir en el grado de motivación y en cuanto a la significancia del trabajo.
- Modelo estructural: Desarrollado por Maslach y Leiter en 1977, en donde consideran que el *engagement* expresa un objetivo deseado para ejecutar intervenciones frente el sentimiento de agotamiento extremo (síndrome de burnout) y gestiona resultados favorables en la compatibilidad entre los aspectos de la persona y las funciones en particular que logra llevar a cabo.
- Modelo del intercambio social – SET: Llevado a cabo por Sacks en 2006 quien manifiesta que los colaboradores manifiestan diversos niveles en

cuanto al *engagement* en calidad de respuesta a los recursos que logra obtener la organización de esta forma, los trabajadores sienten compromiso de devolver a sus instituciones grandes niveles de *engagement*.

- Modelo conductual y emocional: Este modelo fue desarrollado por Hughes y Mih en el año 2013, considerando a las conductas claves tales como los no rendirse, perseverancia y mantenerse alerta a pesar del agotamiento. Esta metodología, considera además, las reacciones de afecto que van surgiendo a través de las actividades, mencionando a las emociones positivas como lo es el entusiasmo, interés contra los sentimientos negativos ya sea ansiedad o fastidio.
- Modelo COR: Desarrollado por Hobfoll en el año 2001, se enfoca en una metodología de conservación de recursos, los trabajadores intentan alcanzar, mantener y retener los objetos que consideran de valor. Los recursos suelen ser estimados y valorados por los colaboradores quienes aportan a obtener nuevos recursos, la promoción y al mismo tiempo la protección de los que ya cuenta.
- Modelo de emociones: Llevado a cabo por Ouweneel en el año 2012, este es un modelo enfocado en la relación entre los sentimientos positivos y los recursos personales de manera bilateral o recíproca. Es decir, los colaboradores que logran experimentar sentimientos positivos desarrollan mejor sus capacidades vinculadas con sus funciones laborales.
- Modelo UWES: Llevado a cabo por Schaufeli y Bakker en el año 2011, y explica la relación de la psicología positiva que brinda una perspectiva diferente en las instituciones. Se diferencia por la presencia de aspectos importantes que demuestra el *engagement* como la fortaleza, dedicación y absorción.

#### **2.2.1.7. Dimensiones para evaluar el *engagement* laboral**

Para medir la variable *engagement* laboral se usó la teoría aportada por Schaufeli y Bakker (2004) citado en Juárez (2015) quienes explican que, en el ámbito laboral, el *engagement* tiene como principales atributos el vigor, dedicación y la absorción de los trabajadores en las funciones que desarrollan

en cierta institución. Para efectos de este estudio, dichos aspectos serán tomados en cuenta como dimensiones para poder evaluar esta variable.

#### **A. Dimensión 1: Vigor**

La presente dimensión, hace mención a los altos grados de energía del trabajador y la resistencia mental a lo largo de la ejecución de sus actividades planteadas en su empresa, por el mismo esfuerzo que se realiza aun siendo parte de diferentes dificultades. Es decir, al referirse al vigor, se hace referencia a la energía contraria al agotamiento o cansancio, debido a que, lo que se muestra es la disposición y persistencia con desempeñarse de mejor manera en la institución.

#### **B. Dimensión 2: Dedicación**

Esta dimensión explica el compromiso de trabajo que manifiesta el trabajador en una empresa, junto con las emociones y sentimientos de entusiasmo, significación, motivación, desafío y orgullo por las actividades que desarrolla. Es decir, el mencionar la palabra dedicación, sería lo contrario al cinismo, debido a que, se define como una alta implicación de trabajo y un alto orgullo por la empresa, así como las actividades que lleva a cabo el trabajador.

#### **C. Dimensión 3: Absorción**

Finalmente, esta tercera dimensión se basa en la existencia de una gran concentración del trabajador en su institución. Es tener ese sentimiento de que el tiempo transcurre rápido dentro de la institución y manifiesta cierta dificultad en dejar de realizar las actividades que está ejecutando en ese momento, debido a que lo disfruta, en otras palabras, le es difícil desconectarse puesto que va percibiendo sensaciones de disfrute y realización.

### **2.2.2. Rotación de personal**

#### **2.2.2.1. Definición de rotación de personal**

Para definir la variable rotación del personal, Villegas (2014) manifiesta que se refleja en el flujo o el movimiento producido dentro de una institución en cuanto al personal, ya sea en la forma en que un trabajador sea movido de su puesto por motivos de promoción o como castigo, la permanencia o salida del colaborador voluntariamente o por órdenes de la empresa. Por esta razón la

rotación de personal tiene diversos motivos predecibles tales como el salario, ambiente laboral, etc. Así como también los impredecibles tales como accidentes, enfermedades o muerte.

De acuerdo con Grados (2013) la rotación del personal viene a ser un mecanismo de ingreso, promoción, salida, renuncia de los trabajadores en una empresa en un período establecido. Saber si el índice de rotación es bajo, sería un indicador que expresaría lo lento que es el crecimiento personal y se incrementa el envejecimiento del personal. Por otra parte, si el índice de rotación es alto, da a entender que los trabajadores están insatisfechos o no van alineados tal como lo esperan los directivos de la empresa, dando como resultado renuncias o despidos.

Según Lacalle, Caldas y Carrión (2012) viene a ser un desequilibrio económico en cualquier institución puesto que se llevan a cabo costos de selección de trabajadores, ya sea para ser evaluados, como para sus inducciones y tiempo. Las salidas repentinas también crean desequilibrios en las áreas afectadas, retrasando procesos, así como también promociones o ascensos que quedaron estancados, creando desmotivación a los trabajadores que se encuentran aptos.

Finalmente, Castillo (2006) sostiene que la rotación del personal viene a ser un cambio de los que se retiran, junto con los que ingresan a una institución laboral. Este término es muy recurrente en el contexto laboral, utilizado especialmente en el área de recursos humanos, quien está enfocada en gestionar el flujo o movimiento de los trabajadores que ocurre en una institución, en coordinación con los directivos la evaluación e inducciones que debe llevar a cabo, desarrollando con el personal para que puedan mejorar sus capacidades y facultades que contribuyan a lograr las metas propuestas.

Dada las definiciones de los autores mencionados en los párrafos anteriores, podemos inferir que la intención de rotación de personal es un concepto que predice ciertos comportamientos no deseados en una organización, la cual se ve reflejada en el sentir de pertenencia del colaborador con la organización, asimismo, afectada por el prestigio e imagen de la empresa, equidad salarial, oportunidades de promoción de puestos, entre otros.

### **2.2.2.2. Ventajas de rotación de personal**

Existen diversas ventajas que acontecen gracias a la rotación del personal, es por ello por lo que Criollo (2014) menciona las siguientes:

- Los trabajadores son más conscientes de sus habilidades y su propio potencial que le ayudarán a ejecutar de la forma más adecuada en la institución, cosa que no fue percibida anteriormente por él.
- Los grupos de trabajo tienen ideas innovadoras puesto que todo nuevo componente brinda nuevos puntos de vista.
- Ayuda a que el trabajador con más experiencia pueda capacitar al nuevo colaborador, los conocimientos que ha ido aprendiendo en la institución y ayudar de esta forma a mejorarlos.
- Colabora en la oxigenación del puesto para que no se desencadene un estancamiento en el colaborador.
- Desarrolla un balance de oportunidades en la cual el trabajador pueda experimentar en diferentes departamentos y así ampliar sus conocimientos y lograr un mejor desarrollo de sus capacidades, conocimientos y habilidades aparte de la experiencia.
- Se brinda oportunidad a los colaboradores jóvenes.
- Las compensaciones van de la mano con la productividad y experiencia del trabajador.
- Permite escoger al trabajador que no aporta con la institución y lo reemplaza.

### **2.2.2.3. Desventajas de rotación de personal**

Así como se presentaron las ventajas acerca de la rotación del personal, de tal manera que Criollo (2014) menciona cuales son las desventajas ocurridas en una institución, entre ellas tenemos:

- En exceso, la rotación del personal general altos costos de tiempo y dinero.
- Se desarrollan problemas debido a la poca integración, además, costos de selección e inducción, falta de coordinación en los mecanismos y procesos de determinados departamentos donde ocurre la vacante.
- Cuando el índice de rotación es alto, la imagen de la institución tiende a ser afectada.

- Puede generar malas gestiones en el flujo de información de los procesos y sistemas de la empresa.
- Exige contar con un presupuesto más amplio para contratar nuevo personal y su proceso de selección.
- Ante la competencia, la imagen de la empresa tiende a demostrarse inestable.

#### **2.2.2.4. Tipos de rotación**

Para esto, Grados (2013) menciona dos clases de rotación, explicados a continuación:

- **Rotación interna**

Cuando ocurre esta situación dentro de una institución, los trabajadores rotan internamente, en otras palabras, son ascendidos, por lo que siguen siendo parte de la institución, únicamente cambian de cargo. En esta rotación existen las siguientes clases:

- Transferencia: Al momento en el que el trabajador cambia de un cargo a otro, sin embargo, no existe algún tipo de aumento en su sueldo o de jerarquía.
- Ascensos: Al colaborador se le atribuye un puesto de mayor rango o jerarquía con un aumento en su salario.
- Promociones: Es decir, cuando al trabajador se le incrementa el salario debido a un aumento en su productividad, sin embargo, su puesto no ha cambiado.
- Descensos: El trabajador por algún motivo es destituido o rebajado a un cargo con menor remuneración y rango.

- **Rotación externa**

Explica el proceso desarrollado en el personal que ingresa y se retira de una institución, por diversas razones de fuerza mayor, sea por renuncia o despido del trabajador. De igual manera, por una discapacidad, edad de jubilación o también por una mala selección de los reclutadores.

#### **2.2.2.5. Dimensiones para medir la intención de rotación de personal**

Para evaluar o medir la rotación del personal según la intención del trabajador hacia una renuncia en sus funciones dentro de la institución, se

puede realizar a través de la percepción de insatisfacción, bajos sueldos, poca integración y falta de movilidad interna.

#### **A. Dimensión 1: Satisfacción laboral**

Al referirse a la insatisfacción laboral, se puede hablar del sentimiento negativo que el colaborador va desarrollando en su propia empresa. Estos comportamientos van generándose de acuerdo con las condiciones o probabilidades de la institución en la que se encuentran, al igual que su personalidad, puesto que el trabajador de acuerdo a su capacidad de afrontamiento puede caer en depresión, ocasionando diferentes situaciones para la productividad de la institución (Grados, 2013).

- Equipo de trabajo: Hace referencia al grupo formado que trabaja de manera continua y conjunta en el logro de un propósito con el objetivo de alcanzar las metas establecidas.
- Efectividad: Se refiere a la evaluación del mecanismo seleccionado para alcanzar el objetivo. Es la forma en cómo se desarrolla un proceso, el balance entre la eficacia y eficiencia.
- Vínculo emocional: En los nexos de trabajo, sean entre trabajadores y directivos o entre miembros del mismo rango, el foco principal es la relación emocional formado en ello, que es el componente que hace que el trabajador no escoja otra institución a pesar de las mejores condiciones que presente, puesto que se siente a gusto en el lugar donde se encuentra.
- Desempeño: Es el índice que percibe el jefe o los mismos colaboradores de acuerdo con las funciones realizadas por cierto trabajador. Esta evaluación ayuda a evaluar sus facultades y destrezas como individuo con el propósito de reconocer sus fortalezas y valores.
- Compenetración: Reconocimiento que el colaborador tiene con su institución o con sus colegas, es la mezcla de las diferentes ideas en una convergencia de alcanzar los propósitos propuestos ya sean personales y organizacionales.
- Crecimiento: La línea de carrera es uno de los componentes primordiales que promueven el interés del trabajador en mantenerse en la institución, más aún los que demuestran mayor potencial. Tener un

colaborador por tiempo prolongado en una organización, permite fortificar la cultura organizacional.

## **B. Dimensión 2: Remuneración**

Sabiendo que el salario es la compensación monetaria recibida por un trabajador por el desempeño de sus actividades ejecutadas en una institución. En ciertas ocasiones el colaborador no se siente del todo conforme con el monto percibido, debido a que este, compara con otras instituciones quienes brindan una mejor remuneración por las actividades similares a las que este lleva a cabo. El salario es relativo en el sector privado, debido a que este depende mucho de los lineamientos salariales de la organización. El sueldo debe ir acorde con la realidad actual del país, puesto que no solo depende del favorecimiento de los trabajadores sino también del balance económico del país (Grados, 2013).

- Competencias: Esta es la facultad innata del colaborado que desarrolla con base en las demandas de una institución o del cargo que se encuentre desempeñando, todo esto con un enfoque de calidad.
- Beneficios: Son aquellos incentivos monetarios o en especie, establecidos por la ley según las condiciones del colaborador, siendo retribuida por la institución que los emplea, son adicionales a su salario, referidos como recompensas.
- Obligación: Es decir, cuando el trabajador debe cumplir una actividad condicionada a la fuerza o por propia iniciativa, puesto que puede ser íntegra o legal, por esta razón es una actividad que se hace o deja de hacer por motivos de una regla o norma o la conciencia.
- Expectativas: Se refiere a toda percepción de la persona, el cual puede ser real o no, así como también puede ser recibida sin cumplir con lo esperado causando insatisfacción. La expectativa por ello es relativa o innata de la persona.
- Permanencia: Es definido como el derecho de cada colaborador en mantener su trabajo y no ser despedido, solamente cuando existan circunstancias estipuladas anteriormente en la ley.
- Mercado laboral: Se le conoce también mercado de trabajo, en donde existe la oferta y demanda de trabajo. La oferta, se encuentra

compuesta por una serie de colaboradores preparados para trabajar y la demanda de trabajo viene a ser una serie de instituciones quienes seleccionan y contratan a los colaboradores.

- Compromiso: Se refiere a una clase de obligación de la persona con otros ante ciertos acontecimientos o hechos. Este viene a ser una obligación que debe ser cumplida por la persona que lo tiene y lo tomó.

### **C. Dimensión 3: Integración del trabajador**

Es primordial que el trabajador asimile y se identifique dentro de la cultura organizacional y de todos los atributos que demanda su cargo, para que la persona tenga el comportamiento de un integrante comprometido con la empresa. Por este motivo, cuando el trabajador no tiene la atención o la coordinación de los profesionales de la administración del talento humano, pueden ocurrir fallas en el desempeño y disgusto por parte del colaborador a la institución al no sentirse un integrante importante (Grados, 2013).

- Profesionalismo: Este término es usado para describir todas las prácticas o actitudes regidos por las reglas determinadas del respeto, medida, eficacia, objetividad en las funciones que se desarrollen.
- Pertenencia: Esto forma parte de la totalidad del desempeño del trabajador, así mismo, ocupa el 70% del funcionamiento de la institución. El compromiso que un trabajador desenvuelva frente a la empresa es un gran impulso para llevar a cabo las actividades individuales y de las metas de la institución.
- Relaciones interpersonales: Estos vínculos forman parte primordial de la comunidad, puesto a que se convive día a día con diferentes personas quienes mantienen perspectivas, pensamientos y objetivos diferentes. Por este motivo se necesita una convivencia en armonía para mencionar la calidad de vida.

### **D. Dimensión 4: Rotación interna**

Esta dimensión está referida al movimiento de los trabajadores en una misma institución a través de ascensos o promociones e incluso descensos. Si no existe una movilidad interna gestionada por el departamento de recursos humanos, existirá poca expectativa por parte

del trabajador lo que conlleva a no sentirse a gusto con la institución y mantener una disposición de emigrar a otra (Grados, 2013).

- Transferencias: Estos cambios desarrollados dentro del ambiente laboral que ayudan a adquirir conocimientos respecto a diversos atributos según el departamento, expansión de habilidades, es una chance de abrir al trabajador otras puertas, integrando más al colaborador con la institución.
- Promociones: Vienen a ser las funciones organizadas con el propósito de permitir al colaborador la probabilidad de crecimiento en la institución, las cuales son practicadas en trabajadores muy productivos en sus departamentos. Para alcanzar una correcta promoción, las jefaturas deben tener claro cuáles son las fortalezas para ejercer el puesto, lo competitivo y capaz que puede ser este candidato en su puesto de trabajo.
- Democión: Un descenso o degradación viene a ser un decrecimiento obligatorio en el puesto de un trabajador en una jerarquía organizacional de una institución, área de servicio público u otra entidad, a menos que no exista reducción en el salario.

### **2.3. Marco conceptual**

#### ***Engagement***

El término *engagement* está relacionado con el compromiso, basándose en el estado en que una persona suele reflejar emociones fuertes hacia algo que lo apasiona (Schaufeli y Bakker, 2004).

#### ***Engagement laboral***

Según Peña y Extremera (2010) el *engagement* laboral viene a ser un estado positivo de carácter mental al igual que satisfactorio que expresan los colaboradores con conductas de vigor y dedicación en las actividades que les son establecidas para alcanzar los propósitos de la empresa.

#### ***Vigor laboral***

Se refiere a lo que hace mención a los altos grados de energía del trabajador y la resistencia mental a lo largo de la ejecución de sus actividades planteadas en su empresa, por el mismo esfuerzo que se realiza aun siendo parte de diferentes dificultades (Schaufeli y Bakker, 2004).

### **Dedicación laboral**

Se refiere al compromiso de trabajo que manifiesta el trabajador en una empresa, junto con las emociones y sentimientos de entusiasmo, significación, motivación, desafío y orgullo por las actividades que desarrolla (Schaufeli y Bakker, 2004).

### **Absorción laboral**

Se enfoca a la existencia de una alta concentración del colaborador en el trabajo, cuando siente que el tiempo en el centro laboral pasa rápido y muestra cierta dificultad el dejar de hacer la actividad que está desarrollando en el momento dado que lo está disfrutando (Schaufeli y Bakker, 2004).

### **Rotación de personal**

Villegas (2014) manifiesta que la rotación de personal se refleja en el flujo o el movimiento producido dentro de una institución en cuanto al personal, ya sea en la forma en que un trabajador sea movido de su puesto por motivos de promoción o como castigo, la permanencia o salida del colaborador voluntariamente o por órdenes de la empresa.

### **Rotación interna**

Cuando se da este caso en una organización los colaboradores suelen rotar en interno, es decir, son promovidos o ascendidos, de tal manera que siguen perteneciendo a la empresa, solo cambian de puesto (Grados, 2013).

### **Rotación externa**

Se refiere al proceso que se desarrolla sobre el personal que entra y sale de una empresa, por motivos de fuerza mayor, ya sea por renuncia o despido del trabajador, además, puede ser por una enfermedad de discapacidad, por la edad de jubilación o una mala selección por parte de los responsables, etc. (Grados, 2013).

## **2.4. Sistema de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la intención de rotación del personal en la empresa "Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021".

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la intención de rotación del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021”.

#### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- **H<sub>e1</sub>:** Existe nivel bajo de *engagement* laboral en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021”.
- **H<sub>e2</sub>:** Existe nivel alto de intención de rotación del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021”.
- **H<sub>e3</sub>:** Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión satisfacción laboral en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021”.
- **H<sub>e4</sub>:** Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión remuneración en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021”.
- **H<sub>e5</sub>:** Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión integración del trabajador en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021”.
- **H<sub>e6</sub>:** Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión rotación interna en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021”.

### **2.5. Operacionalización de variables**

#### **2.5.1. Definición operacional**

**Variable 1:** *Engagement* laboral: Según Schaufeli y Bakker (2004) y la encuesta aplicada de bienestar y trabajo de UWES, mencionan que en el contexto laboral el *engagement* tiene como características marcadas el vigor, absorción y dedicación de los colaboradores en el trabajo que desempeñan en cierta organización.

**Variable2:** Intención rotación personal: Para Grados (2013), podemos medir la rotación del personal en base a la intención que puede tener el colaborador hacia una renuncia de su puesto de trabajo en la organización, existiendo cuatro dimensiones: satisfacción laboral, remuneración, integración del trabajador y rotación interna en la empresa.



Intención de rotación de personal	Para Villegas (2014), la rotación de personal se refleja en el flujo que se produce dentro de una empresa en cuanto al personal, ya sea en la manera que un colaborador sea cambiado de su puesto tanto como promoción o como sanción, la permanencia y retiro del trabajador en forma voluntaria o por orden de la organización.	Para medir la variable rotación personal, según Grados (2013), podemos medir la rotación del personal en base a la intención que puede tener el colaborador hacia una renuncia de su puesto de trabajo en la organización, existiendo cuatro dimensiones: insatisfacción laboral, bajos sueldos, mala integración y falta de movilidad interna en la empresa.	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima del equipo de trabajo 1</li> <li>- Nivel de efectividad 2</li> <li>- Nivel emocional 3</li> <li>- Rendimiento 4</li> <li>- Compenetración 5</li> <li>- Crecimiento 6</li> </ul>	Nunca (5) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (2) Siempre (1)
			Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equidad 7</li> <li>- Beneficios 8</li> <li>- Capacitaciones 9</li> <li>- Oportunidades 10</li> <li>- Mercado laboral 11</li> <li>- Expectativas 12</li> </ul>	
			Integración del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de profesionalismo 13, 14</li> <li>- Nivel de pertenencia 15, 16</li> <li>- Grado de relaciones 17, 18</li> </ul>	
			Rotación interna	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transferencias 19, 20</li> <li>- Promociones 21, 22</li> <li>- Democión 23, 24</li> </ul>	

### **III. METODOLOGÍA EMPLEADA**

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

El presente estudio por su grado de abstracción es básica, por su enfoque: cuantitativa, según el objetivo: relacional, de acuerdo al manejo de las variables: no experimental y en base al número de veces que se aplicó la recolección de datos es: transversal.

De acuerdo con Ñaupás et al. (2014), la investigación de tipo básica usa las teorías establecidas e instrumentos de investigación científica para mostrar un fenómeno tal cual sucede en una determinada realidad, sin alguna intención de alterarlo durante el estudio.

Para Gómez (2012), la investigación se direcciona en enfoque cuantitativo cuando las variables de estudio suelen desprenderse de la hipótesis, además, se centra en los resultados numéricos encontrados por cada respuesta de los instrumentos de medición, para luego ser codificados y procesados hasta llegar a generar conclusiones.

Mientras que Hernández et al. (2014) mencionan que las investigaciones de nivel relacional son: “las que buscan conocer el grado de relación o asociación que existe entre dos o más variables en una muestra” (p. 93).

Para Morlote y Celiseo (2004) los estudios no experimentales se caracterizan por: “basarse más en la observación que en la manipulación intencionada de variables y los podemos aplicar en cualquier rama del conocimiento” (p. 83).

Según Monje (2011) los estudios transversales suelen caracterizarse porque la aplicación de los instrumentos de medición se realiza en un solo determinado momento.

#### **3.2. Población y muestra de estudio**

##### **3.2.1. Población**

La población de la investigación estuvo conformada por los 85 trabajadores la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente” de la ciudad de Trujillo en el año 2021, este dato se obtuvo al

consultar a un trabajador de recursos humanos mediante una entrevista no formal.

### 3.2.2. Marco muestral

Para la presente investigación el marco muestral estuvo conformado por todos los trabajadores administrativos de la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente” de la ciudad de Trujillo en el año 2021.

### 3.2.3. Unidad de análisis

Para el presente estudio se ha determinado como unidad de análisis, es un trabajador la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente” de la ciudad de Trujillo en el año 2021.

### 3.2.4. Muestra

Para determinar la muestra en la presente investigación, se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Por lo que la muestra será 55 trabajadores administrativos empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente” de la ciudad de Trujillo en el año 2021.

Para el cálculo del tamaño de muestra se empleó la siguiente fórmula:

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

Donde:

<b>N:</b> Población	= 85
<b>Z<sub>1-α/2</sub>:</b> Valor Z al 95% de confianza	= 1.96
<b>p:</b> Probabilidad de ocurrencia	= 0.5
<b>q:</b> Constante	= 0.5
<b>d:</b> Error máximo o precisión	= 0.08
<b>n:</b> Muestra	= ¿?

Reemplazando

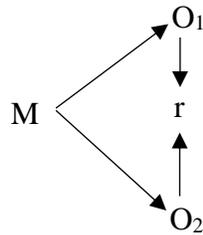
$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5) (85)}{0.08^2 (85 - 1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 55

### 3.3. Diseño de investigación

En la presente investigación, se aplicó el diseño no experimental correlacional, de corte transversal de un solo grupo, dado que para medir las dos variables de estudios se utilizó el mismo grupo de trabajadores fijados en la muestra.

Siendo el esquema del diseño de investigación, el que se detalla a continuación:



En donde:

M = Trabajadores de empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.de la ciudad de Trujillo.

O<sub>1</sub> = *Engagement* laboral

O<sub>2</sub> = Intención de rotación del personal

r = Relación

### 3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

#### - Técnicas

En la investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta. Siendo la encuesta la técnica de recojo de data que tiene como finalidad la búsqueda de recopilar la percepción de los individuos respecto al tema de investigación, lo cual haría posibles inferencias para la toma de decisiones.

#### - Instrumentos

En la presente investigación, se utilizó el instrumento del cuestionario para medir ambas variables.

En cuanto a la variable *engagement* laboral, se utilizará la Escala de “Utrecht Work *Engagement* Scale” UWES-17 desarrollada por Schaufeli et al. (2002) citada en (Occupational Health Psychology Unit Utrecht University,

2011), dicho instrumento está conformado por 17 ítems en una escala de Likert, con siete alternativas de respuesta cada uno (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre). Dicha escala tuvo varios estudios a nivel internacional para determinar la confiabilidad de instrumento, hallándose como coeficientes de “Alfa de Cronbach” de 0.77 para la dimensión Vigor, de 0.89 para la dimensión llamada dedicación y 0.73 para la dimensión absorción; para todos los casos los índices de confiabilidad fueron mayores a 0.7 por lo tanto la escala de UWES-17 es confiable para la aplicación en la población de estudio.

Con respecto a la variable rotación personal, el cuestionario está conformado por 24 ítems en una escala de Likert, con cinco alternativas de respuesta cada uno (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).

Para la aplicación de los instrumentos, fue de forma virtual mediante un enlace o link de la plataforma digital “Google Forms”, dicho enlace pudo ser abierto en cualquier dispositivo como Tablet, celular, computadora, laptop, ipad, etc. Todos los cuestionarios respondidos por la población estudio ser almacenaron en la página de Google Forms, donde se procesó la descarga de la base de datos para su procesamiento y análisis.

### **3.5. Procesamiento y análisis de datos**

En la presente investigación, se aplicó la técnica descriptiva para procesar la información que se recolectó de la aplicación de los dos cuestionarios, para la tabulación de los datos se hará mediante el programa Microsoft Excel 2019. Una vez terminada la tabulación, se continuó aplicando el programa informático anteriormente mencionado para llegar a construir las tablas y gráficos, mediante los cuales fue de ayuda para explicar los resultados obtenidos en la investigación.

Seguido se aplicó la técnica de análisis inferencial, para eso se utilizó el programa de análisis estadístico SPSS Versión 25 con el objetivo de comprobar la existencia de relación entre las variables de estudio, mediante la prueba estadística de “Rho de Spearman”.

## IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

Luego de la aplicación de los dos cuestionarios como instrumentos de recojo de datos en una muestra de 55 trabajadores de la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” de la ciudad de Trujillo – 2021, se procedió a la tabulación y procesamiento de la información, obteniendo los siguientes resultados:

#### 4.1.1. Análisis descriptivo

##### 4.1.1.1. Nivel de *engagement* laboral

Tabla 1

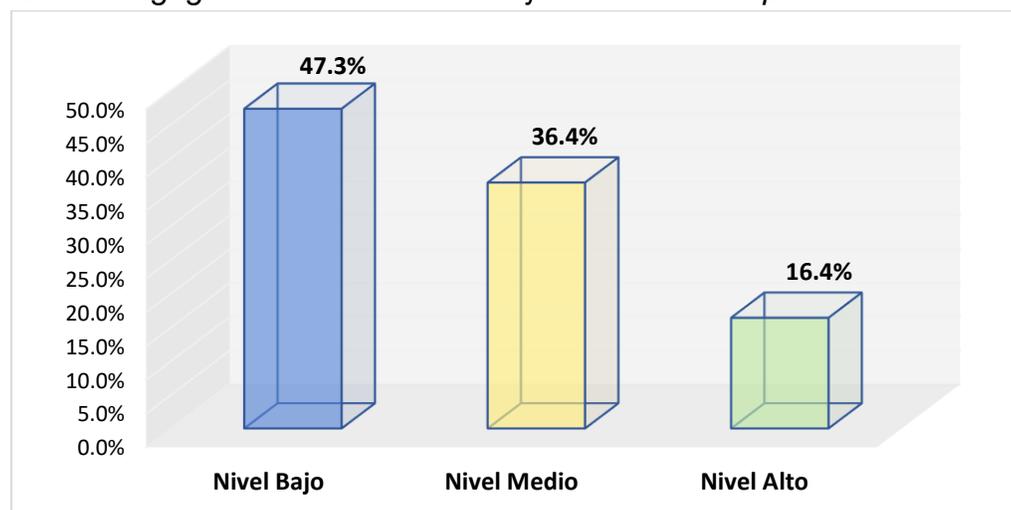
Nivel de *engagement* laboral los trabajadores de la empresa

Calificación	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	17	50	26	47.3%
Nivel Medio	51	84	20	36.4%
Nivel Alto	85	119	9	16.4%
<b>Total</b>			<b>55</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Base de datos de la encuesta

Figura 1

Nivel de *engagement* laboral los trabajadores de la empresa



**Nota.** Base de datos de la encuesta

Se aprecia en la Tabla 1 y Figura 1 que el 47.3% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un nivel bajo de *engagement* laboral en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” de la ciudad de Trujillo – 2021; seguido por un 36.4% que indican un nivel medio y un 16.4% un nivel alto.

#### 4.1.1.2. Nivel de intención de rotación de personal

**Tabla 2**

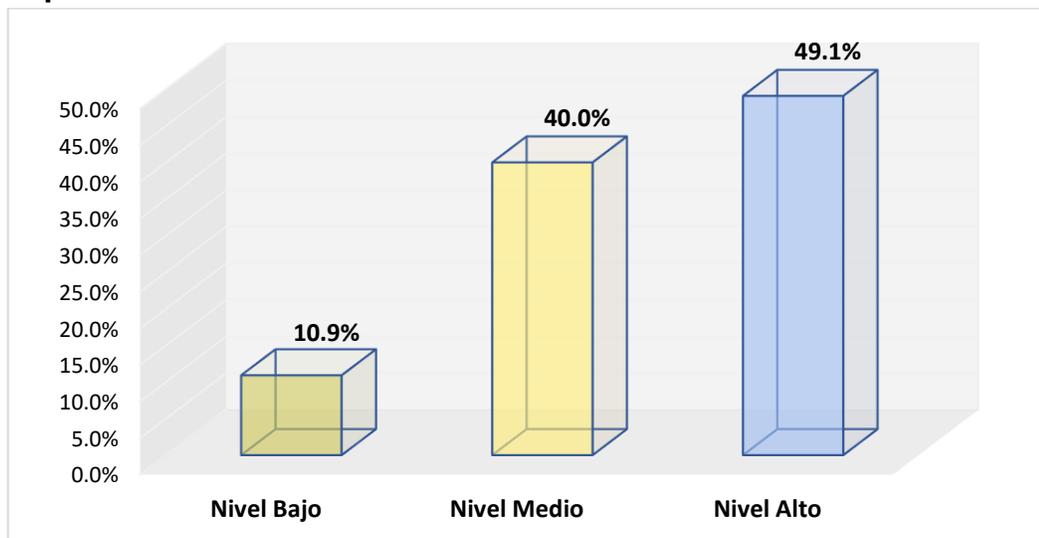
**Nivel de intención de rotación de personal de los trabajadores de la empresa**

Calificación	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	24	55	6	10.9%
Nivel Medio	56	87	22	40.0%
Nivel Alto	88	120	27	49.1%
<b>Total</b>			<b>55</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Base de datos de la encuesta

**Figura 2**

**Nivel de intención de rotación de personal de los trabajadores de la empresa**



*Nota.* Base de datos de la encuesta

Se aprecia en la Tabla 2 y Figura 2 que el 49.1% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un nivel alto de intención de rotación de personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” de la ciudad de Trujillo – 2021; seguido por un 40.0% que indican un nivel medio y un 10.9% un nivel alto.

## 4.2. Docimasia de hipótesis

### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la intención de rotación del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la intención de rotación del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

### Regla de decisión

- Si la significancia es  $< 0.05$ , se aceptará H<sub>1</sub>
- Si la significancia es  $> 0.05$ , se aceptará H<sub>0</sub>

**Tabla 3**

### Prueba de correlación entre el *engagement* laboral y la intención de rotación del personal de la empresa

			<i>Engagement</i> Laboral	Intención de rotación de personal
Rho de Spearman	<i>Engagement</i> Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-0.815
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Intención de rotación de personal	Coefficiente de correlación	-0.815	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

**Nota.** Salida del Software SPSS V. 25

Se aprecia en la Tabla 3, que al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo por índice de correlación un valor ( $r = -0.815$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido, todo esto es evidencia suficiente para aceptar  $H_1$ , en otras palabras, existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la intención de rotación del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión satisfacción laboral del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión satisfacción laboral del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

### Regla de decisión

- Si la significancia es  $< 0.05$ , se aceptará  $H_1$
- Si la significancia es  $> 0.05$ , se aceptará  $H_0$

**Tabla 4**

**Prueba de correlación entre el *engagement* laboral y la dimensión satisfacción laboral de la empresa.**

			<i>Engagement</i> Laboral	Dimensión Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	<i>Engagement</i> Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-0.809
		Sig. (bilateral)		0.000
	Dimensión Satisfacción Laboral	N	55	55
		Coeficiente de correlación	-0.809	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	55	55	

**Nota.** Salida del Software SPSS V. 25

Se aprecia en la Tabla 4, que al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo por índice de correlación un valor ( $r = -0.809$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido, todo esto es evidencia suficiente para aceptar  $H_1$ , en otras palabras, existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión satisfacción laboral del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

#### Hipótesis específica 4

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión remuneración en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión remuneración en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

#### Regla de decisión

- Si la significancia es  $< 0.05$ , se aceptará  $H_1$
- Si la significancia es  $> 0.05$ , se aceptará  $H_0$

**Tabla 5**

**Prueba de correlación entre el *engagement* laboral y la dimensión remuneración de la empresa**

		<i>Engagement</i> Laboral	Dimensión Remuneración
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	-0.846
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	55	55
	Coefficiente de correlación	-0.846	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	55	55

**Nota.** Salida del Software SPSS V. 25

Se aprecia en la Tabla 5, que al aplicar la prueba estadística “Rho de Spearman” se obtuvo por índice de correlación un valor ( $r = -0.846$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido, todo esto es evidencia suficiente para aceptar  $H_1$ , en otras palabras, existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión remuneración en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

### Hipótesis específica 5

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión integración del trabajador en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión integración del trabajador en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

### Regla de decisión

- Si la significancia es  $< 0.05$ , se aceptará  $H_1$
- Si la significancia es  $> 0.05$ , se aceptará  $H_0$

**Tabla 6**

**Prueba de correlación entre el *engagement* laboral y la dimensión integración del trabajador.**

			<i>Engagement</i> Laboral	Dimensión Integración del trabajador
Rho de Spearman	<i>Engagement</i> Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-0.816
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Dimensión Integración del trabajador	Coefficiente de correlación	-0.816	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	55	55	

**Nota.** Salida del Software SPSS V. 25

Se aprecia en la Tabla 6, que al aplicar la prueba estadística “Rho de Spearman” se obtuvo por índice de correlación un valor ( $r = -0.816$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido, todo esto es evidencia suficiente para aceptar  $H_1$ , en otras palabras, existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión integración del trabajador en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

### Hipótesis específica 6

**$H_0$ :** No existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión rotación interna en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

**$H_1$ :** Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión rotación interna en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

### Regla de decisión

- Si la significancia es  $< 0.05$ , se aceptará  $H_1$
- Si la significancia es  $> 0.05$ , se aceptará  $H_0$

**Tabla 7**

### Prueba de correlación entre el *engagement* laboral y la dimensión rotación interna.

			<i>Engagement</i> Laboral	Dimensión Rotación Interna
Rho de Spearman	<i>Engagement</i> Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-0.779
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Dimensión Rotación Interna	Coefficiente de correlación	-0.779	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

**Nota.** Salida del Software SPSS V. 25

Se aprecia en la Tabla 7, que al aplicar la prueba estadística “Rho de Spearman” se obtuvo por índice de correlación un valor ( $r = -0.779$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido, todo esto es evidencia suficiente para aceptar H1, en otras palabras, existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión rotación interna en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021.

## V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Con respecto al objetivo general sobre determinar la relación existente entre el *engagement* laboral y la intención de rotación del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.Trujillo, 2021”. Para tal fin se aplicó dos cuestionarios en calidad de instrumentos para el recojo de datos en una muestra conformada por 55 trabajadores, obteniendo por resultados al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman un índice de correlación de valor ( $r = -0.815$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido, todo esto sirvió como evidencia para afirmar que existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la intención de rotación del personal en la empresa en estudio. Dichos resultados son similares a la investigación realizada por Maldonado, Monteza y Rosales (2018), donde se aplicó dos cuestionarios en calidad de instrumentos para la recopilación de datos en una muestra de 296 colaboradores, donde al aplicar la prueba “Rho de Spearman” obteniendo un índice de correlación de ( $r = -0.369$ ) y un valor de significancia menor al 0.05 de error, por lo que se concluyó que existe una relación negativa entre las variables *engagement* y la variable intención de rotación de los colaboradores en las notarías de la ciudad de Lima.

En cuanto al primer objetivo específico sobre identificar el nivel de la variable *engagement* laboral en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021. Para tal fin, se aplicó un cuestionario de 17 ítems en una muestra conformada por 55 trabajadores, obteniendo por resultados que el 47.3% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un nivel bajo de *engagement* laboral en la empresa en estudio, seguido por un 36.4% que indican un nivel medio y un 16.4% un nivel alto. Dichos resultados son similares a la investigación realizada por García (2016), donde se aplicó dos cuestionarios en calidad de instrumentos para la recopilación de información, donde se obtuvo por resultados que el 58.2% de los trabajadores encuestados indicaron que existe un nivel bajo de *engagement* en la empresa.

Con respecto al segundo objetivo específico sobre identificar el nivel de la variable intención de rotación del personal en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021. Para tal fin, se aplicó un cuestionario de 24 ítems en una muestra conformada por 55 trabajadores, obteniendo por resultados que el 49.1% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un nivel alto de intención de rotación de personal en la empresa en estudio, seguido por un 40.0% que indican un nivel medio y un 10.9% un nivel bajo. Dichos resultados son diferentes a la investigación realizada por Acosta (2016), donde se aplicó dos cuestionarios en calidad de instrumentos para la recopilación de información, donde se obtuvo por resultados que el 38.2% de los trabajadores encuestados indicaron que existe un nivel bajo de intención de rotación de personal en la empresa en estudio.

En cuanto al tercer objetivo específico sobre determinar la relación existente entre la variable *engagement* laboral y la dimensión satisfacción laboral en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021. Para tal fin se aplicó dos cuestionarios en calidad de instrumentos para el recojo de datos en una muestra conformada por 55 trabajadores, obteniendo por resultados al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman un índice de correlación de un valor ( $r = -0.809$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido, todo esto permitió afirmar que existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión satisfacción laboral del personal en la empresa en estudio. Dichos resultados son similares a la tesis realizada por Ñaupá y Artística (2019), donde aplicaron dos cuestionarios en calidad de instrumentos para la recopilación de data, usando una muestra de 192 colaboradores, obteniendo por resultados al aplicar la prueba “Rho de Spearman” un índice de correlación ( $r = 0.593$ ) y un valor de significancia menor al 5% de error, lo que permitió llegar a la conclusión que existe relación significativa entre *engagement* laboral con la variable compromiso organizacional de los servidores del Hospital III en la ciudad de Juliaca.

Con respecto al cuarto objetivo específico sobre determinar la relación existente entre la variable *engagement* laboral y la dimensión remuneración en la empresa

“Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021. Para tal fin se aplicó dos cuestionarios en calidad de instrumentos para el recojo de datos en una muestra conformada por 55 trabajadores, obteniendo por resultados al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman un índice de correlación ( $r = -0.846$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido, todo esto es evidencia suficiente afirmar que existe relación significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la dimensión remuneración en la empresa en estudio. Dichos resultados se asemejan a la tesis realizada por Salazar (2019), donde se aplicó dos cuestionarios en calidad de instrumentos para la recopilación de datos en una muestra de 92 colaboradores, asimismo, se aplicó la prueba estadística de “Rho de Spearman”, donde se obtuvo un índice de correlación de ( $r = 0.691$ ) y una significancia menor al 5% de error, lo que se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre la rotación del personal y la productividad de los colaboradores de la oficina comercial de Comas de la empresa Sedapal.

En cuanto al quinto objetivo específico sobre determinar la relación existente entre la variable *engagement* laboral y la dimensión integración del trabajador del trabajador en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.” Trujillo, 2021. Para tal fin se aplicó dos cuestionarios en calidad de instrumentos para el recojo de datos en una muestra conformada por 55 trabajadores, obteniendo por resultados al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman un índice de correlación un valor ( $r = -0.816$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido, todo esto es evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la dimensión integración del trabajador en la empresa en estudio. Dichos resultados se asemejan a la investigación realizada por Sotelo (2016), donde se aplicó dos cuestionarios en calidad de instrumentos para el recojo de datos en una muestra de 48 trabajadores, obteniendo como resultados al aplicar la prueba estadística de “Rho de Spearman” un índice de correlación ( $r = -0.554$ ) y un “valor p” de significancia menor al 5% de error, por lo que se concluyó que existe una relación negativa entre el engagement y el estrés laboral en los docentes de la institución en estudio.

Por último, con respecto al sexto objetivo específico sobre determinar la relación existente entre la variable *engagement* laboral y la dimensión rotación interna en la empresa “Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L.Trujillo, 2021”. Para tal fin se aplicó dos cuestionarios en calidad de instrumentos para el recojo de datos en una muestra conformada por 55 trabajadores, obteniendo por resultados al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman un índice de correlación un valor ( $r = -0.779$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido, todo esto es evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa e inversamente proporcional entre el *engagement* laboral y la dimensión rotación interna en la empresa en estudio. Dichos resultados son similares a la tesis realizada por Paredes (2019), donde se aplicó dos cuestionarios en calidad de instrumentos para el recojo de los datos en una muestra de 33 colaboradores, llegando a obtener por resultados al aplicar la prueba Rho de Spearman un índice de correlación ( $r = 0.694$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.000$ ) siendo menor al 5% de error, llegando a la conclusión que existe un relación directa y fuerte entre el liderazgo y el *engagement* de los colaboradores del centro educativo Saberes de la ciudad de Trujillo.

## CONCLUSIONES

- Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021, dado que se obtuvo un índice de correlación un valor ( $r = -0.815$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido.
- El 47.3% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un nivel bajo de engagement laboral en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo – 2021; seguido por un 36.4% que indican un nivel medio y un 16.4% un nivel alto.
- El 49.1% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un nivel alto de intención de rotación de personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo – 2021; seguido por un 40.0% que indican un nivel medio y un 10.9% un nivel alto.
- Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la dimensión satisfacción laboral del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021, dado que se obtuvo un índice de correlación un valor ( $r = -0.809$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido.
- Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la dimensión remuneración en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021, dado que se obtuvo un índice de correlación un valor ( $r = -0.846$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido.
- Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la dimensión integración del trabajador en la empresa Programa de

Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021, dado que se obtuvo un índice de correlación un valor ( $r = -0.816$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido.

- Existe relación significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la dimensión rotación interna en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021, dado que se obtuvo un índice de correlación un valor ( $r = -0.779$ ) y como significancia un valor de ( $p = 0.000$ ) el cual es menor al 5% de error permitido.

## RECOMENDACIONES

- ✓ Al gerente de la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L., se le recomienda realizar programas con respecto al engagement laboral con la finalidad que la organización obtenga múltiples beneficios en el entorno laboral aumentando la productividad conjunta de los colaboradores y el compromiso con los objetivos de la empresa.
- ✓ A los jefes de cada área de la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L., se les recomienda ejecutar talleres enfocados a mejorar la empatía de los colaboradores, de tal manera que desarrollen las emociones positivas entre compañeros de área. Estos talleres deben realizarse en sesiones como por ejemplo el saludarse con cortesía sin distinción de cargo, dado que es un problema común que suele darse.
- ✓ Al jefe de Recursos Humanos, se le recomienda realizar capacitaciones a los colaboradores de todas las áreas de la empresa sobre el trabajo en equipo, dado que el no mejorar este aspecto en un corto o mediano plazo, la carga laboral será demasiado para cada trabajador, ocasionando retrasos en atención a los servicios que requieran los clientes.
- ✓ Se recomienda a futuros investigadores, incrementar el nivel de estudio a investigación explicativa para medir la influencia de la implementación de un plan de mejora sobre engagement laboral con el propósito de reducir la intención de rotación del personal de la empresa que se esté analizando.
- ✓ Mediante mejores condiciones en accesibilidad a la población de estudio, se recomienda a futuros investigadores emplear mas instrumentos para el recojo de información, por ejemplo, hacer uso de entrevistas estructuradas, análisis documental, evaluación de desempeño laboral, etc.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, D. (2016). *La Motivación y su incidencia en la rotación del personal de la escuela de conducción San Miguel Drive*. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/23161>
- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias: la trilogía, nuevos conceptos y enfoques*. Ediciones Granica. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3186364&query=diccionario+de+competencias>
- Avila, S., Guerra, R. y Mendoza, K. (2017). *La rotación laboral no deseada: causas y consecuencias en organizaciones empresariales. Análisis de una empresa peruana de consumo masivo*. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Gestión y Alta Dirección]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9625>
- Caballero, C. (2006). Burnout, engagement y rendimiento académico entre estudiantes universitarios que trabajan y aquellos que no trabajan. *Revista Psicogente*, 9(16), 11-27. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552138001.pdf>
- Castillo, J. (2006). *Administración de personal*. Ecoe Ediciones Ltda. <https://books.google.com.pe/books?id=1aXmDqJpEc8C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Castro, N. y Reinemer, Y. (2017). *Engagement y Burnout en profesores del nivel primaria en un centro educativo del Distrito federal de México, 2015*. [Tesis de Pregrado, Fundación Universitaria Los Libertadores]. <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1477/castronohemy2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Criollo, L. (2014). *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A.* Universidad Central del Ecuador.
- Diario El Correo. (14 de Setiembre de 2019). [www.diariocorreo.pe](http://www.diariocorreo.pe). <https://diariocorreo.pe/edicion/la-libertad/gerente-de-educacion-oster-paredes-anuncia-cambios-y-rotacion-de-personal-910658/?ref=dcr>

- Diario La República. (01 de Junio de 2019). [www.larepublica.pe](http://www.larepublica.pe).  
<https://larepublica.pe/economia/1479729-empresas-peruanas-presentan-mayor-rotacion-laboral-latinoamerica/>
- Fernandez, M. y Espichan, W. (2016). *La rotación del personal y su relación con el clima laboral del Hipemercado Plaza Veá, sede Real Plaza – Trujillo, periodo 2016*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Del Norte].  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13598>
- Frías, M. (2016). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana*. [Tesis de Posgrado, Universidad Veracruzana].  
<https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/46941>
- García, L. (2016). *Engagement y Burnout en profesores del nivel primaria en un centro educativo del Distrito Federal de México, 2015*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México].  
<http://132.248.9.195/ptd2015/marzo/0727360/0727360.pdf>
- GOIntegro. (14 de Setiembre de 2017). [www.goIntegro.com](http://www.goIntegro.com).  
<https://blog.goIntegro.com/topic/employee-engagement>
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. Editorial El Manual Moderno S.A.  
[https://books.google.com.pe/books?id=Dff9CAAAQBAJ&dq=rotaci%C3%B3n+de+personal&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=Dff9CAAAQBAJ&dq=rotaci%C3%B3n+de+personal&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Gualavisi, M. Oliveri, M. (2016). *Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo.  
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Antig%C3%BCedad-en-el-empleo-y-rotaci%C3%B3n-laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Juárez, A. (2015). *Engagement laboral, una concepción científica*. Universidad de San Martín de Porres.
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica. *Revista de Psicología Liberabit*, 21(2), 187-194.  
<https://www.redalyc.org/pdf/686/68643124002.pdf>

- Lacalle, G., Caldas, E. y Carrión, R. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Editex.  
<https://books.google.com.pe/books?id=UpWtAwAAQBAJ&pg=PA101&dq=rotaci%C3%B3n+de+personal&hl=es>
- Maldonado, J., Monteza, H., & Rosales, D. (2018). *El Engagement y la intención de rotar de los trabajadores en las notarías de Lima*. [Tesis de Posgrado, Universidad Del Pacífico].  
[http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2178/JorgeM\\_Tesis\\_Maestria\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2178/JorgeM_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ñaupá, S. y Arística, S. (2019). *Engagement laboral y compromiso organizacional del personal que labora en el Hospital III ESSALUD Juliaca, 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Unión].  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2065/Soledad\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2065/Soledad_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. (2011). Utrecht Work Engagement Scale. *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*.  
[https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)
- Paredes, C. (2019). *Liderazgo y Engagement del personal en el Centro Educativo Saberes Trujillo – 2018*. Trujillo: [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo].  
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12785/paredestorres\\_claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12785/paredestorres_claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña, M. y Extremera, N. (2010). *Inteligencia emocional percibida en el profesor primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo*. *Revista de Educación*.
- Revista Equipos y talento humano. (12 de Abril de 2018). *www.equiposytalento.com*.  
<https://www.equiposytalento.com/noticias/2018/04/12/7-pasos-para-impulsar-el-engagement-en-la-empresa>

- Revista Prevención Integral. (31 de Marzo de 2017). [www.prevencionintegral.com](http://www.prevencionintegral.com).  
<https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/espana-cuarto-pais-europa-en-satisfaccion-empleados-en-su-lugar-trabajo>
- Salazar, B. (2019). *Rotación de personal y productividad en los trabajadores de Sedapal, oficina comercial Comas – 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2999210>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). *UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE*.  
[https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_English.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf)
- Sotelo, M. (2016). *Engagement y estrés laboral en docentes de la escuela de psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2368>
- Valiente, S. (2016). *Marcas sonrientes: humor y engagement en publicidad*. Editorial UOC.  
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4570181&query=engagement>
- Velando, M. (2004). *El proceso de abandono voluntario: revisión de las principales aportaciones realizadas en la literatura*. Investigaciones Europeas.
- Vila, G., D, Á., & C, C. (Octubre de 2015). [www.redemprendia.org](http://www.redemprendia.org).  
[https://www.redemprendia.org/sites/default/files/descargas/analisis\\_engagement\\_traba](https://www.redemprendia.org/sites/default/files/descargas/analisis_engagement_traba)
- Villegas, F. (2014). *Causas de la rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera*. Universidad Rafael Landívar.

## ANEXOS

**Anexo N° 01:** Escala de UWES-17 Engagement Laboral en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L., año 2021.

### Instrucciones

Estimado colaborador de la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, esperamos su apoyo respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste 0 (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

- |                    |                        |
|--------------------|------------------------|
| 1. Nunca           | Ninguna vez            |
| 2. Casi nunca      | Pocas veces al año     |
| 3. Algunas veces   | Una vez al mes o menos |
| 4. Regularmente    | Pocas veces al mes     |
| 5. Bastantes veces | Una vez por semana     |
| 6. Casi Siempre    | Pocas veces por semana |
| 7. Siempre         | Todos los días         |

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN						
		1	2	3	4	5	6	7
<b>DIMENSION 1: VIGOR</b>								
INDICADOR: ENERGIA								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.							
INDICADOR: VOLUNTAD								
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							

5	Soy muy persistente en mi trabajo.								
INDICADOR: RESILIENCIA									
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.								
<b>DIMENSION 2: DEDICACIÓN</b>									
INDICADOR: ENTUSIASMO									
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.								
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.								
INDICADOR: ORGULLO									
9	Mi trabajo me inspira.								
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.								
11	Mi trabajo es retador.								
<b>DIMENSION 3: ABSORCIÓN</b>									
INDICADOR: CONCENTRACIÓN									
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.								
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.								
14	Estoy inmerso en mi trabajo.								
INDICADOR: CONEXIÓN									
15	Me “dejo llevar” por mi trabajo.								
16	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.								
17	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.								

### Ficha técnica sobre el instrumento del Engament Laboral

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Escala de UWES-17
Dimensiones que mide en relación a la variable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión 1: Vigor</li> <li>- Dimensión 2: Dedicación</li> <li>- Dimensión 3: Absorción</li> </ul>
Total de ítems	17 ítems en escala ordinal
Tipo de puntuación	Numérica/opción: marcación
Valor total de la prueba	Mínimo = 0    Máximo = 102
Tipo de administración	Virtual
Tiempo de administración	15 minutos personalizados
Autores directos	Schaufeli y Bakker (2004)
Autor de adaptación	Occupational Health Psychology Unit Utrecht University
Constructo evaluado	Engament laboral
Área de aplicación	Recursos Humanos
Unidad de análisis	trabajadores administrativos empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo en el año 2021.

**Anexo N° 02:** Encuesta sobre la rotación de personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L., año 2021.

**Instrucciones**

Estimado colaborador de la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, esperamos su apoyo respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. Lea usted con detenimiento y conteste las preguntas marcando con un aspa (x) según la alternativa que crea conveniente. Las respuestas tienen carácter anónimo.

<b>Variable 2: Rotación de personal</b>						
<b>Escala</b>		Nunca (5)	Casi Nunca (4)	A veces (3)	Casi Siempre (2)	Siempre (1)
<b>Dim. 1</b>	<b>Satisfacción laboral</b>					
<b>Ítems</b>	<b>Descripción</b>	<b>Respuestas</b>				
1	Considera usted que existe una buena integración entre compañeros y jefes de la empresa.					
2	Hay capacitaciones constantes que le ayudan a mejorar su rendimiento en el trabajo y cumplir las metas					
3	Considera usted que tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo					
4	Los materiales de escritorio son lo suficiente para realizar un buen trabajo					
5	Considera usted que el equipo de cómputo es el adecuado para los sistemas que se utilizan en el trabajo					
6	Considera que sus ideas son escuchadas por su jefe					
<b>Dim. 2</b>	<b>Remuneración</b>					
7	Considera usted que las remuneraciones son equitativas en la organización					
8	Sus funciones que realiza están en proporción a su sueldo					

9	La empresa se preocupa por capacitar a sus colaboradores					
10	Considera que existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores					
11	Considera usted que se encuentra preparado para ejercer otras funciones con mayor remuneración					
12	La actual remuneración que percibe cubre sus necesidades inmediatas					
<b>Dim. 3</b>	<b>Integración del trabajador</b>					
13	Considera usted que está comprometido con el área de su trabajo					
14	Cuando usted desempeña su trabajo lo hace con profesionalismo y responsabilidad					
15	Usted considera que tiene estabilidad en su actual puesto de trabajo					
16	Considera que sus compañeros son cooperativos entre todos para conseguir los objetivos de la organización					
17	Considera que sus opiniones y sugerencias en mejora de la empresa son escuchadas por sus jefes.					
18	Suele realizarse reuniones de integración para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa.					
<b>Dim. 4</b>	<b>Rotación interna</b>					
19	Considera usted que hay posibilidades de una promoción basada en los resultados					
20	Usted ha percibido que sus compañeros han ascendido en cuanto a puesto laboral					
21	La empresa suele comunicar las posibilidades de promoción a otro puesto laboral					
22	Las promociones dadas en la organización son justas					
23	Considera que su trabajo es reconocido y considerado por sus jefes					
24	Suele darse convocatorias internas para ascender de puesto de trabajo					

### Ficha técnica sobre el instrumento de intención de rotación de personal

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Encuesta sobre la intención de rotación de personal
Dimensiones que mide en relación a la variable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión 1: Satisfacción laboral</li> <li>- Dimensión 2: Remuneración</li> <li>- Dimensión 3: Integración del trabajador</li> <li>- Dimensión 4: Rotación interna</li> </ul>
Total de ítems	24 ítems en escala ordinal
Tipo de puntuación	Numérica/opción: marcación
Valor total de la prueba	Mínimo = 24    Máximo = 120
Tipo de administración	Virtual
Tiempo de administración	30 minutos personalizados
Autores directos	Maldonado, Monteza y Rosales (2018)
Autor de adaptación	Adaptada a la tesis
Constructo evaluado	Rotación de personal
Área de aplicación	Recursos Humanos
Unidad de análisis	Trabajadores administrativos empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo en el año 2021.

**Anexo N° 03:** Validez de instrumentos

**Validador 1:** Lic. Cristian Job Lujan Pérez

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**TÍTULO:** Engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L., Trujillo – 2021.

**Objetivo general:** Determinar cuál es la relación entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.

**Hipótesis:** La relación es significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.

**Juez experto:** Cristian Job Lujan Pérez

**Grado académico:** Licenciado en Administración

**Firma:** 

**Fecha de revisión:** 10-05-2021

Variables conceptuales	Dimensiones o categorías	Indicadores	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observación	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Engagement Laboral	Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		x		X		x			
			Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X		X		X		X			
			Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.	X		X		X		X			
		Voluntad	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	X		X		X		X			
			Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X		X			
		Resiliencia	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	X		X		X		X			
	Dedicación	Entusiasmo	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		X			
			Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X		X		X		X			
		Orgullo	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		X			
			Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X		X		X		X			
	Absorción	Concentración	Mi trabajo es retador.	X		X		X		X			
			El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	X		X		X		X			
			Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X		X		X		X			
		Conexión	Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		X			
			Me "dejo llevar" por mi trabajo.	X		X		X		X			
			Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	X		X		X		X			
			Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	X		X		X		x			

Variables conceptuales	Dimensiones o categorías	Indicadores	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observación
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Intención de rotación de personal	Equipo de trabajo	Satisfacción laboral	Considera usted que existe una buena integración entre compañeros y jefes de la empresa.	x		X		X		x		
	Efectividad		Hay capacitaciones constantes que le ayudan a mejorar su rendimiento en el trabajo y cumplir las metas	X		X		X		x		
	Vínculo emocional		Considera usted que tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo	X		X		X		X		
	Desempeño		Los materiales de escritorio son lo suficiente para realizar un buen trabajo	X		X		X		X		
	Compenetración		Considera usted que el equipo de cómputo es el adecuado para los sistemas que se utilizan en el trabajo	X		X		X		X		
	Crecimiento		Considera que sus ideas son escuchadas por su jefe	X		X		X		X		
	Equidad	Remuneración	Considera usted que las remuneraciones son equitativas en la organización	X		X		X		X		
	Beneficios		Sus funciones que realiza están en proporción a su sueldo	X		X		X		X		
	Capacitaciones		La empresa se preocupa por capacitar a sus colaboradores	X		X		X		X		
	Oportunidades		Considera que existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores	X		X		X		X		
	Mercado laboral		Considera usted que se encuentra preparado para ejercer otras funciones con mayor remuneración	X		X		X		X		
	Expectativas		La actual remuneración que percibe cubre sus necesidades inmediatas	X		X		X		X		

Profesionalismo	Integración del trabajador	Considera usted que está comprometido con el área de su trabajo	X		X		X		X			
		Cuando usted desempeña su trabajo lo hace con profesionalismo y responsabilidad	X		X		X		X			
Pertenencia		Usted considera que tiene estabilidad en su actual puesto de trabajo	X		X		X		X			
		Considera que sus compañeros son cooperativos entre todos para conseguir los objetivos de la organización	X		X		X		X			
Relaciones		Considera que sus opiniones y sugerencias en mejora de la empresa son escuchadas por sus jefes.	X		X		X		X			
		Suele realizarse reuniones de integración para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa.	X		X		X		X			
Transferencias		Rotación interna	Considera usted que hay posibilidades de una promoción basada en los resultados	X		X		X		X		
			Usted ha percibido que sus compañeros han ascendido en cuanto a puesto laboral	X		X		X		X		
Promociones			La empresa suele comunicar las posibilidades de promoción a otro puesto laboral	X		X		X		X		
			Las promociones dadas en la organización son justas	X		X		X		X		
Democión	Considera que su trabajo es reconocido y considerado por sus jefes		X		X		X		X			
	Suele darse convocatorias internas para ascender de puesto de trabajo		X		X		X		X			

**Validador 2:** Lic. Julia Consuelo Leyva Viera

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**TÍTULO:** Engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L., Trujillo – 2021.

**Objetivo general:** Determinar cuál es la relación entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.

**Hipótesis:** La relación es significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.

**Juez experto:** Julia Consuelo Leyva Viera

**Grado académico:** Licenciada en Psicología



J. Consuelo Leyva Viera  
PSICÓLOGA  
C.P.S.P. 2728

**Firma:**

**Fecha de revisión:** 10-05-2021

Variables conceptuales	Dimensiones o categorías	Indicadores	ITEMS	Reducción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observación
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Engagement Laboral	Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		x		X		x		
			Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X		X		X		X		
			Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.	X		X		X		X		
		Voluntad	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	X		X		X		X		
			Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X		X		
	Resiliencia	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	X		X		X		X			
	Dedicación	Entusiasmo	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		X		
			Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X		X		X		X		
		Orgullo	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		X		
			Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X		X		X		X		
			Mi trabajo es retador.	X		X		X		X		
	Absorción	Concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	X		X		X		X		
			Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X		X		X		X		
			Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		X		
		Conexión	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	X		X		X		X		
			Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	X		X		X		X		
			Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	X		X		X		x		

Variables conceptuales	Dimensiones o categorías	Indicadores	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencias con la variable		Observación
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Intención de rotación de personal	Equipo de trabajo	Satisfacción laboral	Considera usted que existe una buena integración entre compañeros y jefes de la empresa.	x		X		X		x		
	Efectividad		Hay capacitaciones constantes que le ayudan a mejorar su rendimiento en el trabajo y cumplir las metas	X		X		X		x		
	Vínculo emocional		Considera usted que tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo	X		X		X		X		
	Desempeño		Los materiales de escritorio son lo suficiente para realizar un buen trabajo	X		X		X		X		
	Compenetración		Considera usted que el equipo de cómputo es el adecuado para los sistemas que se utilizan en el trabajo	X		X		X		X		
	Crecimiento		Considera que sus ideas son escuchadas por su jefe	X		X		X		X		
	Equidad	Remuneración	Considera usted que las remuneraciones son equitativas en la organización	X		X		X		X		
	Beneficios		Sus funciones que realiza están en proporción a su sueldo	X		X		X		X		
	Capacitaciones		La empresa se preocupa por capacitar a sus colaboradores	X		X		X		X		
	Oportunidades		Considera que existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores	X		X		X		X		
	Mercado laboral		Considera usted que se encuentra preparado para ejercer otras funciones con mayor remuneración	X		X		X		X		
	Expectativas		La actual remuneración que percibe cubre sus necesidades inmediatas	X		X		X		X		

Profesionalismo	Integración del trabajador	Considera usted que está comprometido con el área de su trabajo	X		X		X		X			
		Cuando usted desempeña su trabajo lo hace con profesionalismo y responsabilidad	X		X		X		X			
Pertenenencia		Usted considera que tiene estabilidad en su actual puesto de trabajo	X		X		X		X			
		Considera que sus compañeros son cooperativos entre todos para conseguir los objetivos de la organización	X		X		X		X			
Relaciones		Considera que sus opiniones y sugerencias en mejora de la empresa son escuchadas por sus jefes.	X		X		X		X			
		Suele realizarse reuniones de integración para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa.	X		X		X		X			
Transferencias		Rotación interna	Considera usted que hay posibilidades de una promoción basada en los resultados	X		X		X		X		
			Usted ha percibido que sus compañeros han ascendido en cuanto a puesto laboral	X		X		X		X		
Promociones	La empresa suele comunicar las posibilidades de promoción a otro puesto laboral		X		X		X		X			
	Las promociones dadas en la organización son justas		X		X		X		X			
Democión	Considera que su trabajo es reconocido y considerado por sus jefes		X		X		X		X			
	Suele darse convocatorias internas para ascender de puesto de trabajo		X		X		X		X			

**Validador 3:** Lic. Carlos Eduardo Cadenillas Alcántara

### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**TÍTULO:** Engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L., Trujillo – 2021.

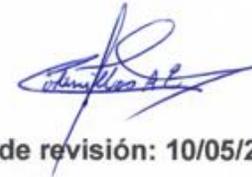
**Objetivo general:** Determinar cuál es la relación entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.

**Hipótesis:** La relación es significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.

**Juez experto:** Carlos Eduardo Cadenillas Alcántara

**Grado académico:** Lic. en administración

**Firma:**



**Fecha de revisión:** 10/05/2021

Variables conceptuales	Dimensiones o categorías	Indicadores	ITEMS	Reducción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observación	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Engagement Laboral	Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		x		X		x			
			Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X		X		X		X			
			Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.	X		X		X		X			
		Voluntad	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	X		X		X		X			
			Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X		X			
		Resiliencia	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	X		X		X		X			
	Dedicación	Entusiasmo	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		X			
			Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X		X		X		X			
		Orgullo	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		X			
			Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X		X		X		X			
			Mi trabajo es retador.	X		X		X		X			
	Absorción	Concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	X		X		X		X			
			Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X		X		X		X			
			Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		X			
		Conexión	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	X		X		X		X			
			Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	X		X		X		X			
			Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	X		X		X		x			

Variables conceptuales	Dimensiones o categorías	Indicadores	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencias con la variable		Observación
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Intención de rotación de personal	Equipo de trabajo	Satisfacción laboral	Considera usted que existe una buena integración entre compañeros y jefes de la empresa.	x		X		X		x		
	Efectividad		Hay capacitaciones constantes que le ayudan a mejorar su rendimiento en el trabajo y cumplir las metas	X		X		X		x		
	Vínculo emocional		Considera usted que tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo	X		X		X		X		
	Desempeño		Los materiales de escritorio son lo suficiente para realizar un buen trabajo	X		X		X		X		
	Compenetración		Considera usted que el equipo de cómputo es el adecuado para los sistemas que se utilizan en el trabajo	X		X		X		X		
	Crecimiento		Considera que sus ideas son escuchadas por su jefe	X		X		X		X		
	Equidad	Remuneración	Considera usted que las remuneraciones son equitativas en la organización	X		X		X		X		
	Beneficios		Sus funciones que realiza están en proporción a su sueldo	X		X		X		X		
	Capacitaciones		La empresa se preocupa por capacitar a sus colaboradores	X		X		X		X		
	Oportunidades		Considera que existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores	X		X		X		X		
	Mercado laboral		Considera usted que se encuentra preparado para ejercer otras funciones con mayor remuneración	X		X		X		X		
	Expectativas		La actual remuneración que percibe cubre sus necesidades inmediatas	X		X		X		X		

Profesionalismo	Integración del trabajador	Considera usted que está comprometido con el área de su trabajo	X		X		X		X			
		Cuando usted desempeña su trabajo lo hace con profesionalismo y responsabilidad	X		X		X		X			
Pertenenencia		Usted considera que tiene estabilidad en su actual puesto de trabajo	X		X		X		X			
		Considera que sus compañeros son cooperativos entre todos para conseguir los objetivos de la organización	X		X		X		X			
Relaciones		Considera que sus opiniones y sugerencias en mejora de la empresa son escuchadas por sus jefes.	X		X		X		X			
		Suele realizarse reuniones de integración para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa.	X		X		X		X			
Transferencias		Rotación interna	Considera usted que hay posibilidades de una promoción basada en los resultados	X		X		X		X		
			Usted ha percibido que sus compañeros han ascendido en cuanto a puesto laboral	X		X		X		X		
Promociones	La empresa suele comunicar las posibilidades de promoción a otro puesto laboral		X		X		X		X			
	Las promociones dadas en la organización son justas		X		X		X		X			
Democión	Considera que su trabajo es reconocido y considerado por sus jefes		X		X		X		X			
	Suele darse convocatorias internas para ascender de puesto de trabajo		X		X		X		X			

**Anexo N° 04:** Confiabilidad del instrumento “Cuestionario sobre la intención de rotación de personal”

**Resumen de procesamiento de datos – Variable: Intención de rotación de personal**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

**Nota.** Programa SPSS V. 25

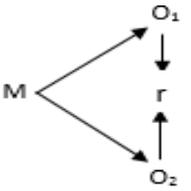
**Estadísticas de fiabilidad – Variable: Rotación de personal**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	24

**Nota.** Programa SPSS V. 25

Dada la prueba Alfa de Cronbach realizada para la prueba intención de rotación de personal, el índice encontrado supera el 0.8, por lo que podemos afirmar que existe una fuerte confiabilidad del instrumento.

**Anexo N° 05:** Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L., Trujillo – 2021.	<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L., Trujillo, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es el nivel de engagement laboral en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021?</li> <li>¿Cuál es el nivel de la intención de rotación del personal en la</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General:</b> La relación es significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El nivel de engagement laboral en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021, es bajo.</li> <li>El nivel de intención de rotación del personal en la</li> </ul>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar cuál es la relación entre el engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel de engagement laboral en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.</li> <li>Identificar el nivel de la intención de rotación del personal en la</li> </ul>	<b>V1:</b> Engagement Laboral	<p>Dimensión 1: Vigor</p> <p>Dimensión 2: Dedicación</p> <p>Dimensión 3: Absorción</p>	<p><b>Tipo:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental correlacional transversal</p>  <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2     </pre> <p>En donde:  <b>M</b> = Trabajadores de empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo.  <b>O1</b> = Engagement laboral  <b>O2</b> = Intención de rotación del personal  <b>R</b> = Relación</p>

	<p>empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuál es la relación entre engagement laboral y la dimensión insatisfacción laboral en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021?</li> <li>▪ ¿Cuál es la relación entre engagement laboral y la dimensión bajos sueldos en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021?</li> <li>▪ ¿Cuál es la relación entre engagement laboral y la dimensión mala</li> </ul>	<p>empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021, es alto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La relación es significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la dimensión insatisfacción laboral en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.</li> <li>▪ La relación es significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la dimensión bajos sueldos en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.</li> </ul>	<p>empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Determinar la relación entre el engagement laboral y la dimensión insatisfacción laboral en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.</li> <li>▪ Determinar la relación entre el engagement laboral y la dimensión bajos sueldos en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.</li> <li>▪ Determinar la relación entre el engagement laboral y la dimensión mala</li> </ul>	<p><b>V2:</b> Intención de rotación de personal</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Remuneración</p> <p>Integración del trabajador</p> <p>Rotación de personal</p>	<p><b>Población:</b> La población de la presente investigación estará conformada por los 85 trabajadores la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo en el año 2021.</p> <p><b>Muestra:</b> Se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Por lo que la muestra será 55 trabajadores administrativos empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo en el año 2021.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cuestionario UWES-17</li> <li>▪ Cuestionario sobre intención de rotación del personal</li> </ul>
--	---	---	--	---	---	--

	<p>integración del trabajador en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuál es la relación entre engagement laboral y la dimensión falta de movilidad interna en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La relación es significativa e inversamente proporcional entre el engagement laboral y la dimensión mala integración del trabajador en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.</li> <li>▪ Determinar la relación entre el engagement laboral y la dimensión falta de movilidad interna en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.</li> </ul>	<p>integración del trabajador en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Determinar la relación entre el engagement laboral y la dimensión falta de movilidad interna en la empresa Programa de Capacitación y Formación Docente E.I.R.L. Trujillo, 2021.</li> </ul>			<p><b>Métodos de análisis de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estadística descriptiva</li> <li>- Estadística inferencial</li> </ul>
--	---	---	--	--	--	--